

21.4. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE À
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE
DU 25 JUIN 2026

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

1. Code de Gouvernance

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

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

N°	Intitulé de la recommandation	Statut	Paragraphe(s)
R1	Déontologie des « membres du Conseil »	Appliquée	2.5 et 2.11
R2	Conflits d'intérêts	Appliquée	2.12
R3	Composition du Conseil, présence de membres indépendants	Appliquée	2.7
R4	Information des « membres du Conseil »	Appliquée	3.2
R5	Formation des « membres du Conseil »	Appliquée	3.3
R6	Organisation des réunions du Conseil et des comités	Appliquée	3.4
R7	Mise en place des comités	Appliquée	3.6
R8	Mise en place d'un comité spécialisé sur la RSE	Adaptée	3.6
R9	Mise en place d'un règlement intérieur du Conseil	Appliquée	3.1
R10	Choix de chaque « membre du Conseil »	Appliquée	2.13
R11	Durée des mandats des membres du Conseil	Appliquée	2.10
R12	Rémunération des « membres du Conseil » au titre de leur mandat	Appliquée	4.1
R13	Mise en place d'une évaluation des travaux du Conseil	Adaptée	3.5
R14	Relation avec les « actionnaires »	Appliquée	2.14
R15	Politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise	Appliquée	2.6.1
R16	Définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Appliquée	4.2.2
R17	Préparation de la succession des « dirigeants »	Appliquée	2.2
R18	Cumul contrat de travail et mandat social	Appliquée	4.2.3
R19	Indemnités de départ	Appliquée	4.2.3
R20	Régimes de retraite supplémentaires	Appliquée	4.2.3
R21	Stock-options et attributions gratuites d'actions	Adaptée	4.2.2
R22	Revue des points de vigilance	Appliquée	1

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

2. Le Conseil d'Administration

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

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

2.2. Succession des dirigeants

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

Par décisions en date du 29 mars 2024 considérant cette problématique continue de pérennité de l'entreprise et au vu de l'importance de la mission du Directeur Général et de la dimension du Groupe, le Conseil d'Administration a délibéré de la proposition de Monsieur SUPPLISSON d'être assisté d'un second Directeur Général Délégué et a décidé la nomination de Monsieur Damien VALICON, Directeur de la Division PHARMAGEST, en qualité de Directeur Général Délégué.

Suite à la démission de Monsieur Damien VALICON dont le Conseil d'Administration a pris acte par décisions en date du 25 juin 2025 sans pourvoir dans l'immédiat à son remplacement, Monsieur Denis SUPPLISSON a proposé la nomination de Monsieur François-Pierre MARQUIER pour reprendre la direction opérationnelle de la Division PHARMAGEST à compter du 1^{er} septembre 2025. Considérant cette vigilance constante d'assurer la pérennité de l'entreprise, et au regard de ces quelques mois d'exercice des fonctions opérationnelles à la direction de la Division PHARMAGEST, Monsieur Denis SUPPLISSON a proposé au Conseil d'Administration la nomination de Monsieur François-Pierre MARQUIER en qualité de Directeur Général Délégué. Après délibérations, le Conseil d'Administration a approuvé cette nomination par décisions en date du 27 mars 2026.

Ainsi, Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général, est assisté de deux Directeurs Généraux Délégués : Monsieur François-Pierre MARQUIER (Directeur de la Division PHARMAGEST) et Monsieur Grégoire DE ROTALIER (Directeur de la Division AXIGATE LINK) exerçant ses fonctions depuis 2020.

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

2.3. Composition du Conseil d'Administration et des comités

2.3.1. Composition du Conseil

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'Administration était composé de onze Administrateurs de nationalité française dont trois membres indépendants.

Nom et Prénom ou Dénomination Sociale du Membre et fonctions	Administrateur Indépendant	Année de première nomination	Date d'échéance du mandat ⁽¹⁾	Comité	Expertise et expérience acquises
Monsieur Thierry CHAPUSOT <i>Président du Conseil d'Administration</i> <i>Administrateur</i>	Non	2010 2002	31/12/2025 31/12/2025	Membre du Comité Stratégique et RSE	Connaissance des métiers du Groupe EQUASENS (vision stratégique), développement national et international, stratégie de durabilité, leadership et culture d'entreprise
Monsieur Denis SUPPLISSON <i>Directeur Général</i> <i>Administrateur</i>	Non	2010 2013	31/12/2025 31/12/2026	/	Développement national et international du Groupe EQUASENS, stratégie de durabilité, innovations et technologies, gestion des parties prenantes

Nom et Prénom ou Dénomination Sociale du Membre et fonctions	Administrateur Indépendant	Année de première nomination	Date d'échéance du mandat ⁽¹⁾	Comité	Expertise et expérience acquises
Monsieur Grégoire DE ROTALIER <i>Directeur Général Délégué</i> <i>Administrateur</i>	Non	2020 2020	31/12/2025 31/12/2025	/	Développement national et international de la Division AXIGATE LINK, stratégie de durabilité, innovations et technologies, gestion des parties prenantes
Monsieur Dominique PAUTRAT <i>Administrateur</i>	Non	2009	31/12/2026	/	Connaissance de LA COOPERATIVE WELCOOP (maison mère), stratégie de durabilité, leadership et culture d'entreprise
Monsieur Daniel ANTOINE <i>Administrateur</i>	Non	2002	31/12/2025	Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations	Connaissance de l'activité de Pharmacien
Madame Anne PHILIPONA-HINTZY <i>Administratrice Indépendante</i>	Oui	2023	31/12/2026	Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations	Expertise de la finance, de la comptabilité, du développement durable (CSRD), et des stratégies de transformation ESG
Monsieur François JACQUEL <i>Administrateur</i>	Non	2011	31/12/2025	Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations	Connaissance de l'activité de Pharmacien
Madame Anne LHOTE <i>Administratrice</i>	Non	2011	31/12/2028	Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations	Expertise de la finance et de la comptabilité, conformité réglementaire
Madame Sophie MAYEUX <i>Administratrice Indépendante</i>	Oui	2012	31/12/2029	Membre du Comité Stratégique et RSE	Communication et sensibilisation aux enjeux environnementaux et sociétaux
Madame Céline GRIS <i>Administratrice Indépendante</i>	Oui	2017	31/12/2028	Membre du Comité Stratégique et RSE	Développement à l'international et RSE
LA COOPERATIVE WELCOOP <i>Représentée par Monsieur Jean-Pierre DOSDAT, Administrateur</i>	Non	2002	31/12/2025	/	Connaissance de l'activité de Pharmacien

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

Par décisions en date du 10 décembre 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Madame Émilie LECOMTE de son mandat d'Administrateur, avec effet au 12 novembre 2025. En conséquence de cette démission, la composition du Conseil ne satisfait plus à l'obligation de mixité imposée par les articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce. Ceci étant, en application de l'article L. 225-24 alinéa 4 du Code de commerce, le Conseil d'Administration dispose d'un délai de six mois à compter du jour où se produit la vacance pour procéder à la nomination par cooptation d'un nouvel Administrateur. Cette nomination à titre provisoire sera soumise à ratification de la plus prochaine assemblée générale ordinaire.

Par ailleurs, en 2026, la composition du Conseil d'Administration d'EQUASENS devrait être profondément modifiée eu égard :

- aux mandats qui arrivent à échéance avec la clôture des comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2025 (Messieurs Thierry CHAPUSOT, Grégoire DE ROTALIER, Daniel ANTOINE, François JACQUEL et LA COOPERATIVE WELCOOP) ;
- à la volonté du Conseil d'Administration d'intégrer de nouveaux Administrateurs aux fins de compléter les compétences, expertises et expériences des Administrateurs. Les fiches d'informations (expériences et compétences) des nouveaux Administrateurs dont la nomination sera soumise à l'approbation de la prochaine assemblée générale sont présentées en Section 6 du rapport de gestion.

Enfin, à l'issue de la prochaine Assemblée Générale, le Conseil d'Administration, suivant sa nouvelle composition, devra procéder à la nomination du Président du Conseil d'Administration (les fonctions de Monsieur Thierry CHAPUSOT ayant pris fin avec l'échéance de son mandat) et délibérera sur les modalités d'exercice de la Direction Générale.

2.3.2. Parcours professionnels et expertises des Administrateurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Brevet de Technicien Supérieur en informatique.

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

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

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

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

2009 : Directeur Général Délégué et Administrateur d'EQUASENS.

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

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

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

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

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

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

2002 : Directeur du Service Clients National.

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

2013 - 2022 : Directeur Général Délégué et Administrateur d'EQUASENS et Directeur de la Division PHARMAGEST.

Depuis 2022 : Directeur Général et Administrateur d'EQUASENS.

Depuis 2023 : Membre du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Depuis 2024 : Membre du Directoire de MARQUE VERTE SANTE.

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

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

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

1998 - 2004 : Directeur Régional d'EQUASENS de la Région Grand-Est puis Sud-Ouest.

2004 - 2007 : Directeur Commercial d'EQUASENS.

Depuis 2007 : Dirigeant de MALTA INFORMATIQUE, puis Directeur de la Division AXIGATE LINK.

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

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

Pharmacien diplômé de la faculté de NANCY en 1977.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Depuis 2023 :

- Administratrice d'EQUASENS, Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations.
- Directrice des Transformations durables chez SE Advisory Services (désormais Schneider Electric, anciennement EcoAct), accompagnement de grands clients sur les questions de stratégies de décarbonation, de résilience et d'adaptation, incluant l'analyse de Risques Climat et Nature.
- Coach de dirigeants.
- Membre du Comité Stratégique de 12.5 (DouzePointCinq - immobilier non résidentiel locatif).

Depuis 2024 : Membre du Comité de Mission de MeltingSpot (coach IA pour l'utilisation des logiciels).

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

Pharmacien diplômé de la faculté de NANCY en 1985.

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

1987 - 1988 : Pharmacien commercial à la CERP NANCY.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1997 : Obtention du diplôme d'expertise comptable.

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

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

Depuis 2005 : Membre du Directoire de MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2010 : Membre du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP.

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

Depuis 2017 : Secrétaire Générale de LA COOPERATIVE WELCOOP.

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

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

Depuis 1981 : Dirigeante-fondatrice, sous forme de profession libérale, de l'agence Stratégies d'Information et de Communication - SDIC Conseil, à NANCY. Conseil et accompagnement stratégique. Secteurs : énergie, santé, banque-finances, médias.

Depuis 1988 : Conception, organisation et animation des « Rencontres Matinales de l'Excelsior » à NANCY.

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

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

Mars 2001 - Mars 2026 : Adjointe au Maire de NANCY (jusqu'en 2020), Conseillère Municipale (2020-2026).

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

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

Depuis 2002 : Présidente du 1^{er} Réseau des Communicants du Grand Est - CRPL.

Membre du Cercle Économique Lorrain à Paris, Membre du Cercle des Paroisses à Metz.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Depuis 2019 : Présidente dans l'entreprise familiale.

Mai 2019 : Chevalier dans l'Ordre National du Mérite.

Septembre 2024 : Chevalier dans l'Ordre National de la Légion d'Honneur.

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

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

2011 - 2022 : Président du Conseil de Surveillance de WELLPHARMA, Groupement de Pharmacies adossé à LA COOPERATIVE WELCOOP.

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

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

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

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

2.4. Variations dans la composition du Conseil au cours de l'exercice 2025

Depuis le 1^{er} avril 2024, suivant la décision du Conseil d'Administration du 29 mars 2024 qui a approuvé sa nomination en qualité de Directeur Général Délégué (non Administrateur), Monsieur Damien VALICON était invité aux réunions du Conseil d'Administration. Il assistait Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général, aux côtés de Monsieur Grégoire DE ROTALIER, Directeur Général Délégué depuis 2020. Par décisions en date du 25 juin 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Monsieur Damien VALICON de son mandat de Directeur Général Délégué (non Administrateur), avec effet au 2 juin 2025.

