



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2022



LA COOPÉRATIVE
WELCOOP

Les citoyens de la santé et du bien-être.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

LA COOPÉRATIVE WELCOOP

Société anonyme coopérative de pharmaciens d'officine
à Directoire et Conseil de Surveillance à capital variable

Siège social : Technopôle de Nancy Brabois

5 allée de Saint-Cloud, 54600 Villers-lès-Nancy

754 801 348 RCS NANCY

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

à l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle
du 9 juin 2023

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

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

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

La déclaration est placée sous la supervision de la Direction Générale. La liste des indicateurs a été définie :

- Conformément à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, qui a modifié la nature des informations sociales, environnementales et sociétales que les sociétés doivent présenter ;
- Au regard des enjeux significatifs pour le Groupe WELCOOP ;
- En s'appuyant sur le décret français n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale et plus particulièrement sur les articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce.



ÉDITO DES PRÉSIDENTS



Jean-Pierre DOSDAT
Président du Conseil de Surveillance



Dominique PAUTRAT
Président du Directoire

« De par son Conseil de Surveillance composé de pharmaciens d'officine, notre modèle coopératif inscrit par essence la durabilité de son activité comme condition de sa performance, puisque nous avons destiné lié avec des actionnaires qui sont aussi nos clients. Nos filiales, à travers la diversité de leurs expertises, s'emploient à accompagner la transformation des métiers de santé vers un écosystème pluridisciplinaire et mieux coordonné, au bénéfice du patient. »

« En tant que coopérative de santé, notre modèle d'affaires est tout orienté vers la création de valeur économique et sociétale avec, et pour, toutes nos parties prenantes : collaborateurs, coopérateurs, clients, partenaires, et au cœur de nos préoccupations, les patients et les acteurs du système de santé. Notre ambition est portée par notre raison d'être : préserver et améliorer la santé de demain, par une prise en charge médicale et paramédicale, humaine et efficace, de tous, en maintenant les conditions d'un système de santé viable et efficace. »



UNE DÉMARCHE RSE ANCRÉE DANS NOTRE RAISON D'ÊTRE



L'association entre les principes coopératifs et ses activités dans le monde de la santé confère, depuis toujours, au Groupe WELCOOP un rôle particulier au sein de la société avec des responsabilités fortes, portées par une vocation profondément sociétale autour de la santé.

Plusieurs de nos piliers reposent sur cette vocation :

<p>Notre Gouvernance ; avec un Directoire composé d'experts opérationnels dans leur domaine de compétences et un Conseil de Surveillance composé de pharmaciens coopérateurs (pharmaciens d'officine).</p>  <p>NOTRE GOUVERNANCE</p>	<p>Nos 4 valeurs : l'Expertise, la Proximité, l'Anticipation et l'Optimisme qui rassemblent coopérateurs et collaborateurs autour de notre positionnement de Citoyens de la Santé et du Bien-être, socle de nos engagements et de notre culture d'entreprise.</p>  <p>NOS 4 VALEURS</p>	<p>Nos relations avec nos parties prenantes portées par une vision durable autour de la notion de Partenariat.</p>  <p>NOS RELATIONS</p>	<p>Notre stratégie afin de faire du Groupe WELCOOP un réel contributeur aux enjeux de notre système de santé.</p>  <p>NOTRE STRATÉGIE</p>
--	--	--	---

Au regard de la diversité de ses activités, le Groupe a engagé en 2022 une démarche visant à décliner l'analyse des enjeux et des risques extra-financiers pour chaque activité du Groupe en s'appuyant sur chaque comité de direction concerné.

Approche qui permettra de garantir l'alignement des engagements et ambitions RSE du Groupe sur ses activités mais aussi de solliciter nos différentes parties prenantes sur leurs retours et leurs attentes vis-à-vis de ces enjeux même si, de par notre statut coopératif de pharmaciens d'officine, notre proximité des professionnels de santé et des collaborateurs, nos principales parties prenantes, les échanges et l'écoute des attentes sont déjà nourris.

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

- Fixer la feuille de route de nos engagements RSE au regard de nos enjeux et de nos risques extra financiers que nous détaillerons d'une manière plus fine (fonction de nos objectifs);
- Mettre en place une gouvernance opérationnelle en lien avec cette feuille de route permettant de réaliser nos engagements au sein de l'ensemble de nos activités.



NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Création de valeur pour le système de santé de demain

Pharmacien d'officine : un métier en pleine mutation

Au service du pharmacien d'officine

Dans un écosystème de santé pluridisciplinaire et de plus en plus interopérable au bénéfice du patient

Avec une création durable de valeur

Pour la santé de demain



Nos métiers

- Médicaments génériques
- Médicaments imports
- Centrale d'achats
- Enseignes
- Logiciel de gestion
- Maintien à domicile
- Produits et dispositifs médicaux exclusifs à la pharmacie

Nos expertises

- Cybersécurité
- Digitalisation
- Intelligence artificielle
- Hébergement de données de santé
- Logistique
- Présence internationale

Préserver l'indépendance du pharmacien tout en l'accompagnant dans la transformation de son métier

Associer nos métiers au service des professionnels de santé afin de placer le pharmacien comme le coordinateur légitime d'un système de santé plus efficient