Par ailleurs, par décisions en date du 10 décembre 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Madame Émilie LECOMTE de son mandat d'Administrateur, avec effet au 12 novembre 2025. En conséquence de cette démission, la composition du Conseil ne satisfait plus à l'obligation de mixité imposée par les articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce. Ceci étant, en application de l'article L. 225-24 alinéa 4 du Code de commerce, le Conseil d'Administration dispose d'un délai de six mois à compter du jour où se produit la vacance pour procéder à la nomination par cooptation d'un nouvel Administrateur. Cette nomination à titre provisoire sera soumise à ratification de la plus prochaine assemblée générale.

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

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

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

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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE DU 25 JUIN 2026
LISTE DES MANDATS ET FONCTIONS EXERCÉS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX
DANS TOUTES LES SOCIÉTÉS EN 2025
(Article L.225-37-4 du Code de commerce sur renvoi de l'Article L.22-10-10 du Code de commerce)

SOCIÉTÉS	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Denis SUPPLISSON	Grégoire DE ROTALIER	Damien VALICON	Daniel ANTOINE
* EQUASENS (SA) société cotée	Président du Conseil d'Administration	Administrateur	Directeur Général Administrateur titulaire d'un contrat de travail	Directeur Général Délégué Administrateur	Directeur Général Délégué non Administrateur jusqu'au 02/06/2025 titulaire d'un contrat de travail	Administrateur
* LA COOPERATIVE WELCOOP (SA)		Président du Directoire titulaire d'un contrat de travail	Membre du Directoire			
* MARQUE VERTE SANTE (SA)		Président du Directoire	Membre du Directoire			
* EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING - EHLS (SAS)			Représentant le Président EQUASENS			
* PHARMAGEST LUXEMBOURG (SA) (LUXEMBOURG)			Administrateur Délégué et Président du Conseil d'Administration		Administrateur jusqu'au 19/05/2025	
* HDM (LTD) (ILE MAURICE)			Directeur			
* PHARMAGEST BELGIUM (SRL) (BELGIQUE)			Administrateur à compter du 23/05/2025		Administrateur jusqu'au 23/05/2025	
* PHARMALAB INTERNATIONAL (LTD) (HONG KONG)						
* CAREMEDS (LTD) (GRANDE BRETAGNE)			Directeur	Directeur		
* MULTIMEDS (LTD) (IRLANDE)			Directeur		Directeur jusqu'au 23/05/2025	
* LABORATOIRE MARQUE VERTE (SA)		Président du Conseil d'Administration				
* D' MEDICA (SA)		Administrateur				
* WELLPHARMA (SA)		Président du Directoire				
* KAPELSE (SAS)			Représentant le Président EQUASENS			
SC DE L'ERMITAGE SAINT JOSEPH	Gérant					
* SCI HUOBREGA			Gérant			
SCI JADD						Gérant
PLANT ADVANCED TECHNOLOGIES - PAT (SA) société cotée	Administrateur					
SCI MESSIRE JACQUES		Gérant				
SOCIETE CIVILE CHANOINE JACOB		Gérant				

SOCIÉTÉS	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Denis SUPPLISSON	Grégoire DE ROTALIER	Damien VALICON)	Daniel ANTOINE
SCI JAMERAI	Gérant					
* PHARMAGEST ITALIA (ITALIE)			Président du Conseil d'Administration		Administrateur jusqu'au 07/05/2025	
SCI ZOZIME	Gérant					
SCI BROTHER&SISTERS	Gérant					
SELARL PHARMACIE PATTON (PHARMACIE DALLA COSTA)						
SARL DALLA COSTA (SPFPL)						
SCI LEDCMEGE						
SCI FAMICAVI						
GRIS DECOUPAGE (SAS)						
GRIS GROUP (SAS)						
SOCIETE CIVILE ESKARCEL						
*ASCA INFORMATIQUE					Président jusqu'au 02/06/2025	
* MALTA INFORMATIQUE (SAS)				Président titulaire d'un contrat de travail		
* AXIGATE (SAS)				Président		
* DEVELOPPEMENT INGENIERIE & CONCEPTION DE SYSTEMES D'INFORMATION EN INFORMATIQUE - DICSIT (SAS)				Président		
* MALTA BELGIUM (SA) (BELGIQUE)				Administrateur délégué		
* PANDALAB (SAS)				Président du Comité stratégique		
* NANCEO (SAS)			Représentant le Président EQUASENS			
* DISPAY (SAS)			Président			
SCI DE ROTALIER				Gérant		
SCI DES AUGUSTINES				Gérant		
SCI CHAUMET				Gérant		
SCEA DU TERNAIRE (anciennement dénommée DOMAINE CHAPUSOT)	Représentant la SC ERMITAGE SAINT JOSEPH, Gérant					
* SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA SRL (ITALIE)			Président du Conseil d'Administration			
SODEL (SAS)						
DOSDAT HOLDING SAS (SELARL PHARMACIE DU SOLEIL avant transformation)						
SCI PHARMASOLEIL						
SCI SIMONTINE						
* ATOOPHARM (SAS)			Président			
* EQUASENS GERMANY GmbH (ALLEMAGNE)			Gérant			

SOCIÉTÉS	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Denis SUPPLISSON	Grégoire DE ROTALIER	Damien VALICON	Daniel ANTOINE
* PHARMAGEST GERMANY GmbH (ALLEMAGNE)			Gérant			
MANDOE (SAS)						
SOCIETE CIVILE IMMOBILIERE ET FINANCIERE DU GRAND PRE						
SCI LES MYOSOTIS I						
SCI LES MYOSOTIS II						
* M.C. CONSEIL (SAS)			Président puis Liquidateur jusqu'au 21/01/2025			
* PHARMATHEK SRL (ITALIE)			Administrateur à compter du 04/06/2025		Administrateur jusqu'au 07/05/2025	
SCI LE CHALUMEAU	Gérant jusqu'au 03/07/2025					
PHARMACIE DU VAL D'ELANGE (SELAS)						
* PHARM'ACCESS (SAS)						
BRASIER (SARL)	Gérant à compter du 20/02/2025					
* NOVAPROVE (SAS)				Président à compter du 01/07/2025		
LINOYA (SC)						
* EREVO (SAS)			Représentant le Président EQUASENS à compter du 31/12/2025			

* Sociétés faisant partie du « GROUPE WELCOOP »

Anne PHILIPONA-HINTZY	Jean-Pierre DOSDAT	François JACQUEL	Anne LHOTE	Sophie MAYEUX	Émilie LECOMTE	Céline GRIS
Présidente						
						Gérante
	Gérant					
	Gérant					
	Directeur Général					
			Présidente			
						Gérante

2.6. Politique de diversité

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

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

Le Groupe est doté de dispositifs visant à favoriser la diversité et l'inclusion. Le Groupe n'applique aucune forme de discriminations ayant pour objet l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'extraction nationale, l'origine sociale ou toute autre forme de discrimination. 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.

Convaincue que la mixité et la diversité représentent une richesse et constituent une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, la Direction poursuit activement la mise en œuvre de son plan d'actions égalité femmes-hommes.

En 2025, de par son positionnement d'entreprise citoyenne de la santé, le Groupe EQUASENS a poursuivi sa politique en faveur de la diversité et s'est engagé dans la mise en place de mesures en matière d'inclusion du handicap :

- Sensibiliser l'ensemble des managers et collaborateurs sur le sujet du handicap en entreprise, en levant les éventuels freins ;
- Poursuivre les partenariats avec les principaux acteurs du handicap (AGEFIPH, Cap Emploi, Sameth,...) ;
- Identifier comment les écoles partenaires du Groupe abordent le sujet et quelles seraient les actions communes à entreprendre en faveur du handicap et l'accueil de stagiaires handicapés notamment sur les métiers en tension ;
- Sensibiliser les partenaires recrutement sur le sujet du handicap et sur les possibilités d'accueil ;
- Communiquer sur le fait que le Groupe encourage vivement les cooptations de travailleurs handicapés.

Le Groupe EQUASENS s'engage fermement à prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier aux atteintes à l'égalité des chances qui pourraient survenir dans le cadre de ses activités.

Le détail de ces politiques est présenté en Section 3.1 de l'État de Durabilité, annexé au rapport de gestion.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-10, 2° du Code de commerce, le Conseil s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition en ce qui concerne le genre et d'autres aspects tels que l'âge, le handicap ou les qualifications et les expériences professionnelles.

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

Âge et ancienneté des Administrateurs

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

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

Les Administrateurs ont entre 48 et 73 ans avec une moyenne d'âge de 60 ans.

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

Nombre d'Administrateurs par tranche d'âge :

- 60 à 75 ans : 6
- 50 à 59 ans : 4
- 40 à 49 ans : 1

Nombre d'Administrateurs par niveau d'ancienneté :

- 12 ans et plus : 7
- De 7 à 12 ans : 1
- De 0 à 6 ans : 3

L'ancienneté moyenne au 31 décembre 2025 est de 12,3 ans.

Qualifications et expériences professionnelles

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

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

Le tableau visé au 2.3 présente l'expertise et l'expérience acquises pour chaque Administrateur.

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

Parité – Représentation équilibrée des femmes, des hommes et diversité

Le Conseil veille à ce que l'obligation de mixité au sein du Conseil d'Administration imposée par les articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce soit respectée. Au 31 décembre 2025, suivant la démission de Madame Émilie LECOMTE avec effet au 12 novembre 2025, la composition du Conseil ne satisfait plus à l'obligation de mixité (la part des membres féminins composant le Conseil d'administration est de 36,36%).

Ceci étant, en application de l'article L. 225-24 alinéa 4 du Code de commerce, le Conseil d'Administration dispose d'un délai de six mois à compter du jour où se produit la vacance pour procéder à la nomination par cooptation d'un nouvel Administrateur. Ainsi, par décisions en date du 27 mars 2026, le Conseil d'administration a nommé par cooptation Madame Sylvie ORTILLON en remplacement de Madame Émilie LECOMTE, démissionnaire, pour le temps de son mandat restant à courir. Cette nomination à titre provisoire sera soumise à ratification de la plus prochaine assemblée générale ordinaire.

Par ailleurs, il convient de relever que, dans le cadre des travaux du Conseil d'administration pour intégrer de nouveaux Administrateurs aux compétences, expertises et expériences complémentaires aux membres actuels, le Conseil d'administration a également pris soin de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes et a suivi un processus de sélection pour tenter de garantir la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats. Ainsi, le Conseil d'administration propose la nomination d'une nouvelle Administratrice et de deux nouveaux Administrateurs ce qui porterait la composition du Conseil à 13 membres avec une représentation équilibrée de 6 femmes et de 7 hommes.

Enfin, le Comité d'Audit et des Rémunérations compte deux membres de sexe féminin sur ses quatre membres et est présidée par un membre de sexe féminin (voir paragraphe 3.6.2 ci-après). Le Comité Stratégique et RSE a quant à lui deux membres de sexe féminin sur ses trois membres (voir paragraphe 3.6.3 ci-après).

Administrateurs Indépendants

Voir le paragraphe 2.7 ci-après.

2.7. Administrateurs Indépendants

La recommandation R3 du code MiddleNext énonce cinq critères qui permettent de présumer l'indépendance des membres du Conseil, laquelle indépendance se caractérise par l'absence de relation financière, contractuelle, familiale ou de proximité significative susceptible d'altérer l'indépendance du jugement. Ces critères sont les suivants :

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

Le code MiddleNext insiste également sur l'état d'esprit qui distingue tout Administrateur indépendant, cette capacité et qualité intellectuelle qui consiste à exercer pleinement sa liberté de jugement et de savoir, si nécessaire, s'opposer voire se démettre.

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

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

2.8. Désignation par les salariés de membres du Conseil

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

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

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

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

La durée du mandat des Administrateurs est de 6 ans.