Pour les pharmaciens d'officine

- Soutien dans la mutation du modèle économique de la pharmacie
- Développement de réseaux de pharmacies : savoir faire différenciant pour le pharmacien tout en préservant son indépendance
- + 20 000 pharmacies clientes

Pour les professionnels de santé et les établissements de santé

- Mise à disposition d'outils, de données et de solution pour renforcer l'accompagnement des patients :
- Coordination d'informations entre les professionnels de santé (ville/hôpital)
- + 3 200 EHPAD clients
- + 9 000 médecins libéraux client
- + 400 maisons et centres de santé
- + 700 HAD/SSIAD clients
- + 35 hôpitaux clients
- Lancement d'une solution de gestion pour les infirmiers(ières)
- Messagerie sécurisée entre les professionnels et établissements de santé
- + 20 000 comptes utilisateurs professionnels de santé

Pour les patients

- Améliorer l'observance pour traiter sa pathologie
- Réappropriation de ses données de santé
- Sécuriser ses données de santé
- Prolonger sa durée de vie dans le confort
- Fludifier son parcours de soin
- Favoriser la prévention et la voie de la guérison



Pour l'État et la santé publique

- Deux mots d'ordre : efficacité et efficacité pour relever les enjeux d'aujourd'hui et de demain
- Renforcer l'observance et sécuriser le domicile = économies
- Lutter contre la désertification médicale
- Digitaliser le parcours de soins
- Promouvoir la souveraineté sanitaire et industrielle
- Coordonner les professionnels de santé
- Favoriser la recherche et la voie de la guérison



Notre écosystème et nos ressources

Actionnaires

Salariés

Autorités et régulateurs

Fournisseurs et partenaires

Solidité financière

Notre partage de valeur

Plus de 3500 coopérateurs pharmaciens
6,1 millions€ de dividendes coopératifs versés en 2022

Plus de 1800 salariés / 98% de CDI
Une ancienneté moyenne de 8 années

Nombreux mandats au sein d'instances externes du groupe et associées à nos activités

La recherche permanente d'une relation de partenariat forte

Un résultat d'exploitation de 52M€ et une trésorerie nette de 88M€

Nos valeurs

PROXIMITÉ

EXPERTISE

ANTICIPATION

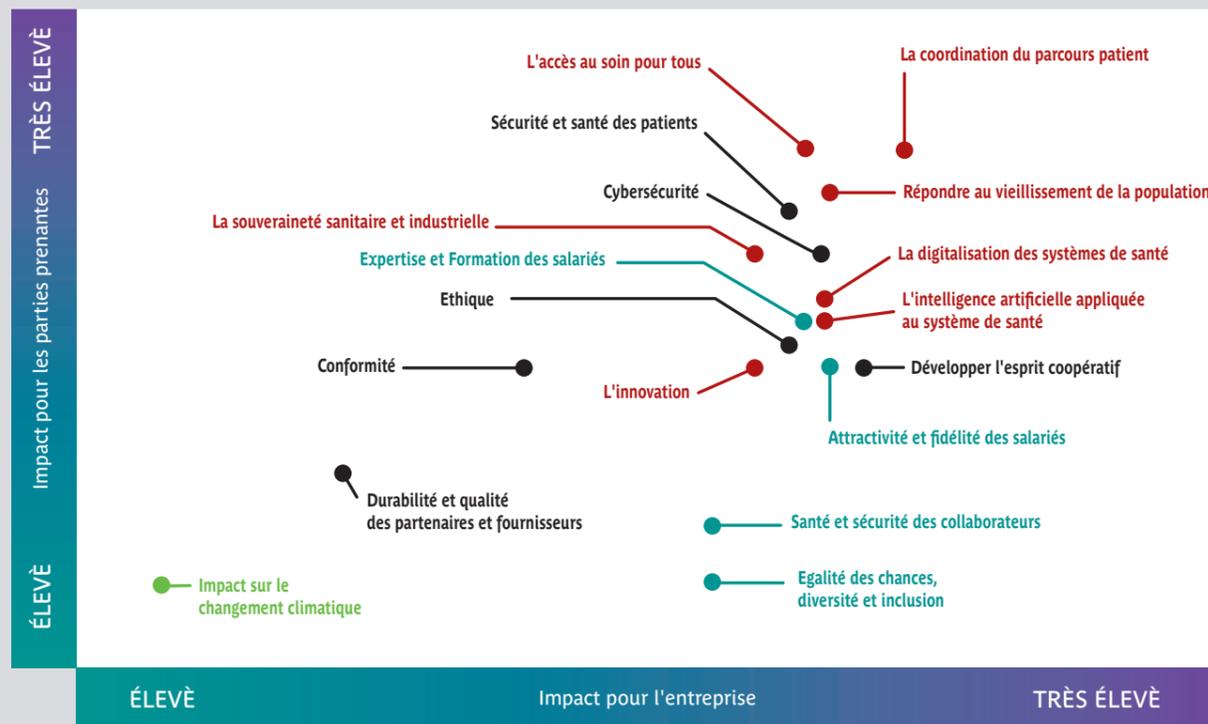
OPTIMISME



NOS ENJEUX RSE MAJEURS ET PRIORITAIRES GRILLE DE MATÉRIALITÉ

Cet exercice de matérialité a été réalisé sur 2022 sur la base des mêmes travaux réalisés pour chaque activité avec chaque comité de direction. Cette approche nous a permis de nous assurer de l'alignement des enjeux identifiés au niveau de la Coopérative avec les enjeux identifiés au sein de chaque activité.

Sur ces bases, et à compter de 2023, cette approche sera affinée au travers des échanges avec nos différentes parties prenantes.



Ces 18 enjeux majeurs et prioritaires peuvent être regroupés en 4 axes majeurs et prioritaires :

AXES MAJEURS ET PRIORITAIRES	ENJEUX MAJEURS ET PRIORITAIRES
<p>Étre un acteur engagé et responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une démarche éthique des affaires • Développer l'esprit coopératif • Protéger nos données, celles de nos clients et de nos patients • Respecter les bonnes pratiques pharmaceutiques et de santé • Respecter les obligations réglementaires • Être un partenaire responsable
<p>Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner le pharmacien dans la mutation de son métier • Favoriser un écosystème de santé pluridisciplinaire et interopérable • Devenir un contributeur aux enjeux de la santé de demain
<p>Réduire notre empreinte environnementale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire notre empreinte environnementale
<p>Être un employeur de référence</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer les talents • Développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs • Favoriser la santé et la sécurité des collaborateurs • Lutter contre la précarité et favoriser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion



NOS RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Les travaux menés sur les enjeux permettent d'identifier 2 risques extra-financiers génériques majeurs communs aux différentes activités du Groupe WELCOOP.

Nos travaux sur 2023 permettront d'affiner ces risques en cohérence avec la feuille de route sur nos engagements RSE qui sera fixée.

Risques majeurs

Risque de remise en cause de notre position d'acteur responsable et engagé

Risque de Perte d'attractivité

Description du risque

Incohérence/inadéquation entre la stratégie du Groupe avec les produits / solutions commercialisés et ses comportements au quotidien

Augmentation du turnover, perte et non acquisition de compétences clés

Axes majeurs et prioritaires

Être un acteur engagé et responsable

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

Réduire notre empreinte environnementale

Être un employeur responsable



NOS CONTRIBUTIONS AUX ODD DE L'ONU¹

Axes

Être un acteur engagé et responsable

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

Réduire notre empreinte environnementale

Être un employeur de référence

ODD



¹ Les objectifs de développement durable donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice-Objectifs de développement durable (un.org)



ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ ET RESPONSABLE

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

- Engagé au côté de ses associés coopérateurs au travers de ses missions sociétales ;
- Responsable dans ses pratiques avec ses parties prenantes.



Visuel publié sur les réseaux sociaux pour faire connaître notre politique Anti-corrupcion



AVOIR UNE DÉMARCHE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Nos dispositifs de lutte contre la corruption

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

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

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

PAYS	SCORE DE 0 À 100*		RANG MONDIAL	
	2022	2021	2022	2021
France	72	71	21/180	22/180
Belgique	73	73	18/180	18/180
Luxembourg	77	81	10/180	9/180
Italie	56	56	41/180	42/180
Irlande	77	74	10/180	13/180
Royaume-Uni	73	78	18/180	11/180
Allemagne	79	80	9/180	10/180
Ile Maurice	50	54	57/180	49/180
Chine, Hong Kong	45	45	65/180	66/180

*Score 0 : très forte corruption, Score 100 : très faible corruption



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



Nos dispositifs de lutte contre l'évasion fiscale

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

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

Respecter et faire respecter les Droits de l'Homme et de l'OIT au sein du Groupe

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

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

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

Focus entités hors UE



L'activité de cette filiale, l'édition de logiciels, nécessite un niveau élevé de formation et exclut toute forme de travail d'enfants. Par ailleurs,

associée pleinement aux activités de développement informatique du Groupe, cette société est totalement intégrée au mode de fonctionnement de nos entités françaises, que ce soit sur des aspects de gestion du personnel, juridiques, financiers et stratégiques.



L'activité de cette filiale est le sourcing direct en Asie de produits et dispositifs médicaux, essentiellement pour nos activités en Europe. Cette activité a été développée dans une volonté de réduire les intermédiaires pour

plus de transparence et traçabilité. L'équipe basée à Hong Kong est restreinte et sous la direction d'un manager français habitué aux standards européens et portant notre position Groupe au regard du respect des droits de l'homme, de l'anticorruption et de l'environnement, indispensables lors de la sélection et audits/visites des différents fournisseurs dont la majorité est basée en Chine.



DÉVELOPPER L'ESPRIT COOPÉRATIF

Le Groupe WELCOOP s'inscrit dans le droit fil des acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) dont le fonctionnement interne et les activités sont basés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

L'enjeu sociétal est dans l'ADN de la coopérative qui, par ses principes et valeurs, unit coopérateurs et collaborateurs dans une ambition commune dans l'intérêt du patient et l'avenir de la santé.

La gouvernance de LA COOPÉRATIVE WELCOOP est fondée sur une gestion démocratique et participative avec un Directoire composé de fonctions opérationnelles et un Conseil de Surveillance composé de coopérateurs (pharmaciens d'officine).

L'équité est aussi une valeur forte entre les coopérateurs car chaque associé a droit à une voix quelle que soit la quotité de capital détenue. Le droit de vote est attribué suivant le principe : un coopérateur = une voix.

Si l'activité de la coopérative s'exerce directement et indirectement via ses filiales qui disposent d'un statut juridique autonome, l'ensemble forme un « Groupe coopératif » qui, bien que n'ayant pas de personnalité juridique propre, forme un ensemble qui porte et partage les valeurs de la coopérative.