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

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

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

2.11. Règles de déontologie des membres du Conseil

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

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

- Être exemplaire et avoir à tout moment un comportement cohérent entre paroles et actes, gage de crédibilité et de confiance ;
- Avant d'accepter ses fonctions, l'Administrateur doit s'assurer qu'il a pris connaissance des obligations générales ou particulières de sa charge. Il doit notamment prendre connaissance des règles légales et notamment celles relatives au cumul des mandats, des statuts, du règlement intérieur et des compléments que chaque Conseil peut lui avoir apporté ;
- Bien qu'étant lui-même actionnaire, l'Administrateur représente l'ensemble des actionnaires et doit agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la société ;
- L'Administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts éventuel (client, fournisseur, concurrent, consultant) ou avéré (autres mandats) le concernant et doit s'abstenir de voter, de participer à la délibération correspondante et à l'extrême, doit démissionner. L'absence d'information équivaut à la reconnaissance qu'aucun conflit d'intérêts n'existe ;

- L'Administrateur doit consacrer à ses fonctions le temps et l'attention nécessaires. Lorsqu'il exerce des fonctions exécutives, il ne doit, en principe, pas accepter d'exercer plus de deux autres mandats d'Administrateur dans des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son Groupe ;
- L'Administrateur doit être assidu et participer à toutes les réunions du Conseil et, le cas échéant, aux comités auxquels il appartient ;
- L'Administrateur a l'obligation de s'informer. À cet effet, il doit réclamer dans les délais appropriés au Président les informations indispensables à une intervention utile sur les sujets à l'ordre du jour du Conseil ;
- S'agissant des informations non publiques acquises dans le cadre de ses fonctions, l'Administrateur doit se considérer astreint à un véritable secret professionnel à l'égard des tiers qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes ;
- L'Administrateur respecte les prescriptions légales et réglementaires en vigueur en matière de déclaration des transactions et de période d'abstention d'intervention sur titre de la société. Sauf exceptions légales et réglementaires, l'Administrateur doit :
 - S'abstenir d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés y compris les dérivés sur lesquels (et dans la mesure où) il dispose, du fait de ses fonctions, d'informations non encore rendues publiques ;
 - Déclarer les transactions effectuées sur les titres de la société, en application des prescriptions légales et réglementaires.
- Enfin, sauf circonstances exceptionnelles, les Administrateurs doivent assister aux réunions de l'Assemblée Générale des actionnaires.

2.12. Conflits d'intérêts

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

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

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

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

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

En 2025, le Conseil d'Administration d'EQUASENS n'a détecté aucun conflit d'intérêts même potentiel à l'égard d'EQUASENS entre les devoirs des mandataires sociaux et leurs intérêts privés.

2.13. Choix des Administrateurs

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

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

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

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

2.14. Relation avec les actionnaires

Outre LA COOPERATIVE WELCOOP et MARQUE VERTE SANTE, EQUASENS n'a pas d'autres actionnaires significatifs.

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

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

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

3.1. Règlement intérieur

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

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

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

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

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

3.2. Informations des membres du Conseil

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

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

3.3. Formation des membres du Conseil

Il est rappelé que, pour participer efficacement aux travaux et aux délibérations du Conseil :

- Les Administrateurs et les Commissaires aux Comptes disposent d'une mise à niveau régulière de leurs connaissances et compétences dans les métiers de la société comme sur tout son environnement (évolution des marchés, environnement économique, technique, ...) ;
- Un Administrateur peut toujours, à sa demande, bénéficier d'une formation spécifique afin de renforcer ses connaissances sur les spécificités, les métiers et les secteurs d'activités de la société, mais également ses connaissances liées à sa fonction d'Administrateur.

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

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

- Renforcer les compétences et connaissances des membres du Conseil sur les métiers de l'entreprise, les informer sur l'évolution des affaires, des tendances de marché, et des enjeux du secteur de la Santé (Axe n°1) ;
- Rappeler les responsabilités des membres du Conseil, appréhender l'environnement juridique et réglementaire, mettre en œuvre une conduite éthique, intègre et transparente des affaires (Axe n°2) ;
- Maîtriser les points clés qui nécessitent une vigilance constante dans l'analyse et l'arrêté des comptes pour maintenir la compétitivité de l'organisation et la satisfaction des parties prenantes (Axe n°3) ;
- Arbitrer les enjeux de performance des dirigeants pour dégager ceux qui s'inscrivent au mieux dans la durabilité de la société (Axe n°4).

Pour l'année 2025, deuxième année d'application du plan de formation, le Conseil d'Administration avait décidé de privilégier 2 axes de formation et de bénéficier d'un programme en 4 modules. Du fait de contraintes d'organisation inéluctables, seuls 2 modules ont pu être dispensés :

- Axe n°1 pour renforcer les compétences et connaissances des membres du Conseil sur les métiers de l'entreprise, les informer sur l'évolution des affaires, des tendances de marché, et des enjeux du secteur de la Santé :
 - La facturation électronique.
- Axe n°2 pour rappeler les responsabilités des membres du Conseil, appréhender l'environnement juridique et réglementaire, mettre en œuvre une conduite éthique, intègre et transparente des affaires :
 - Le numérique responsable, une démarche RSE.

Les résultats de l'auto-évaluation des travaux du Conseil d'Administration diligentée en décembre 2025 ont confirmé l'intérêt des Administrateurs pour les formations dispensées (tant sur les aspects réglementaires que sur la connaissance des métiers de la société) et ont révélé une demande croissante d'informations.

Ainsi, par décisions en date du 10 décembre 2025, le Conseil d'Administration a décidé d'accroître le nombre de sessions de formations et de travail à raison de quatre par an en programmant systématiquement avant chaque séance du Conseil (dans la mesure du possible, suivant les contraintes d'agendas).

Pour l'année 2026, le Président du Conseil d'Administration a proposé de privilégier les Axes n°1 - 2 et 3 autour des thèmes suivants :

- Axe n°1 pour renforcer les compétences et connaissances des membres du Conseil sur les métiers de l'entreprise, les informer sur l'évolution des affaires, des tendances de marché, et des enjeux du secteur de la Santé :
 - Le développement de l'Intelligence Artificielle et de ses usages ;
 - La présentation d'EREVO, dernière acquisition, société experte en formation digitale des professionnels de santé ;
 - Le développement du Groupe EQUASENS à l'international.
- Axe n°2 pour rappeler les responsabilités des membres du Conseil, appréhender l'environnement juridique et réglementaire, mettre en œuvre une conduite éthique, intègre et transparente des affaires :
 - Le minimum à savoir en gouvernance pour les dirigeants et les administrateurs pour 2026 ;
- Axe n°3 pour maîtriser les points clés qui nécessitent une vigilance constante dans l'analyse et l'arrêté des comptes pour maintenir la compétitivité de l'organisation et la satisfaction des parties prenantes :
 - La cartographie des risques.

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

Il est rappelé que toutes ces formations se tiennent dans le cadre des réunions de travail organisées en complément des Conseils d'Administration.

3.4. Réunions du Conseil

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

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

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

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

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

Les Commissaires aux Comptes (y compris l'Auditeur de Durabilité) ont été convoqués à toutes les réunions du Conseil d'Administration.

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

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

En 2025, le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois dans l'année dont 1 réunion de travail. Le taux de participation de l'ensemble des Administrateurs a été de 98%. La participation par date de réunion est détaillée dans le tableau suivant :

Date de réunion	Nature de la réunion	Nombre de participants		Taux de participation (présents et représentés)
		Présents	Présents et Représentés	
28/03/2025	Conseil d'Administration	11	12	100%
25/06/2025	Conseil d'Administration	9	12	100%
26/09/2025	Conseil d'Administration	9	11	92%
10/12/2025 ⁽¹⁾	Réunion de Travail	10	11	100%
	Conseil d'Administration	10	11	100%

⁽¹⁾ Suite à la démission de Madame Émilie LECOMTE, le Conseil d'Administration est composé de 11 Administrateurs.

Du fait de l'annulation de la session de juin 2025, la réunion de travail de décembre 2025 n'a pas permis aux membres du Conseil de se voir dispenser toutes les formations décidées au plan de formation pour l'année 2025 (paragraphe 3.3).

Les résultats de l'auto-évaluation des travaux du Conseil d'Administration diligentée en décembre 2025 ont confirmé l'intérêt des Administrateurs pour les formations dispensées (tant sur les aspects réglementaires que sur la connaissance des métiers de la société) et ont révélé une demande croissante d'informations. Ainsi, par délibérations en date du 10 décembre 2025, le Conseil d'Administration a décidé d'accroître le nombre de sessions de formations et de travail à raison de quatre par an en les programmant systématiquement avant chaque séance du Conseil (dans la mesure du possible, suivant les contraintes d'agendas).

Par décisions en date du 27 mars 2026, au regard de ces nouvelles dispositions d'organisation, le Conseil d'administration a défini son plan de formation 2026 et a notamment décidé de reprogrammer les sessions annulées de juin 2025.

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

- Examen et arrêté des comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
- Examen des comptes semestriels et du rapport semestriel, des situations trimestrielles et des documents de gestion prévisionnelle,
- Examen régulier de la situation financière du Groupe et des projets d'investissements et de croissance externe,
- Revue des points de vigilance (recommandation R22 du Code Middlednext) et délibérations sur les recommandations R2, R3 et R13 du Code Middlednext,
- Examen des mandats de la Direction Générale,
- Préparation de l'Assemblée Générale Annuelle Ordinaire : fixation de l'ordre du jour et convocation, proposition d'affectation du résultat, point sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux dans le cadre des dispositions du « say-on-pay », proposition du montant des rémunérations allouées aux membres du Conseil et de leur répartition, préparation et arrêté du rapport de gestion, de l'état de durabilité, du rapport sur le gouvernement d'entreprise et du texte des résolutions,
- Fixation de la valeur de l'action dans le cadre du programme de rachat d'actions,
- Définition des orientations stratégiques pour information et consultation du Comité Social et Économique,
- Examen annuel des conventions réglementées et évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales,
- Point d'avancement du plan de formation triennal des membres du Conseil,
- Délibération sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale,
- Procédure d'Appel d'Offres pour le mandat de co-Commissaire Aux Comptes,
- Evaluation des travaux du Conseil d'Administration,
- Révision du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration.

3.5. Évaluation du Conseil

Le Conseil d'Administration d'EQUASENS a choisi d'adapter la recommandation R13 du code MiddleNext. Il procède à une auto-évaluation formalisée (questionnaire) tous les 3 ans et non à un rythme annuel tel que proposé par le code de gouvernance considérant cette fréquence comme plus adaptée à son mode de fonctionnement.

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

La dernière évaluation formalisée a été réalisée en décembre 2025 par le biais d'un questionnaire nominatif adressé à chaque Administrateur. La synthèse des observations formulées par les Administrateurs en décembre 2025 a été reprise et considérée en expressions de besoins pour la proposition des sessions de formations de l'année 2026 (paragraphe 3.3). La prochaine évaluation interviendra au plus tard en décembre 2028.

3.6. Mise en place des comités

3.6.1. Principes

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

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

3.6.2. Le Comité d'Audit et des Rémunérations

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

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

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

En 2025, le Comité d'Audit et des Rémunérations, dont les membres sont nommés par le Conseil d'Administration, était ainsi constitué de :

- Madame Anne PHILIPONA-HINTZY, Administratrice Indépendante ;
- Monsieur Daniel ANTOINE, Administrateur ;
- Monsieur François JACQUEL, Administrateur ;
- Madame Anne LHOTE, Administratrice.

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

Le Comité d'Audit et des Rémunérations s'est réuni à 4 reprises au cours de l'exercice 2025. Le taux de participation a été de 100%.

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

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

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

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

Le périmètre d'intervention du Comité d'Audit :

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

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

- Réalise des revues trimestrielles, semestrielles et annuelles des comptes en collaboration avec la Direction Financière et les Commissaires aux Comptes permettant de s'interroger sur la correcte traduction comptable des événements importants ou des opérations complexes ;
- Revoit en amont la publication du Document d'Enregistrement Universel et du rapport semestriel ;

- S'assure de l'adéquation des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques avec le cadre de référence du contrôle interne : *Guide de mise en œuvre pour les valeurs moyennes et petites émis par l'AMF* ;
- Sollicite l'intervention des Commissaires aux Comptes lors des réunions du Comité d'Audit ;
- Demande chaque année aux Commissaires aux Comptes une déclaration d'indépendance ;
- Suit la réalisation par les Commissaires aux Comptes de leur mission et tient compte, le cas échéant, des constatations et conclusions de la H2A - Haute Autorité de l'Audit (ex-H3C - Haut Conseil du Commissariat aux Comptes) consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation ;
- Approuve, le cas échéant, la fourniture des services autres que la certification des comptes dans le respect de la réglementation applicable ;
- Émet une recommandation sur les Commissaires aux Comptes proposés à la désignation par l'Assemblée Générale ;
- Rend compte au Conseil d'Administration de l'exercice de ses missions et l'informe sans délai de toutes difficultés.

Les principaux sujets traités par le Comité d'Audit et des Rémunérations au cours de l'année 2025 ont été les suivants :

- Examen de l'information financière trimestrielle, semestrielle et annuelle ;
- Exposé par les Commissaires aux Comptes de leurs travaux et conclusions sur les comptes consolidés annuels et semestriels ;
- Examen de la situation financière et structurelle des filiales françaises et étrangères présentes au début de l'exercice, ainsi que celles qui ont intégré le périmètre du Groupe EQUASENS au cours dudit exercice ;
- Examen des travaux du Comité des Rémunérations ;
- Révision de l'Audit Interne ;
- Suivi du projet de migration du système comptable (2^{ème} lot, intégrant notamment des filiales étrangères) ;
- Suivi des plans d'actions réglementaires (CSRD) ;
- Examen des procédures concernant les conventions courantes.

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

Outre les missions récurrentes (information financière, conclusions et indépendance des Commissaires aux Comptes), les principaux sujets qui seront abordés au cours de l'exercice 2026 sont résumés ci-après :

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

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

3.6.3. Le Comité Stratégique et RSE

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

Le Comité Stratégique et RSE a pour missions de :

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

Il examine notamment :

- Le dialogue avec les parties prenantes ;
- Les principaux risques et opportunités en matière environnementale ;
- Les politiques sociales et principaux axes de transformations organisationnelles menés par le Groupe ;

- L'ensemble des informations publiées par le Groupe en matière sociétale et environnementale, en s'assurant en particulier que les vérifications adéquates ont été réalisées par un organisme tiers indépendant ;
- Les orientations principales et résultats de la politique de responsabilité sociale et environnementale.

En 2025, les membres du Comité Stratégique et RSE sont :

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

Lors de la création de ce Comité en 2022, le Conseil d'Administration d'EQUASENS a choisi d'adapter la recommandation R8 du code MiddleNext qui préconise la nomination d'un membre indépendant pour présider le Comité RSE. Ainsi, le Comité Stratégique et RSE est présidé par Monsieur Thierry CHAPUSOT, compte tenu de sa connaissance du Groupe, de son expertise notamment en matière de croissance externe, et de sa volonté d'animer le Comité Stratégique et RSE pour placer la responsabilité sociale et environnementale au cœur des réflexions du Conseil d'Administration qu'il préside comme axe majeur de la stratégie du Groupe. Le Président du Comité Stratégique et RSE est l'interlocuteur référent, sur les principaux sujets d'attention des actionnaires, notamment les questions relatives à la stratégie et la performance en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG).

Par sa composition, le Comité se veut équilibré pour évaluer les enjeux à court, moyen et long terme d'EQUASENS. Le Conseil estime que les gages d'indépendance du Comité sont suffisants compte tenu de la présence de deux Administratrices Indépendantes et du fait que Monsieur Thierry CHAPUSOT a fait valoir ses droits à la retraite en tant que salarié à compter du 30 avril 2022 et a déclaré ne plus candidater à un renouvellement de son mandat d'administrateur une fois celui-ci arrivé à son échéance.

Une session commune réunissant le Comité d'Audit et des Rémunérations d'une part et le Comité Stratégique et RSE d'autre part s'est tenue le 21 mars 2025, en présence des Commissaires aux Comptes (BATT AUDIT et KPMG), avec l'intervention de l'Auditeur de Durabilité (le Cabinet BM&A). À l'occasion de cette réunion organisée en préparation du Conseil d'Administration du 28 mars 2025, le Cabinet BM&A a procédé à la restitution de ses travaux, de ses premières observations relatives à l'État de Durabilité (première édition) et a fait le point des derniers éléments toujours en cours d'analyses.

L'année 2025 a été marquée par les nombreuses évolutions réglementaires relatives à la CSRD (Directive européenne « *Corporate Sustainability Reporting Directive* » ou « Directive sur les rapports de développement durable des entreprises » en français) et l'obligation d'intégrer au sein d'une section distincte du rapport de gestion des informations en matière de durabilité. Ces informations ont pour objectif de décrire les impacts de l'entreprise sur l'environnement et la société, ainsi que la manière dont les enjeux de durabilité (environnementaux, sociaux et de gouvernance) affectent l'entreprise.

Dans ce cadre, le Comité Stratégique et RSE a supervisé le déroulé méthodologique de la démarche de double matérialité, et ce incluant les processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels du Groupe et de vigilance raisonnable associée (dialogue avec les parties prenantes, identification et évaluation des impacts négatifs, remédiation des impacts négatifs). Il est à noter que la Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations a été associée et a participé aux travaux du Comité Stratégique et RSE. Cette réunion commune vise à satisfaire aux exigences de fiabilité des informations extra-financières au même niveau que les informations financières.

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

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

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

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

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

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

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

4. Rémunération des mandataires sociaux

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

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

4.1.1. Intérêt social et objectifs de la politique de rémunération

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

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

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

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

4.1.2. Processus de décision de la politique de rémunération

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

En 2022, le Conseil a élargi les compétences du Comité d'Audit et lui a adjoint les missions de Comité des Rémunérations. Le comité est chargé d'examiner et d'émettre son avis sur l'ensemble de la rémunération des mandataires sociaux et des principaux dirigeants, ainsi que sur la politique de rémunération et de motivation des dirigeants. Le comité revoit notamment le montant de la rémunération des Administrateurs soumis à la décision de l'Assemblée Générale ainsi que leurs modalités de répartition, compte tenu de la charge de travail additionnelle générée par les nouvelles obligations réglementaires.

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

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

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

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

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

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

En cas de rejet de la résolution, les éléments fixes de rémunération restent acquis aux dirigeants mais les éléments de rémunération variables et exceptionnels ne peuvent pas leur être versés.

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

4.1.3. Modalités de prise en compte des salariés

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque le Conseil d'Administration n'est pas composé conformément à l'article L. 225-18-1, le versement de la rémunération prévue est suspendu. Il est rétabli lorsque la composition du Conseil d'Administration devient régulière, incluant l'arriéré depuis la suspension.

4.1.6. Modalités de modification de la politique de rémunération

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

Au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'EQUASENS n'a pas modifié sa politique de rémunération et considère, au regard des votes exprimés lors de la précédente Assemblée Générale que la politique de rémunération est adaptée à l'intérêt social de la société.

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

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

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

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

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

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

4.2. Politique de rémunération – Mandataires sociaux pris individuellement

4.2.1. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux non dirigeants

Au titre de l'exercice 2025

La politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux non dirigeants a été la suivante :

- Les Administrateurs personnes physiques n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP perçoivent une rémunération à concurrence :
 - De 310 € par séance aux Administrateurs éloignés (nécessitant de s'absenter une journée complète). Cette disposition est applicable à Monsieur François JACQUEL et Madame Anne PHILIPONA-HINTZY.
 - De 186 € par séance aux Administrateurs géographiquement proches. Cette disposition est applicable à Monsieur Daniel ANTOINE, Madame Sophie MAYEUX, Madame Émilie LECOMTE (jusqu'au 12 novembre 2025) et Madame Céline GRIS.
- Les Administrateurs membres du Comité d'Audit et des Rémunérations perçoivent un montant annuel forfaitaire de 6 000 €. Cette disposition s'applique à Madame Anne PHILIPONA-HINTZY, Monsieur Daniel ANTOINE, Monsieur François JACQUEL. Madame Anne LHOTE bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail au sein du Groupe WELCOOP ne perçoit pas de rémunération en tant que membre du Comité d'Audit et des Rémunérations. Madame Anne PHILIPONA-HINTZY bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 18 000 € au titre de son mandat de Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations.
- Les Administrateurs membres du Comité Stratégique et RSE perçoivent un montant annuel forfaitaire de 6 000 €. Cette disposition s'applique à Madame Céline GRIS, Madame Sophie MAYEUX et Monsieur Thierry CHAPUSOT. Monsieur Thierry CHAPUSOT bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 18 000 € au titre de son mandat de Président du Comité Stratégique et RSE.
- Les rémunérations allouées aux membres du Conseil pour l'exercice 2025 ont été intégralement payées au 31 décembre 2025.

Au titre de l'exercice 2026

Le montant global des rémunérations allouées aux membres du Conseil pour l'année 2026, proposé à l'Assemblée Générale du 25 juin 2026, est ajusté à 100 000 €.

Les mandats de Messieurs Thierry CHAPUSOT et Daniel ANTOINE arrivant à expiration à l'issue de la prochaine assemblée, et suivant le résultat des votes de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle compte tenu de la volonté du Conseil d'Administration d'intégrer de nouveaux Administrateurs aux fins de compléter les compétences, expertises et expériences au sein du Conseil, le Conseil d'Administration de juin 2026 délibérera sur la composition des comités spécialisés. Nonobstant, suivant les délibérations et décisions du Conseil d'Administration de juin 2026, le montant et les modalités de versement de cette rémunération évolueront ainsi qu'il suit :

- Les Administrateurs personnes physiques n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP perçoivent une rémunération à concurrence :
 - De 310 € par demi-journée aux Administrateurs éloignés (nécessitant de s'absenter une journée complète).
 - De 186 € par demi-journée aux Administrateurs géographiquement proches.
- Les Administrateurs membres du Comité d'Audit et des Rémunérations, n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP, perçoivent une rémunération annuelle de 6 000 €. Compte tenu de la dualité des missions et compétences du Comité d'Audit et des Rémunérations, le Président perçoit une rémunération annuelle de 24 000 €.
- Les Administrateurs membres du Comité Stratégique et RSE, n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP, perçoivent une rémunération annuelle de 6 000 €. Compte tenu de la dualité des missions et compétences du Comité Stratégique et RSE, le Président perçoit une rémunération annuelle de 24 000 €.
- À l'identique des rémunérations allouées aux Administrateurs (n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP), la rémunération des membres des comités spécialisés est répartie suivant leur présence aux réunions desdits comités.
- Le solde sera éventuellement réparti, à l'initiative du Conseil d'Administration, conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Qu'il ne concentre pas à l'excès sur les dirigeants l'attribution de stock-options, étant rappelé que le plan de stock-options de 2014 excluait lesdits mandataires sociaux, et qu'ainsi le plan de stock-options de 2020 est venu compléter et rétablir l'équilibre global des stock-options consenties en 2014.
- Qu'il ne vise pas à attribuer des stock-options à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ. Au contraire, le plan de stock-options 2020 s'inscrit dans un projet de succession du Président du Conseil d'Administration et vise à s'attacher sur les moyen et long termes, trois hommes-clés qui construisent et développent le Groupe EQUASENS et ses résultats depuis plus de 30 ans.
- Que la durée du plan de 8 ans traduit l'intérêt à moyen et long terme de l'entreprise.