Ainsi, en devenant propriétaire de ses outils de production, en participant aux décisions du Groupe, à la construction des produits et services de demain et en tirant bénéfice des résultats de la coopérative (via la distribution d'un dividende coopératif calculé en fonction de l'activité réalisée directement et/ou indirectement avec le groupe), c'est l'ensemble du système coopératif qui est au bénéfice du coopérateur.



À partir de 2023, sous l'élan de la nouvelle Présidence de la Coopérative, la recherche de proximité opérationnelle entre coopérateurs et collaborateurs sera initiée avec la mise en place d'une démarche de régionalisation (création de groupes de travail dans chaque région) de la coopérative afin que chaque coopérateur devienne plus actif dans la coopérative et s'appuie sur des experts opérationnels (nos salariés) afin de former un 'binôme' illustrant pleinement le positionnement de 'Citoyens de la Santé et du bien-être'.

Nouveaux associés de LA COOPÉRATIVE WELCOOP : **c'est 1 pharmacie par jour qui rejoint la Coopérative !**

ANNÉE	2022	2021	2020
Nombre de nouveaux coopérateurs	283	252	297

Cet esprit coopératif peut s'illustrer par différents exemples :

- Dans une position de partenaire et de solidarité auprès de ses coopérateurs mais plus globalement avec l'ensemble des professionnels de santé. Ainsi sur 2020, en pleine crise sanitaire, LA COOPÉRATIVE WELCOOP a mis en place une chaîne de solidarité permettant (à l'annonce de la fin de la dotation de masques chirurgicaux aux Professionnels de Santé Libéraux par l'Etat) à ces derniers de bénéficier de masques chirurgicaux de type IIR à prix coûtant approvisionnés par LA COOPÉRATIVE WELCOOP et ses filiales et distribués par les pharmaciens. Et de nouveau en 2021, en accompagnant les pharmaciens dès les premiers jours dans la mise en place de la vaccination COVID avec le déploiement du service PandaLab rendez-vous, gratuit sur l'année 2021.
- Dans une recherche de proximité, en intégrant ses coopérateurs mais aussi, et de plus en plus, l'ensemble des professionnels de santé. Ainsi, après avoir, pendant de nombreuses années, organisé des WELCOOP Days permettant d'échanger avec des pharmaciens d'officine (coopérateurs ou non) sur des thématiques d'actualité ou stratégiques pour la profession, LA COOPÉRATIVE WELCOOP a lancé en 2020 une émission, WELCOOP CHANNEL, qui a pour but de diffuser auprès de tout public, plus particulièrement les professionnels de santé et les collaborateurs de la coopérative, une variété de reportages, interviews et connaissances dans le domaine de la Santé et de l'Innovation. Le programme de chaque émission est riche et varié, comprenant entre autres des interviews d'experts apportant leur point de vue sur des sujets stratégiques du monde de la santé et des témoignages sur les activités de la coopérative et comment LA COOPÉRATIVE WELCOOP souhaite répondre aux enjeux de demain du monde de la santé. Chaque rubrique apporte une véritable dimension humaine à l'information médicale et ainsi introduit la notion de Citoyen de la Santé et du Bien-être, si importante pour LA COOPÉRATIVE WELCOOP.

PROTÉGER NOS DONNÉES, CELLES DE NOS CLIENTS ET DE NOS PATIENTS

Les principales mesures de sécurité réseau

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

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

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

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

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

Ces risques sont suivis mensuellement par la Direction du Groupe dans le cadre d'un Comité sécurité dédié à la cyber-sécurité. Ce groupe est composé, outre la Direction générale du Groupe, d'experts informatiques dont 2 référents internes experts en cyber-sécurité.

Nos salles serveurs

Le Groupe WELCOOP dispose de Datacenters qui ont pour vocation d'héberger les données de santé de ses clients et une partie des services propres au bon fonctionnement du Groupe. Il est précisé que la surface totale de ces salles serveurs n'excède pas 200 m².

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

Notre Politique RGPD

Face aux enjeux liés aux données personnelles, le Groupe WELCOOP déploie un dispositif de respect de la conformité en matière de protection des données, piloté par des DPO (Délégué à la Protection des Données).

Dans le cadre de ses fonctions le DPO dispose de moyens tels que l'aide d'avocats ou experts spécialisés voire encore d'informations issues de l'association AFCDP, dont EQUASENS est membre.

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

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

RESPECTER LES BONNES PRATIQUES PHARMACEUTIQUES ET DE SANTÉ

La santé du patient est au cœur de nos engagements et c'est donc naturellement, en tant que fabricant/exploitant/distributeur de médicaments, dispositifs médicaux ou encore de produits cosmétiques, que le Groupe s'engage à maintenir une exigence de respect des bonnes pratiques pharmaceutiques de fabrication et de distribution et de disposer d'un système robuste de management de la qualité sur l'ensemble des produits commercialisés concernés (sous la supervision de pharmaciens salariés du Groupe).

Ce positionnement permet au Groupe de limiter les risques d'expositions à des incidents majeurs de santé sur ses activités et d'assurer ses engagements réglementaires auprès des autorités de tutelles, de ses clients et des patients.