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

Politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, au titre de leurs mandats sociaux, en 2025 :

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

- **Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général**

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

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

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

- **Monsieur Damien VALICON, Directeur Général Délégué**

Conformément aux délibérations du Conseil d'Administration du 29 mars 2024, la rémunération de Monsieur Damien VALICON au titre de son mandat social de Directeur Général Délégué (non Administrateur) a été fixée à 18 000 € bruts annuels. Il est rappelé que, lors de ses délibérations en date du 25 juin 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Monsieur Damien VALICON de son mandat de Directeur Général Délégué, avec effet au 2 juin 2025.

Politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, au titre de leurs mandats sociaux, en 2026 :

Conformément aux délibérations du Conseil d'Administration du 27 mars 2026, la rémunération du Président du Conseil d'Administration a été fixée, à compter du 1^{er} juillet 2026, à 48 000 € bruts annuels.

Au titre de l'exercice 2026, le Conseil d'EQUASENS ne prévoit pas de modification de la politique de rémunération du Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués.

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

Conformément aux recommandations R18 et R20 du code MiddleNext, le Conseil d'Administration a apprécié l'opportunité et autorisé le cumul des contrats de travail à durée indéterminée de Messieurs Denis SUPPLISSON, Grégoire DE ROTALIER et Damien VALICON avec leurs mandats sociaux. Cette décision est motivée notamment au regard de l'ancienneté de ces dirigeants au sein de la société, des sociétés contrôlées et/ou contrôlantes, de l'antériorité de leurs contrats de travail lors de leurs nominations comme mandataires sociaux, de leur protection sociale destinée à les maintenir en fonction au sein de la société, des sociétés contrôlées et/ou contrôlantes et de la faible rémunération de leurs mandats eu égard aux risques encourus et à leurs responsabilités. Il convient de rappeler que, par décisions en date du 25 juin 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Monsieur Damien VALICON de son mandat de Directeur Général Délégué, avec effet au 2 juin 2025.

À l'occasion de la réunion du 27 mars 2026, le Conseil d'Administration a apprécié et autorisé le cumul du contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur François-Pierre MARQUIER avec son mandat social de Directeur Général Délégué. Cette décision est motivée au regard du périmètre distinct des responsabilités prévues pour le mandat de Directeur Général Délégué du Groupe EQUASENS par comparaison aux fonctions de Directeur de la Division PHARMAGEST prévues dans le cadre de son contrat de travail, de l'antériorité de son contrat de travail lors de sa nomination comme mandataire social, et de la faible rémunération du mandat eu égard aux risques encourus et à ses responsabilités.

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

- **Une rémunération fixe**

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

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

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

- **Un régime de protection sociale complémentaire**

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

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

- **Un intéressement-participation** calculé selon les mêmes modalités que l'ensemble des salariés de la société.

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

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

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

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

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

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

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

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

Une clause de non-concurrence rémunérée a été consentie au profit de Messieurs Grégoire DE ROTALIER, Damien VALICON (démissionnaire avec effet au 2 juin 2025) et François-Pierre MARQUIER (nommé à compter du 1^{er} avril 2026), à savoir une contrepartie financière de ½ mois de salaire pendant 12 mois calculé sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois. Conformément à la recommandation R19 du code MiddleNext, l'indemnité de départ possible n'excède pas deux ans de rémunérations (fixes et variables). Tout versement d'indemnités de départ lié au mandat est exclu.

- **Une rémunération variable annuelle**

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

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

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

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

En 2025, les modalités de la rémunération variable annuelle ont été fixés comme suit. Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise :

- Denis SUPPLISSON : 60 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS à 100% des objectifs atteints ;
- Grégoire DE ROTALIER : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail MALTA INFORMATIQUE à 100% des objectifs atteints ;
- Damien VALICON : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS à 100% des objectifs atteints.

Denis SUPPLISSON

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance Périmètre Groupe EQUASENS	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI Reporting interne en normes 99.02 par rapport au budget	0%	35%	70%	126%
Objectifs RSE/ESG (Gouvernance) : Politique de Cybersécurité	0%		30%	30%
TOTAL	0%		100%	156%

Les critères servant à déterminer la part variable sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Grégoire DE ROTALIER

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance Périmètre Division AXIGATE LINK	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI Reporting interne en normes 99.02 par rapport au budget	0%	35%	70%	126%
Objectifs RSE/ESG (Environnement) : Politique Green IT et PUE (Power Usage Effectiveness, indicateur d'efficacité énergétique) des data center	0%		30%	30%
TOTAL	0%		100%	156%

Les critères servant à déterminer la part variable sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Damien VALICON

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance Périmètre Division PHARMAGEST	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI Reporting interne en normes 99.02 par rapport au budget	0%	35%	70%	126%
Indicateur qualitatif défini par le Management	0%		15%	15%
Objectifs RSE/ESG (Environnement) : Achats éthiques et responsables	0%		15%	15%
TOTAL	0%		100%	156%

Il convient de rappeler que :

- pour sa première année à la Direction de la Division PHARMAGEST (nomination en janvier 2024), Monsieur Damien VALICON a bénéficié d'une garantie de prime variable au titre de 2024 à hauteur de 40 000 € bruts. Cette rémunération a été versée en 2025 ;
- par décisions en date du 25 juin 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Monsieur Damien VALICON de son mandat de Directeur Général Délégué, avec effet au 2 juin 2025. Aucune rémunération variable annuelle n'est versée à Monsieur VALICON au titre de 2025.

En 2026, les modalités de la rémunération variable annuelle évoluent comme suit :

- Denis SUPPLISSON : 70 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS à 100% des objectifs atteints ;
- Grégoire DE ROTALIER : 57 500 € bruts au titre de son contrat de travail MALTA INFORMATIQUE à 100% des objectifs atteints ;
- François-Pierre MARQUIER : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS à 100% des objectifs atteints.

Denis SUPPLISSON

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance Périmètre Groupe EQUASENS	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI Reporting interne en normes 99.02 par rapport au budget	0%	35%	70%	126%
Objectifs RSE/ESG (Gouvernance) : Définition et budgétisation de la trajectoire carbone	0%		30%	30%
TOTAL	0%		100%	156%

Les critères servant à déterminer la part variable sont établis de manière précise mais ne seront pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Grégoire DE ROTALIER

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance Périmètre Division AXIGATE LINK	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI Reporting interne en normes 99.02 par rapport au budget	0%	35%	70%	126%
Objectifs RSE/ESG (Environnement) : Déploiement des pratiques d'éco-conception	0%		30%	30%
TOTAL	0%		100%	156%

Les critères servant à déterminer la part variable sont établis de manière précise mais ne seront pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

François-Pierre MARQUIER

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance Périmètre Division PHARMAGEST	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI Reporting interne en normes 99.02 par rapport au budget	0%	35%	70%	126%
Objectifs RSE/ESG (Environnement) : Verdissage de la flotte automobile	0%		30%	30%
TOTAL	0%		100%	156%

Les critères servant à déterminer la part variable sont établis de manière précise mais ne seront pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

- **Une rémunération variable pluriannuelle 2025 / 2026**

En 2025, suivant les recommandations du Comité d'Audit et des Rémunérations directement corrélées avec les indicateurs de performance de l'entreprise dans le cadre du périmètre de responsabilités associé aux bénéficiaires, le Conseil d'Administration a proposé à l'Assemblée Générale des actionnaires d'attribuer une rémunération variable pluriannuelle (2025 et 2026) au Directeur Général et aux Directeurs Généraux Délégués pour soutenir leur implication et leur contribution à la réalisation de l'objectif de croissance du Groupe EQUASENS.

Les critères d'attribution de la rémunération pluriannuelle 2025 / 2026 sont définis comme suit :

- Denis SUPPLISSON : 60 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS à 100% des objectifs atteints ;
- Grégoire DE ROTALIER : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail MALTA INFORMATIQUE à 100% des objectifs atteints ;
- Damien VALICON : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS à 100% des objectifs atteints.

Denis SUPPLISSON

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
CA 2025 Groupe EQUASENS Reporting Interne en norme 99.02	0%	17,50%	35%	42%
CA 2026 Groupe EQUASENS Reporting Interne en norme 99.02	0%	17,50%	35%	42%
Objectif stratégique : Quantitatif Groupe EQUASENS	0%		15%	15%
Objectifs RSE/ESG : Volet Social Groupe EQUASENS	0%		15%	15%
TOTAL	0%		100%	114%

Les critères servant à déterminer la part variable pluriannuelle sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Grégoire DE ROTALIER

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
CA 2025 Division AXIGATE LINK Reporting Interne en norme 99.02	0%	11,66%	23,32%	28%
CA 2026 Division AXIGATE LINK Reporting Interne en norme 99.02	0%	11,66%	23,32%	28%
CA 2026 Groupe EQUASENS Reporting Interne en norme 99.02	0%	11,66%	23,32%	28%
Objectif stratégique : Quantitatif Division AXIGATE LINK	0%		15%	15%
Objectifs RSE/ESG : Volet Social Division AXIGATE LINK	0%		15%	15%
TOTAL	0%		100%	114%

Les critères servant à déterminer la part variable pluriannuelle sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Damien VALICON

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
CA 2025 Division PHARMAGEST Reporting Interne en norme 99.02	0%	11,66%	23,32%	28%
CA 2026 Division PHARMAGEST Reporting Interne en norme 99.02	0%	11,66%	23,32%	28%
CA 2026 Groupe EQUASENS Reporting Interne en norme 99.02	0%	11,66%	23,32%	28%
Objectif stratégique : Quantitatif Division PHARMAGEST	0%		15%	15%
Objectifs RSE/ESG : Volet Social Division PHARMAGEST	0%		15%	15%
TOTAL	0%		100%	114%

Par décisions en date du 25 juin 2025, le Conseil d'Administration a pris acte de la démission de Monsieur Damien VALICON de son mandat de Directeur Général Délégué, avec effet au 2 juin 2025. Monsieur VALICON ne percevra aucune rémunération variable pluriannuelle 2025 / 2026.

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

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

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

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

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

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

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

Pour la période 2026-2029, la rémunération de long terme des mandataires sociaux dirigeants est directement liée aux seuls critères quantitatifs suivants :

- La performance de croissance du RCI en normes françaises ;
- La croissance du cours de Bourse EQUASENS en 2029 ;
- L'atteinte d'objectifs mesurés de RSE.

La rémunération variable de long terme, autorisée par le Conseil d'Administration du 27 mars 2026, allouée à Messieurs SUPPLISSON, DE ROTALIER et MARQUIER, dans le cadre de leurs contrats de travail, est fonction de la réalisation de l'atteinte des objectifs fixés sur une durée de quatre années (période 2026-2029) :

- Pour Monsieur Denis SUPPLISSON, une prime d'objectif long terme d'un montant de 500 000 € à 100% d'atteinte des objectifs du Groupe EQUASENS (hors Division AXIGATE LINK).
- Pour Monsieur Grégoire DE ROTALIER, une prime d'objectif long terme d'un montant de 400 000 € à 100% d'atteinte des objectifs de la Division AXIGATE LINK.
- Pour Monsieur François-Pierre MARQUIER, une prime d'objectif long terme d'un montant de 425 000 € à 100% d'atteinte des objectifs de la Division PHARMAGEST.

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

Denis SUPPLISSON

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI 2029 Groupe EQUASENS en norme 99.02	0%	24%	60,00%	120,00%
Objectif stratégique : Cours de Bourse 2029	0%	56 €	30,00%	60,00%
Objectifs RSE : Volet Gouvernance - Groupe EQUASENS	0%		10,00%	10,00%
TOTAL	0%		100,00%	190,00%

Les critères servant à déterminer la prime d'objectif long terme sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Grégoire DE ROTALIER

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI 2029 Division AXIGATE LINK en norme 99.02	0%	24%	31,25%	62,50%
RCAI 2029 Groupe EQUASENS en norme 99.02	0%	24%	37,50%	75,00%
Objectif stratégique : Cours de Bourse 2029	0%	56 €	18,75%	37,50%
Objectifs RSE : Volet Social - Division AXIGATE LINK	0%		12,50%	12,50%
TOTAL	0%		100,00%	187,50%

Les critères servant à déterminer la prime d'objectif long terme sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

François-Pierre MARQUIER

Le calcul est déterminé comme suit :

Poids relatifs de chaque indicateur de performance	Minimum	Seuil de déclenchement	Cible (objectifs atteints 100%)	Maximum (objectifs atteints 100%)
RCAI 2029 Division PHARMAGEST en norme 99.02	0%	24%	35,30%	70,60%
RCAI 2029 Groupe EQUASENS en norme 99.02	0%	24%	35,30%	70,60%
Objectif stratégique : Cours de Bourse 2029	0%	56 €	17,65%	35,30%
Objectifs RSE : Volet Environnemental - Division PHARMAGEST	0%		11,75%	11,75%
TOTAL	0%		100,00%	188,25%

Les critères servant à déterminer la prime d'objectif long terme sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

- **Une rémunération exceptionnelle**

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

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

En conclusion, le Conseil d'Administration analyse et décide les différentes composantes de cette rémunération, élément par élément, puis de manière globale, afin d'obtenir les équilibres appropriés entre rémunération fixe et variable, à court et à long terme.

Depuis 2022, le Comité d'Audit et des Rémunérations (instauré par délibérations du Conseil d'Administration du 25 mars 2022) transmet ses recommandations au Conseil d'Administration.

4.2.4. Durée des mandats et contrats de travail

La durée des mandats est :

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

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

- **Pour le Directeur Général :**

Monsieur Denis SUPPLISSON est nommé Directeur Général pour la durée du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Thierry CHAPUSOT.
Il est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.
Monsieur SUPPLISSON n'assumant pas les fonctions de Président du Conseil d'Administration, sa révocation peut donner lieu à dommages et intérêts, si elle est décidée sans juste motif.

- **Pour les Directeurs Généraux Délégués :**

Monsieur François-Pierre MARQUIER et Monsieur Grégoire DE ROTALIER sont nommés Directeurs Généraux Délégués pour la durée du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Thierry CHAPUSOT.
Ils sont révocables à tout moment par le Conseil d'Administration. Leur révocation peut donner lieu à dommages et intérêts, si elle est décidée sans juste motif.

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

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

- **Pour tous les autres Administrateurs :**

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

4.2.5. Engagements de la société

Les mandataires sociaux dirigeants ne bénéficient pas :

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

4.2.6. Engagements et droits conditionnels

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

4.3. Indemnités de non-concurrence

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

4.4. Publicité de la politique de rémunération

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

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

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

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

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

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

	2025	2024
CHAPUSOT Thierry - Président du Conseil d'Administration		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	24 000	24 000
TOTAL	24 000	24 000

	2025	2024
PAUTRAT Dominique - Directeur Général jusqu'au 22/04/2022 / Administrateur		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	0	0
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽²⁾	0	108 497
TOTAL	0	108 497

	2025	2024
SUPPLISSON Denis - Directeur Général / Administrateur ⁽¹⁾		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	313 411	315 890
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	193 333	163 333
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽²⁾	0	108 497
TOTAL	506 744	587 720

	2025	2024
DE ROTALIER Grégoire - Directeur Général Délégué / Administrateur ⁽¹⁾		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	300 789	306 337
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	145 000	120 000
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽²⁾	0	108 497
TOTAL	445 789	534 834

	2025	2024
VALICON Damien - Directeur Général Délégué / non Administrateur du 01/04/2024 au 02/06/2025 ⁽¹⁾		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	269 722	280 922
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	25 000	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	294 722	280 922

⁽¹⁾ Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER et Damien VALICON bénéficient d'un contrat « article 83 - PERO » pour lequel EQUASENS verse des cotisations de 8% calculées sur le salaire annuel brut limité à la tranche C. EQUASENS supporte et paye auprès d'une compagnie d'assurance la totalité des cotisations dues à ce titre. Soit un montant total versé au titre de 2025 de :

- 17 331 € au profit de Monsieur Denis SUPPLISSON,
- 19 615 € au profit de Monsieur Grégoire DE ROTALIER,
- 7 947 € au profit de Monsieur Damien VALICON.

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

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

CHAPUSOT Thierry Président du Conseil d'Administration	2025		2024	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Mandat social ⁽¹⁾	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

SUPPLISSON Denis Directeur Général / Administrateur	2025		2024	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe ⁽²⁾	199 980	199 980	199 980	199 980
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	60 000	9 000	60 000	34 500
Rémunération variable pluriannuelle ^{(4) (5)}	193 333	0	163 333	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Mandat social ⁽¹⁾	24 000	24 000	24 000	24 000
Intéressement participation	13 359	13 359	17 429	17 429
Prévoyance et frais de santé	8 412	8 412	8 866	8 866
Avantage en nature (véhicule)	7 660	7 660	5 615	5 615
TOTAL	506 744	262 411	479 223	290 390

DE ROTALIER Grégoire Directeur Général Délégué / Administrateur	2025		2024	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe ⁽²⁾	188 255	188 255	188 249	188 249
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	50 000	41 500	50 000	45 750
Rémunération variable pluriannuelle ^{(4) (5)}	145 000	0	120 000	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Mandat social ⁽¹⁾	18 000	18 000	18 000	18 000
Intéressement participation	29 473	29 473	37 882	37 882
Prévoyance et frais de santé	7 361	7 361	7 249	7 249
Avantage en nature (véhicule)	7 700	7 700	4 957	4 957
TOTAL	445 789	292 289	426 337	302 087

VALICON Damien Directeur Général Délégué du 01/04/2024 au 02/06/2025 / non Administrateur	2025		2024	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe ⁽²⁾	181 800	76 429	181 771	181 771
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	50 000	40 000 ⁽⁷⁾	50 000	47 300 ⁽⁶⁾
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁵⁾	25 000	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	140 069 ⁽⁸⁾	0	0
Mandat social ⁽¹⁾	18 000	7 643	18 000	13 500
Intéressement participation	12 668	12 668	16 269	16 269
Prévoyance et frais de santé	4 340	4 340	8 976	8 976
Avantage en nature (véhicule)	2 914	2 914	5 906	5 906
TOTAL	294 722	284 063	280 922	273 722

⁽¹⁾ Au titre du vote « ex-post », il est précisé que les montants versés aux dirigeants mandataires sociaux en 2025, au titre de leurs mandats sociaux, sont conformes aux décisions prises par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 25 juin 2025 dans le cadre du vote « ex-ante ».

⁽²⁾ Les critères en application desquels ces éléments ont été calculés ou les circonstances au regard desquelles ils ont été établis sont définis au paragraphe 4.2.3.

⁽³⁾ Les mécanismes de ces rémunérations sont décrits au paragraphe 4.2.3. Les montants dus au titre de la rémunération variable annuelle correspondent aux montants prévus pour l'atteinte de l'objectif à 100%. Les montants versés correspondent au montant calculé au regard du taux de réalisation de l'objectif. La part des rémunérations variables versées, hors rémunérations variables pluriannuelles, de Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER et Damien VALICON s'élèvent respectivement à 3,43% et 14,20% et 14,08% de leurs rémunérations totales au titre de l'exercice.

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

⁽⁵⁾ Il est rappelé que l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 25 juin 2025 a approuvé dans le cadre du vote « ex-ante » l'attribution d'une prime variable pluriannuelle 2025 / 2026 à Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER et Damien VALICON. Ces primes définies dans le cadre de leurs contrats de travail, a pour finalité de soutenir l'implication et la contribution de Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER et Damien VALICON dans la réalisation de l'objectif de croissance du Groupe EQUASENS.

⁽⁶⁾ Prime sur objectifs versée en 2024 dans le cadre du contrat de travail EQUASENS de Monsieur VALICON, au titre de l'exercice 2023.

⁽⁷⁾ Pour sa première année à la direction de la Division PHARMAGEST, il est rappelé que Monsieur Damien VALICON bénéficie d'une garantie de prime variable au titre de 2024 à hauteur de 40 000 € bruts.

⁽⁸⁾ Indemnités de rupture versées en 2025 à Monsieur Damien VALICON dans le cadre de son départ du Groupe EQUASENS.

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

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

DOSDAT Jean-Pierre – Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	0	0

ANTOINE Daniel	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	744	1 062
Comité d'Audit et des Rémunérations	6 000	6 000
TOTAL	6 744	7 062

PHILIPONA-HINTZY Anne – Administratrice Indépendante et Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	1 550	1 770
Comité d'Audit et des Rémunérations	24 000	24 000
TOTAL	25 550	25 770

JACQUEL François	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	1 550	1 770
Comité d'Audit et des Rémunérations	6 000	6 000
TOTAL	7 550	7 770

LHOTE Anne	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	0	0

MAYEUX Sophie – Administratrice Indépendante	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	744	531
Autres rémunérations	6 000	6 000
TOTAL	6 744	6 531

LECOMTE Émilie - Administratrice jusqu'au 12/11/2025	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	372	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	372	0

GRIS Céline – Administratrice Indépendante	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	186	177
Autres rémunérations	6 000	6 000
TOTAL	6 186	6 177

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

Néant.

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

Information sur les options de souscription ou d'achat	Plan n°1
Date d'Assemblée Générale Extraordinaire	25/09/2020
Date du Conseil d'Administration	04/12/2020
Nombre total d'actions pouvant être souscrites ou achetées	45 000
<i>Dont le nombre pouvant être souscrit ou acheté par :</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les mandataires sociaux</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>PAUTRAT Dominique</i> ◦ <i>SUPPLISSON Denis</i> ◦ <i>DE ROTALIER Grégoire</i> 	<ul style="list-style-type: none"> 15 000 15 000 15 000
Point de départ d'exercice des options	04/12/2024
Date d'expiration	03/12/2028
Prix de souscription ou d'achat	74,46 €
Modalité d'exercice (lorsque le plan comporte plusieurs tranches)	/
Nombre d'actions souscrites au : 31/12/2025	0
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées ou caduques	0
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	45 000

Tableau 6 : Dirigeants mandataires sociaux

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
CHAPUSOT Thierry								
Président du Conseil d'Administration								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Administrateur le 30/05/2002 puis Président du Conseil d'Administration le 05/11/2009 à compter du 01/01/2010		X		X		X		X
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								
SUPPLISSON Denis								
Directeur Général Administrateur								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Délégué non Administrateur le 09/11/2010, Directeur Général Délégué Administrateur depuis le 01/01/2013, puis Directeur Général à compter du 22/04/2022.	X		X			X		X
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								
DE ROTALIER Grégoire								
Directeur Général Délégué Administrateur								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Délégué Administrateur le 01/07/2020	X ⁽¹⁾		X			X		X ⁽²⁾
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								
VALICON Damien								
Directeur Général Délégué - non Administrateur								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Délégué à compter du 01/04/2024	X		X			X		X ⁽²⁾
Date fin de mandat : Démission en date du 02/06/2025								
MARQUIER François-Pierre								
Directeur Général Délégué - non Administrateur								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Délégué à compter du 01/04/2026	X		X			X		X ⁽²⁾
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								

⁽¹⁾ Contrat de travail rattaché à la filiale MALTA INFORMATIQUE.

⁽²⁾ Clause de non-concurrence assortie d'une contrepartie financière de ½ mois de salaire pendant 12 mois calculée sur la base de la moyenne de salaires des 12 derniers mois.