RESPECTER LES OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

L'ensemble des activités du Groupe est soumis directement ou indirectement à de nombreuses contraintes réglementaires (administratives, en santé, financières, juridiques...) dont certaines pourraient remettre en cause certaines de nos activités si elles n'étaient pas respectées (ex : statut d'établissements pharmaceutiques pour nos activités de médicaments génériques, d'importation de médicaments et de dépositaires...).

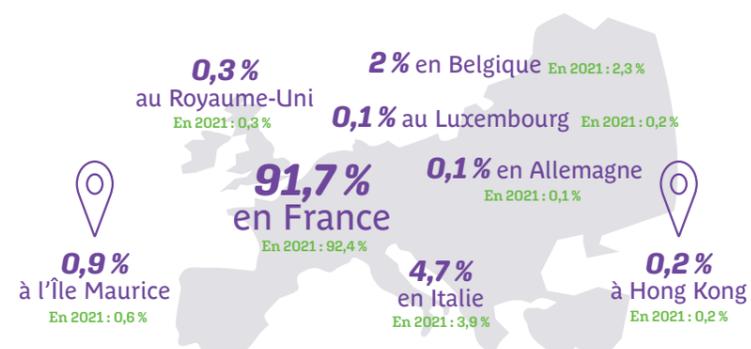
Au regard de son positionnement engagé et responsable, le Groupe dispose des processus visant à respecter les contraintes/obligations actuelles mais aussi à anticiper celles à venir.

Ainsi, le Groupe souhaite être actif auprès des différents organismes clés de ses écosystèmes (associations, fédérations, comités...) lui permettant de mieux appréhender les évolutions réglementaires et conjoncturelles.

A titre d'exemples, la Coopérative est :

- Représentée par Denis SUPPLISSON (Directeur Général EQUASENS) à la Vice-Présidence de la FEIMA (fédération française des Editeurs d'informatique médicale et paramédicale ambulatoire) ;
- Représentée par Stéphane JOLY (Président du laboratoire CRISTERS) à la Présidence du GEMME (association française des génériqueurs) ;
- Adhérente, via EQUASENS, à MIDDLENEXT (association professionnelle française indépendante exclusivement représentative des valeurs moyennes cotée)
- Membre, directement via LA COOPÉRATIVE WELCOOP, de la FCA (Fédération française du Commerce Associé)

Les effectifs se répartissent géographiquement comme suit :



ÊTRE UN PARTENAIRE RESPONSABLE

Une relation fournisseur basée sur le partenariat

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

C'est fort de cette vision que le Groupe a décidé, pour exemple, de faire entrer au capital du laboratoire de générique Cristers un important façonnier européen ou encore intègre de plus en plus dans les critères de sélection de ses fournisseurs, des engagements partagés sur les problématiques environnementales, sociales et éthiques.

Ces actions se définissent principalement par :

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

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

Un acteur au cœur des territoires

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

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

- Le Groupe WELCOOP favorise le recrutement local ;
- Le Groupe WELCOOP privilégie le recours à des entreprises régionales pour le choix de ses différents prestataires ;
- Le Groupe WELCOOP est acteur engagé contre la désertification médicale au travers de ses différentes solutions (dont la téléconsultation et la téléassistance) et en favorisant le pharmacien comme le coordinateur de santé.

Un esprit entrepreneurial

Marqué par l’empreinte de son histoire et de ses ambitions, le Groupe WELCOOP a toujours promu l’entrepreneuriat et la créativité en accompagnant des start-ups.

Cette collaboration a pris plusieurs formes :

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

Une politique de soutien aux associations

De par ses activités et ambitions pour le système de santé, le Groupe WELCOOP cherche à renforcer ses relations avec les associations de patients.

Par exemple, LA COOPÉRATIVE WELCOOP est partenaire de l’association Juste Humain pour son concours de dessins auprès des enfants hospitalisés à long terme dans les services oncohématologie-pédiatriques.

Après 8 établissements participants l’année dernière, l’opération s’est déployée en 2022 dans 26 hôpitaux de métropole et d’Outre-mer. A travers le dessin, la peinture, le découpage et le collage, les enfants ont pu créer leur « île merveilleuse au milieu du ciel ». Un lieu magique où leurs rêves peuvent prendre vie. Une belle façon de les accompagner et de leur offrir une parenthèse artistique.

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



Visuel des réseaux sociaux pour promouvoir l'Armoire à pharmacie Solidaire de Wellpharma

A titre d'exemples :

- EQUASENS est membre fondateur du Club « Mécènes du patrimoine de Meurthe-et-Moselle ». La Fondation du Patrimoine œuvre à la sauvegarde et la valorisation du patrimoine français. Au travers du label, de la souscription publique et du mécénat d’entreprise, elle accompagne les particuliers, les collectivités et les associations dans des projets de restauration.
- L’enseigne WELLPARMA devenant un réel réseau de pharmaciens qui s’engagent, avec leur communauté de patients, dans des actions locales de bienveillance et d’entraide via le lancement de L’Armoire à pharmacie Solidaire®.

Le principe est simple : patients, pharmaciens et laboratoires sont invités à faire une bonne action en achetant des produits d’hygiène et de premiers soins, afin de le déposer dans L’Armoire à pharmacie Solidaire® d’une officine WELLPARMA. Ces dons sont remis à des associations locales partenaires de nos pharmacies WELLPARMA, qui les distribuent ensuite aux personnes et familles démunies.

Agir contre le gaspillage alimentaire

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



CONTRIBUER À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS POUR UN SYSTÈME DE SANTÉ PLUS EFFICIENT

Grâce à ses différents métiers et à son modèle d’affaires, le Groupe WELCOOP peut légitimement affirmer qu’il est l’une des rares organisations à disposer d’une vision globale du monde de la santé en vie réelle. C’est pourquoi, grâce à sa vision à long terme, il porte l’ambition d’être un contributeur de solutions innovantes et durables pour répondre aux enjeux du système de santé.

La vision de la Coopérative repose principalement sur deux enjeux.

ACCOMPAGNER LE PHARMACIEN DANS LA MUTATION DE SON MÉTIER

La profession de pharmacien est en pleine mutation. Au-delà de la délivrance de médicaments, le métier s'oriente vers plus de services et d'échanges avec les patients, vers plus de collaboration avec les professionnels de santé, dans un contexte réglementaire toujours plus exigeant. Dans ce contexte, la coopérative recherche à préserver l'économie et l'indépendance de la pharmacie tout en accompagnant le pharmacien dans sa mutation.



Médicaments génériques Cristers

Ainsi,

- Le laboratoire de génériques CRISTERS, en tant que seul laboratoire de médicaments génériques français dont le capital est contrôlé par des pharmaciens français, contribue à la fois aux économies générées par ces médicaments à la collectivité mais aussi à une proportion importante de la marge de la pharmacie. Le laboratoire CRISTERS fabrique une grande partie de ses médicaments en France et en Europe garantissant une traçabilité stricte et rigoureuse ;
- Le laboratoire MARQUE VERTE propose un ensemble de produits (soins et traitements des plaies, produits d'hygiène, de diabétologie, de mesure, de santé et bien-être...) exclusifs à la pharmacie permettant de défendre leur légitimité, leur indépendance et leurs valeurs, c'est-à-dire assurer aux patients que les produits distribués en pharmacie sont sains et de qualité ;
- Les activités du Groupement de pharmaciens OBJECTIF PHARMA permettent d'optimiser les conditions d'achats (centrale d'achats, conditions génériques, laboratoires et répartiteurs) et favoriser l'installation et la transmission d'officines.
- L'activité d'importation qui négocie chaque jour en Europe des prix compétitifs pour proposer aux pharmaciens français des médicaments, des produits OTC, des dispositifs médicaux et de la parapharmacie. Chaque année, l'importation parallèle permet de générer plus d'un million d'euros d'économie pour l'Assurance Maladie et d'améliorer aussi la marge du pharmacien ;
- L'activité de services et soins à domicile proposée par D'MEDICA (préemptée ces dernières années par de nombreux acteurs privés au détriment du pharmacien) permettant de remettre le pharmacien au cœur des enjeux associés au vieillissement de la population comme un acteur de la prévention ;
- Les enseignes de pharmacie WELLPHARMA (les pharmacies solidaires et bienveillantes) et Anton&Willem (réseau de pharmacies spécialisées dans les médecines douces) positionnent le pharmacien comme un expert de santé au travers de conseils et prestations de services dédiés.

FAVORISER UN ÉCOSYSTÈME DE SANTÉ PLURIDISCIPLINAIRE ET INTEROPÉRABLE

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

Pour cela, la stratégie du Groupe repose essentiellement sur la vision des activités du groupe EQUASENS avec sa vision du 'PLUS DE TECHNOLOGIE POUR PLUS D'HUMAIN'.

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

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

DEVENIR UN CONTRIBUTEUR AUX ENJEUX DE LA SANTÉ DE DEMAIN

Au-delà de ses activités, la coopérative souhaite se positionner comme un contributeur reconnu à des solutions innovantes pour répondre aux enjeux de la santé de demain (fixés par les différents plans gouvernementaux dont le plan innovation santé 2030).

Plus particulièrement, la coopérative a retenu 6 enjeux sur lesquels elle doit apporter une contribution sur les 5 ans à venir :



C'est ainsi que fin 2022, dans la lignée du plan du gouvernement français visant à réduire les chutes mortelles et invalidantes des personnes âgées de 20% en 3 ans, la coopérative a développé sa première contribution au travers d'une offre, en association avec plusieurs de ses métiers dont ceux de D'MEDICA et via l'activité de prévention des pharmacies, sur la prévention des chutes pour les personnes âgées.

Cette offre doit être déployée sur 2023 dans plus de 60 pharmacies en France.





RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

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

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



Agir sur la mobilité des collaborateurs

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

Ainsi, avec près de **860** véhicules et **26,3** millions de kilomètres parcourus sur l'année 2022, les véhicules représentent une source importante d'émission de gaz à effet de serre pour le Groupe. À titre de comparaison, le Groupe comptait près de **807** véhicules en 2021 qui avaient parcourus **23,5** millions de kilomètres.

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

➤ L'optimisation de la flotte véhicules d'entreprise qui prône un verdissement raisonné et progressif de la flotte du Groupe avec pour objectif d'intégrer l'usage des conducteurs et ainsi permettre un panachage technologique plus pertinent :

- Démarche permanente visant à renouveler fréquemment le parc automobile (ancienneté moyenne inférieure à 3 ans) permettant de sélectionner des véhicules toujours plus performants en émission de CO₂ ;
- Proposer (pour les sociétés françaises sur 2022) un catalogue commun de véhicules cherchant toujours à trouver l'association la plus pertinente entre l'usage des conducteurs (typologie des trajets, accès à des bornes électriques...) et les motorisations proposées par les constructeurs référencés. Cette approche a permis de proposer de nombreux véhicules hybrides et électriques (24 commandes de véhicules hybrides et électriques sur 2022) même si la motorisation thermique reste pour l'instant la solution la plus pertinente pour les gros rouleurs.