EQUASENS a considéré que le maintien du contrat de travail de Messieurs Denis SUPPLISSON, Grégoire DE ROTALIER et Damien VALICON (ceux-ci étant titulaires d'un contrat de travail lors de leur nomination en qualité de mandataire social) est justifié :

- pour Messieurs SUPPLISSON et DE ROTALIER, au regard de leur ancienneté au sein de la société, de leur protection sociale destinée à les maintenir en fonction au sein de la société, et de la faible rémunération de leur mandat social eu égard aux risques réels encourus ;
- pour Monsieur VALICON, au regard du périmètre distinct des responsabilités prévues pour le mandat de Directeur Général Délégué du Groupe EQUASENS par comparaison aux fonctions de Directeur de la Division PHARMAGEST prévues dans le cadre de son contrat de travail et de la faible rémunération du mandat eu égard aux risques encourus et à ses responsabilités.

À sa nomination en qualité de Directeur Général Délégué non Administrateur, EQUASENS a considéré que le maintien du contrat de travail de Monsieur François-Pierre MARQUIER, était justifié au regard du périmètre distinct des responsabilités prévues pour le mandat de Directeur Général Délégué du Groupe EQUASENS par comparaison aux fonctions de Directeur de la Division PHARMAGEST prévues dans le cadre de son contrat de travail et de la faible rémunération du mandat eu égard aux risques encourus et à ses responsabilités.



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

	2025	2024	2023	2022	2021
Performances de la société					
Résultat net consolidé des activités poursuivies (en K€) ⁽¹⁾	41 079	37 767	48 882	48 700	41 150
Évolution des performances du Groupe EQUASENS ⁽¹⁾	8,77%	-22,74%	0,37%	18,35%	25,97%
Président du Conseil d'Administration					
CHAPUSOT Thierry					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	0	0	0	8 000	24 000
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	0%	0%	-100%	-66,67%	0%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	0	0	0	0,20	0,62
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	0	0	0	0,24	0,75
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	0	0	0	0,43	1,29
Directeur Général					
PAUTRAT Dominique jusqu'au 22/04/2022					
Rémunération (en €) jusqu'au 30/04/2022 ⁽²⁾	0	0	0	118 833	251 399
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	0%	0%	-100%	-52,73%	4,14%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	0	0	0	2,94	6,50
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	0	0	0	3,61	7,85
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	0	0	0	6,02	13,48
SUPPLISSON Denis à compter du 22/04/2022					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	240 640	264 095	276 936	294 058	216 188
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	-8,88%	-4,64%	-5,82%	36,02%	2,93%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	5,49	5,98	6,54	7,29	5,59
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	6,62	7,31	7,95	8,93	6,75
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	11,13	12,41	13,30	14,89	11,59
Directeurs Généraux Délégués					
DE ROTALIER Grégoire à compter du 01/07/2020					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	255 455	256 956	263 410	258 769	248 224
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	-0,58%	-2,45%	1,79%	4,25%	-2,48%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	5,83	5,82	6,22	6,41	6,42
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	7,03	7,12	7,56	7,86	7,75
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	11,81	12,08	12,65	13,11	13,31
VALICON Damien du 01/04/2024 au 02/06/2025					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	267 055	248 477	/	/	/
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	7,48%	NC	/	/	/
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	6,10	5,63	/	/	/
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	7,35	6,88	/	/	/
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	12,35	11,68	/	/	/
Rémunération des salariés					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés ⁽⁵⁾	-0,84%	4,37%	4,89%	4,32%	0,37%

- ⁽¹⁾ *Évolution des performances de la société basée sur l'évolution en pourcentage du résultat net consolidé des activités poursuivies (normes IFRS). Cet indicateur est jugé significatif parce qu'il reflète les performances tout en limitant l'impact des variations de périmètre.*
- ⁽²⁾ *La rémunération prise en compte correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice : part fixe, part variable versée en N au titre de N-1, part exceptionnelle, mandat social, avantages en nature. Hors intéressement participation, prévoyance et variable pluriannuel afin de maintenir un périmètre comparable aux autres salariés. Les éléments de rémunérations exclus sont détaillés dans le Tableau 2 et représentent, au titre de l'exercice, 21 771 € pour Monsieur Denis SUPPLISSON et 36 834 € pour Monsieur Grégoire DE ROTALIER et 17 008 € pour Damien VALICON.*
- ⁽³⁾ *Périmètre retenu : le périmètre des salariés retenu correspond aux salariés d'EQUASENS, présents toute l'année, hors mandataires sociaux, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, correspondant à 796 salariés soit 91,5% des effectifs de l'entité. Ce périmètre est jugé suffisamment représentatif.*
Modalités de calcul : Pour le calcul de la moyenne et de la médiane de la rémunération, ont été pris en compte au titre de la rémunération le salaire brut annuel régularisé en Équivalent de Temps Plein pour la partie correspondant au salaire de base, majoré des indemnités journalières Sécurité Sociale et Prévoyance perçues et déduction faite des indemnités de départ en retraite. Les salariés pris en compte sont les salariés présents toute l'année, hors stagiaires, alternants et dirigeants mandataires sociaux.
La rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice : part fixe, part variable versée en N au titre de N-1, part exceptionnelle, mandat social, avantages en nature. Intéressement participation, variable pluriannuel, prévoyance et frais de santé non inclus. Pour les mandataires nommés en cours d'année, le mandat a été rétabli sur une base annuelle pour le calcul des ratios.
- ⁽⁴⁾ *Calcul par rapport à un ETP en SMIC horaire.*
- ⁽⁵⁾ *Pour le calcul de la moyenne et de la médiane de la rémunération, ont été pris en compte au titre de la rémunération le salaire brut annuel régularisé en Équivalent de Temps Plein pour la partie correspondant au salaire de base, majoré des indemnités journalières Sécurité Sociale et Prévoyance perçues et déduction faite des indemnités de départ en retraite. Les salariés pris en compte sont les salariés présents toute l'année, hors stagiaires, alternants et dirigeants mandataires sociaux.*

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

- Acquisition par PHARMAGEST ITALIA des actions détenues par l'actionnaire minoritaire de SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA faisant passer sa participation à 100%.
- Acquisition à 100% par AXIGATE de la société NOVAPROVE, éditeur du logiciel ResUrgences, et du fonds de commerce de l'activité DIS (gamme GESDIS, FACDIS, ARCADIS).
- Prise de participation majoritaire (80%) dans EREVO, société experte en formation digitale des professionnels de santé.

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

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

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

4.7. Rémunérations versées aux mandataires sociaux des sociétés contrôlant EQUASENS

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

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

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

- PAUTRAT Dominique – Président du Directoire ;
- LHOTE Anne – Membre du Directoire ;
- SUPPLISSON Denis – Membre du Directoire ;
- DOSDAT Jean-Pierre – Président du Conseil de Surveillance ;
- JACQUEL François – Membre du Conseil de Surveillance ;
- LECOMTE Émilie – Représentant LA COOPERATIVE WELCOOP – Membre du Conseil de Surveillance jusqu'au 04/12/2025.

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

Rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (en €)

PAUTRAT Dominique – Président du Directoire ⁽¹⁾	2025	2024
Rémunération fixe	288 000	288 000
Rémunération variable annuelle	0	45 000
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	18 000	0
Mandat social	54 000	54 000
Avantage en nature (véhicule)	9 828	8 125
TOTAL	369 828	395 125

LHOTE Anne – Membre du Directoire ⁽¹⁾	2025	2024
Rémunération fixe	190 000	190 000
Rémunération variable annuelle	18 000	49 500
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Mandat social	24 000	24 000
Avantage en nature (véhicule)	6 156	6 156
TOTAL	238 156	269 656

SUPPLISSON Denis – Membre du Directoire	2025	2024
Rémunération fixe	0	0
Rémunération variable annuelle	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Mandat social	24 000	24 000
Avantage en nature (véhicule)	0	0
TOTAL	24 000	24 000

⁽¹⁾ Madame Anne LHOTE et Monsieur Dominique PAUTRAT sont titulaires d'un contrat de travail et bénéficient d'un contrat « article 83 - PERO » au titre de LA COOPERATIVE WELCOOP qui supporte et paye en totalité auprès d'une compagnie d'assurance des cotisations de 8% assises sur le total de leurs rémunérations dans la limite de la tranche C. Le Groupe EQUASENS souhaite ne pas rendre publics certains critères qualitatifs étant précisé que ces critères ont été préétablis et définis de manière précise mais ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité.

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

DOSDAT Jean-Pierre – Président du Conseil de Surveillance	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (mandat de Président)	113 784	113 784
TOTAL	113 784	113 784

JACQUEL François – Vice-Président du Conseil de Surveillance	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	1 209	1 736
TOTAL	1 209	1 736

LECOMTE Émilie – Membre du Conseil de Surveillance	2025	2024
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	590	344
TOTAL	590	344

5. Risques et incertitudes auxquels la société est confrontée – Contrôle interne

5.1. Procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société

5.1.1. Principes de la gestion des risques et du contrôle interne

Informations privilégiées

Les risques auxquels le Groupe EQUASENS est soumis sont par essence des points de vulnérabilité éventuels. Ils entrent par nature dans le champ des informations privilégiées. En application de l'article 223-2 alinéa II du règlement général de l'AMF, les émetteurs sont considérés légitimes à différer la publication d'informations privilégiées sous réserve d'être en mesure d'en assurer la confidentialité. Aussi, le Groupe EQUASENS veille à un juste équilibre entre la correcte information du marché et des investisseurs et l'atteinte éventuelle de ses intérêts légitimes par la divulgation de certaines informations sensibles.

Périmètre de la gestion des risques et du contrôle interne

Les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne sont applicables à l'ensemble des sociétés du Groupe EQUASENS. Ainsi, des contrôles de cohérence et interventions ponctuelles sont réalisés sur les filiales contrôlées par EQUASENS ou toute autre société intégrée par mise en équivalence selon les directives de la Direction du Groupe EQUASENS.

Au regard du Groupe EQUASENS, la prise de risque ne comporte pas de dimension anxiogène, mais traduit la recherche d'opportunités et la volonté de développer ses activités dans un environnement intrinsèquement soumis à aléas.

Limites de la gestion des risques et du contrôle interne

Les contextes interne et externe à l'entreprise peuvent être amenés à évoluer. Ainsi, la communication sur les risques donne une vision de ces derniers à un instant donné. Les informations communiquées dans le présent rapport ne prétendent pas être exhaustives. À ce titre, elles ne couvrent pas l'ensemble des risques auxquels la société pourrait être confrontée dans le cadre de ses activités, mais uniquement les risques spécifiques jugés les plus sensibles.

Les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne participent de manière complémentaire à la maîtrise des activités du Groupe EQUASENS et visent à ce que les risques soient correctement appréhendés. Comme tout système de contrôle, ils ne peuvent cependant fournir qu'une garantie raisonnable que ces risques soient éliminés.

Objectifs de la gestion des risques et du contrôle interne

Dispositif	Objectifs
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et préserver la valeur, les actifs et la réputation de la société ; • Sécuriser la prise de décisions et les processus de la société pour favoriser l'atteinte des objectifs ; • Favoriser la cohérence des actions avec les valeurs de la société ; • Mobiliser les collaborateurs de la société autour d'une vision commune des principaux risques.
Contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le respect de la conformité aux lois et règlements ; • Faire appliquer et respecter les instructions et orientations fixées par la Direction Générale ; • Veiller au bon fonctionnement des processus internes du Groupe EQUASENS, notamment ceux concourant à la sauvegarde de ses actifs ; • Vérifier que les informations comptables, financières et de gestion communiquées aux organes sociaux reflètent avec sincérité l'activité et la situation des sociétés du Groupe EQUASENS.

5.1.2. Gouvernance de la gestion des risques et du contrôle interne

Mode d'implication de la gouvernance

La gouvernance pour assurer le suivi de la gestion des risques et du contrôle interne est la suivante :

Missions	Acteurs
Identification / gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Les lanceurs d'alertes ; • L'Audit Interne ; • Le Contrôle de Gestion ; • Les Responsables Opérationnels selon leurs domaines de compétences ; • Les Comités de Direction des différentes activités et les Comités de Pilotage fonctionnant en mode projet ; • Le Comité de Direction Financier et Social.
Supervision du management des risques	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction Administrative et Financière.
Revue des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité d'Audit et des Rémunérations ; • Le Comité Stratégique et RSE ; • La Direction Générale ; • Le Conseil d'Administration.

Systèmes de contrôle interne et gestion des risques

Le Groupe EQUASENS est doté d'un service dédié au contrôle interne dont les principales activités sont l'élaboration de la cartographie des risques et la mise en place d'un référentiel interne. Les équipes de l'Audit et du Contrôle Interne travaillent en synergies avec les équipes responsables du processus d'information en matière de durabilité (Direction administrative, marketing et communication,...). Ce service répond à la Direction Générale du Groupe.

Cartographie des risques

Le processus de gestion des risques s'articule autour d'une identification des risques auprès de chaque direction opérationnelle et fonctionnelle qui aboutit à l'élaboration de cartographies des risques. L'Audit Interne procède à une cartographie des risques a minima tous les trois ans ; toutefois, une actualisation peut être réalisée à tout instant en fonction de l'évolution de l'activité, de l'environnement, ou de changements d'organisation de direction pouvant entraîner une identification différente des risques.

Les différentes cartographies des risques sont présentées et commentées auprès de la Direction Générale et du Comité d'Audit et des Rémunérations.

Une analyse du traitement des risques est ensuite réalisée permettant de choisir les plans d'actions les plus adaptés pour le Groupe EQUASENS. Ainsi, pour maintenir les risques dans des limites acceptables pour les directions, il peut être pris comme mesure la réduction, le transfert, la suppression ou l'acceptation du risque. Au regard du traitement identifié pour chaque risque, un processus de contrôle est mis en place.

Procédures internes

Le Groupe EQUASENS a mis en place un manuel de procédures internes. Ce manuel de procédures est mis à la disposition de l'ensemble du personnel, avec notion de droit d'accès en vue de sa mise en œuvre. Ce manuel a pour but d'améliorer le fonctionnement de l'activité et permettre notamment de décrire :

- Les étapes dans l'exécution des activités principales du Groupe EQUASENS ;
- Les conditions de réalisation des opérations ;
- Les attributions dévolues aux différents préposés à chaque étape d'exécution des opérations ;
- Les outils mis à la disposition des intervenants ;
- Les contrôles à effectuer pour s'assurer du bon fonctionnement des opérations (autocontrôle, contrôle hiérarchique, audits interne et externe, ...).

Le manuel des procédures ne se limite pas aux seules procédures permettant de fiabiliser les informations comptables et financières ou extra-financières (RSE) et vise à couvrir l'ensemble des processus de pilotages, métiers ou supports.

La Direction Administrative et Financière s'assure du respect des processus internes en s'appuyant sur les contrôles existants au travers des procédures mises en place, mais aussi sur des contrôles inopinés en fonction des dérives budgétaires observées.

Le Groupe EQUASENS a également mis en place un dispositif d'alerte destiné à permettre le recueillement de signalements émanant de salariés ou de tiers (collaborateurs extérieurs ou occasionnels, fournisseurs, clients et parties prenantes) relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société. Chaque alerte est traitée par le Comité d'éthique. Le dispositif répond aux exigences légales, notamment quant aux garanties des droits aux lanceurs d'alertes.

Les différents contrôles réalisés sur l'exercice 2025 n'ont pas détecté de dérives et/ou anomalies significatives.

Processus d'amélioration

La gestion des risques et du contrôle interne s'appuie sur un processus d'amélioration permanent qui vise à poursuivre l'identification de nouveaux risques, les évaluer, mesurer l'adéquation du système de contrôle en vigueur pour maîtriser ces risques, mettre en place les améliorations qui semblent nécessaires puis en suivre l'efficacité.

Pour 2025, les principales actions ont été les suivantes :

- Poursuite du contrôle des risques de fraude et d'erreurs par des contrôles inopinés sur le respect des procédures ;
- Poursuite de l'analyse critique de la pertinence et de la correcte application des dispositions existantes en matière d'organisation, de procédures et de systèmes d'information ;
- Renforcement des outils de pilotage au niveau du risque clients et financier sur les filiales ;
- Travaux de double matérialité (CSRD) ;
- Évaluation et gestion des risques des nouvelles sociétés intégrées ou créées ;
- Renforcement des dispositifs de lutte contre la corruption (SAPIN 2) ;
- Poursuite des audits internes de certification ISO 27001.

Le Groupe EQUASENS maintiendra sa démarche progressive visant à adapter son dispositif de gestion de contrôle interne au cadre de référence sur les dispositifs de gestion des risques et du contrôle interne proposé par l'AMF, afin de continuer à travailler sur la gestion des risques, des process et des activités de contrôle et de surveillance permanente.

Élaboration et contrôle des informations à destination des actionnaires

L'élaboration de l'information comptable et financière ainsi que l'information en matière de durabilité à destination des actionnaires est assurée sous la responsabilité de la Direction Générale et de la Direction Administrative et Financière.

Le Conseil d'Administration assure le contrôle permanent de ces informations et des procédures liées à leur élaboration. Le Comité d'Audit et des Rémunérations et le Comité Stratégique et RSE, par l'intermédiaire de leurs Présidents, ont effectué des restitutions de leurs travaux lors des Conseils d'Administration.

Les travaux de l'Audit et du Contrôle Interne sont régulièrement communiqués aux organes d'administration et de direction.

Les procédures d'élaboration des comptes consolidés reposent essentiellement sur :

- La recherche de l'harmonisation des règles et méthodes ;
- Les informations permanentes sur l'actualité comptable et l'évolution des normes IFRS au travers de la documentation comptable et financière et des différentes réunions thématiques de MiddleNext et de l'AMF ;
- L'utilisation d'un outil de consolidation comptable dédié ;
- L'audit des principales variations et opérations sur les différentes sociétés du Groupe EQUASENS afin d'appréhender les différents retraitements.

Les comptes consolidés sont réalisés trimestriellement et soumis au Conseil d'Administration.

Relations avec l'Auditeur de Durabilité et les Commissaires aux Comptes

Les travaux de l'Audit et du Contrôle Interne portant sur le processus d'informations en matière de durabilité font l'objet de vérification par un vérificateur externe de l'État de Durabilité (anciennement organisme tiers indépendant). Il vérifie notamment la pertinence de la démarche d'analyse de l'entité relative au processus de double matérialité et la correcte description de cette démarche d'analyse. Il vérifie spécifiquement celles des informations publiées qu'il estime présenter un risque important de non-conformité aux textes qui les régissent.

La régularité, la sincérité et l'image fidèle des comptes annuels d'EQUASENS, du Groupe EQUASENS et des informations transmises aux actionnaires sont soumises à la certification des comptes annuels par deux Commissaires aux Comptes qui rendent compte des conclusions de leur mission de certification des comptes au Comité d'Audit et des Rémunérations. Depuis 2024, les commissaires aux comptes mènent des travaux complémentaires en lien avec la CSRD pour notamment effectuer une lecture d'ensemble et apprécier plus particulièrement la cohérence entre les informations dans l'État de Durabilité et les informations au sein du rapport annuel et avec la communication financière.

5.2. Analyse des risques et utilisation des instruments financiers

En application des articles L. 225-100-1 et L. 22-10-35 du Code de commerce, les principaux risques et incertitudes présentés ci-après sont ceux jugés, selon la Direction du Groupe EQUASENS, comme de nature à remettre en cause la continuité d'exploitation ou significatifs au regard de l'activité et/ou du développement de l'entreprise.

La gestion des risques et les dispositifs de contrôles internes liés aux enjeux de durabilité s'inscrivent dans le cadre de la gestion des risques du Groupe EQUASENS. Les risques de durabilité figurent dans les grandes catégories étudiées par le Groupe.

5.2.1. Risques stratégiques du Groupe EQUASENS

- Risques liés aux croissances externes et au développement international résultant de difficultés d'intégration de nouvelles entités, d'implantation sur de nouveaux marchés et d'internationalisation des solutions du Groupe EQUASENS.

5.2.2. Risques opérationnels inhérents aux activités

- Risques liés à la sécurité des données informatiques (systèmes d'information et réseaux) pouvant entraîner : la perte ou l'altération de données, l'indisponibilité des données, ou encore la divulgation d'informations confidentielles ou erronées et profiter à des sociétés concurrentes ou nuire à l'image de l'entreprise ;
- Risques liés à la perturbation des activités des principaux fournisseurs (pénuries ou ruptures de stocks) pouvant générer des augmentations tarifaires et un ralentissement des activités du Groupe.
- Risques d'anomalies des produits et solutions (défaut de qualité) se traduisant par une insatisfaction de la clientèle.

5.2.3. Risques sociaux, sociétaux et environnementaux

Pour la réalisation de son État de Durabilité (Rubrique 21.2.2 du présent Document d'Enregistrement Universel), le Groupe EQUASENS a mené une analyse de double matérialité qui a confirmé certains risques préalablement identifiés par la matérialité simple effectuée lors des exercices précédents, et les a enrichis notamment sur la dimension environnementale (Cf. Section 1.3.3 de l'État de Durabilité). Toutefois, les principaux risques sociaux, sociétaux et environnementaux identifiés sont les suivants :

- Risques de remise en cause du positionnement d'acteur responsable et engagé du fait d'incohérences entre le positionnement en faveur de « Plus de Technologie pour plus d'Humain », la stratégie du Groupe EQUASENS et les produits et solutions commercialisés ;
- Risques liés à la perte d'attractivité de l'entreprise ayant pour effet une augmentation du turnover et la perte de compétences clés.

5.2.4. Risques réglementaires et juridiques

Pour son activité principale d'édition de logiciels de gestion d'officine, le Groupe EQUASENS n'est pas soumis à une réglementation particulière et n'a pas besoin d'autorisations légales, réglementaires ou administratives particulières. Toutefois, certaines composantes réglementaires ou juridiques font l'objet d'un suivi particulier :

- Environnement économique – risques indirects liés à des décisions gouvernementales touchant directement les clients du Groupe EQUASENS ;
- Risques liés aux agréments et certifications, obligatoires ou stratégiques, et particulièrement à la non-obtention ou la perte d'agréments ou de certifications (Marquage CE, HDS, SESAM-Vitale, ISO 27001, NF 525, ISO 18295-1, Addendum).

Le Groupe EQUASENS ne bénéficie pas de contrat de concession, de licence de commercialisation ou de distribution qui le placerait en situation de risque juridique.

EQUASENS détient l'ensemble des actifs nécessaires à l'exploitation et n'est pas soumis à des dispositions fiscales particulières.

Il n'existe pas d'autre procédure gouvernementale, judiciaire ou d'arbitrage, y compris toute procédure dont le Groupe EQUASENS a connaissance, qui est en suspens ou dont elle est menacée, susceptible d'avoir ou ayant eu au cours des 12 derniers mois des effets significatifs sur la situation financière ou la rentabilité de la société et/ou du Groupe EQUASENS.

5.2.5. Risques financiers

Le Groupe EQUASENS a procédé à une revue de ses risques financiers et considère ne pas être particulièrement exposé à des risques de cette nature. Le Groupe EQUASENS s'est doté d'une charte de placements encadrant ses investissements financiers et a mis en place une organisation et des outils visant à optimiser la gestion et la sécurisation de ses flux de trésorerie.

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

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

5.2.6. Risques liés à la concurrence

Le Groupe EQUASENS demeure vigilant quant à l'évolution de la concurrence sur les marchés qu'il adresse, et en particulier celui de la gestion des cabinets médicaux, et attentif aux modifications des attentes clients et technologiques s'y opérant. Cette vigilance s'apprécie au regard des investissements effectués lors des derniers exercices.

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

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

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

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

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

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