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

Cependant, le Groupe WELCOOP s'inscrit pleinement dans la Loi française d'Orientation Mobilité (LOM) qui concerne les entreprises gérant un parc de plus de cent véhicules. Cette loi a pour objectif d'effectuer une transition énergétique et porte notamment sur les renouvellements (en flux et non en stock) des véhicules. Les objectifs de renouvellement de la Loi LOM portent sur l'acquisition ou utilisation une part minimale de véhicules propres lors du renouvellement du parc :

- Au moins 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022 ;
- 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
- 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 ;
- 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030.

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

➤ Le recours aux technologies et solutions alternatives pour réduire les kilomètres parcourus :

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

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

Le Groupe WELCOOP estime que son parc de véhicules est à l'origine de l'émission de 3 949 tonnes équivalent CO₂ vs 3 521 tonnes en 2021.

Agir sur le transport de nos produits

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

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

- Favoriser des fournisseurs nationaux ou, du moins, réduire les intermédiaires sur ses importations ;
- Intégrer une démarche RSE dans les appels d'offres de transporteurs ;
- Privilégier le bateau pour ses importations directes d'Asie et favoriser le rail pour l'approche jusqu'à ses plateformes logistiques ;
- Optimiser les livraisons vers, ou depuis, les agences et les plateformes logistiques.

Réduire la consommation d'énergies liée à nos bâtiments

La consommation d'énergie en lien avec le chauffage ou le refroidissement des bâtiments constitue un des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre indirects du Groupe. Aussi conformément à la législation française (Loi ELAN), le Groupe WELCOOP vise à réduire ses consommations énergétiques pour tous les bâtiments de plus 1 000 m² dans lesquels il a des locaux. Les objectifs de réduction fixés par la loi en valeurs relatives sont de -40% d'ici 2030, -50% en 2040 et -60% en 2050 comparé à une année de référence entre 2010 et 2020.

Les objectifs peuvent également être fixés en fonction de la consommation énergétique des bâtiments nouveaux de leur catégorie.



Différents aperçus de l'intérieur d'une pharmacie Anton & Willem

Favoriser le recyclage et l'économie circulaire

LE GROUPE WELCOOP s'engage, via sa stratégie, ses enjeux et ses comportements au quotidien, à promouvoir l'économie circulaire au travers de ses grands principes :

➤ L'éco-conception :

- En intégrant dans ses emballages des matières recyclables et recyclées ;
- En développant, via la marque DERMASENS, du LABORATOIRE MARQUE VERTE, des produits plus éco-responsables (made in France, gel douche à reconstituer, shampoing solide...).

➤ Le recyclage et la réparation :

- Au travers d'un processus de recyclage direct des matériels informatiques afin de leur donner une seconde vie par un reconditionnement en SAV ou par des sous-traitants, des cessions à des brokers ou à des salariés ;
- En participant à un système collectif de collecte séparée mis en place par des éco-organismes agréés pour la gestion de ses produits. Exemple : CYCLAMED (pour les médicaments), DASRI (pour les aiguilles), ECODDS (pour les biocides dans les anti-moustiques), ESR (pour les déchets électroniques) ;
- En s'appuyant sur des fournisseurs et acteurs locaux pour la collecte et le traitement des déchets banaux (DIB) et déchets résiduels (médicaments, électronique...) non recyclables ;
- En incitant le consommateur final au comportement éco-responsable, via son enseigne WELLPARMA qui valorise le recyclage des médicaments par la remise de points fidélités.

➤ Le réemploi :

- En recyclant certains emballages afin de leur donner un nouvel usage (ex : cartons usés qui sont réutilisés en calage de nos colis).

Préserver la Biodiversité

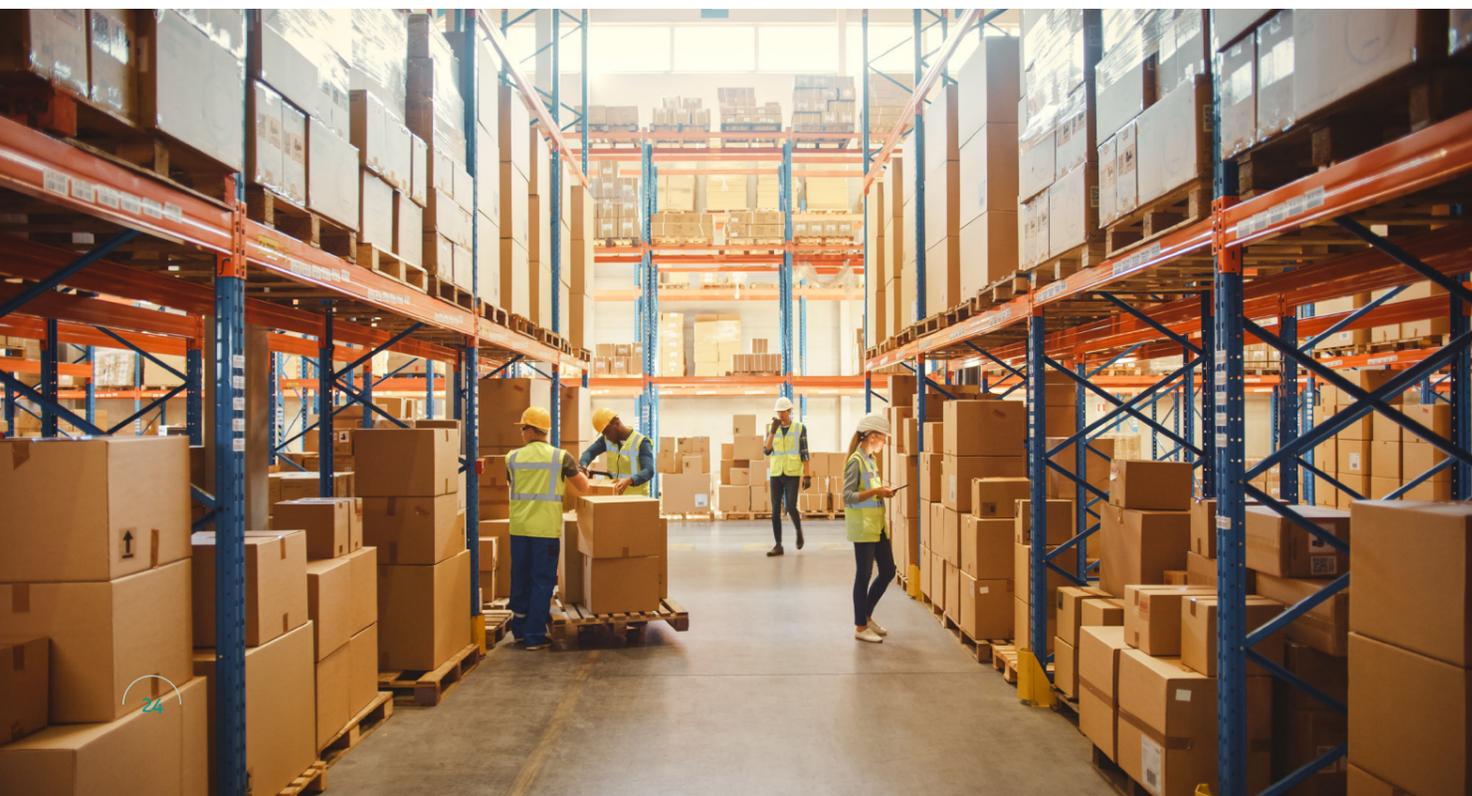
Le Groupe WELCOOP n'a pas développé de politique spécifique au bénéfice direct de la protection de la biodiversité. Néanmoins, la Biodiversité est notre Pharmacie puisque nos médicaments viennent, pour la plupart, de molécules issues des plantes ou des animaux. Ne rien faire en faveur de la biodiversité aujourd'hui, c'est sacrifier la santé de demain.

Indirectement le Groupe WELCOOP s'engage en faveur de la biodiversité via :

- Le LABORATOIRE MARQUE VERTE, avec sa gamme de produits DERMASENS, qui propose des produits formulés sans substances indésirables et développe des produits avec un pourcentage de naturalité de plus de 95%,
- Son réseau d'enseignes d'herboristerie moderne « ANTON et WILLEM » qui œuvre pour la démocratisation de la médecine douce.



Photo du produit shampoing solide éco-responsable de Laboratoire Marque Verte





ÊTRE UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE



L'Humain est l'un des importants piliers de la création de valeur du Groupe.

Ainsi, le Groupe Welcoop s'engage, afin de préserver ce capital, à maintenir des politiques fortes visant principalement à :

- Être attractif au moyen d'une marque employeur forte et d'une culture d'entreprise qui amène du sens et de la fierté ;
- Disposer d'une organisation apprenante permettant d'avoir les compétences clés actuelles et futurs ;
- Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs ;
- Favoriser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.



ATTIRER LES TALENTS

Notre vision du recrutement

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

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

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



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



Les solutions pour attirer des talents

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

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

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

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

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

Pour 2022, la démarche de cooptation a été redynamisée notamment en boostant les niveaux de récompenses et en renforçant la communication interne sur le sujet. Grâce à cela, le bilan 2022 est très positif : 47 recrutements réalisés en 2022 grâce à la cooptation contre 17 recrutements en 2021.

Renforcer sa visibilité

➤ Améliorer la présence digitale « recrutement »

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

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



➤ Des relations écoles pragmatiques

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

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

En 2022, la politique « stages et alternances » de LA COOPÉRATIVE WELCOOP s'est davantage développée et structurée en interne autour de compétences dédiées. Ainsi, 43 alternants ont été présents dans l'entreprise en 2022, soit le double par rapport à 2021.

➤ Être présent à des événements professionnels de grande renommée

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

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

➤ Faire vivre une expérience positive aux candidats

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

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



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

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

➤ Apporter un soin particulier à l'intégration

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

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

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

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

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

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS

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

Assurer un suivi individualisé des collaborateurs

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

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

Le Groupe WELCOOP est attaché au développement professionnel de ses collaborateurs. Favoriser la promotion ainsi que l'évolution de carrière de tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de formation, est une priorité de la démarche sociale du Groupe WELCOOP et un enjeu au regard de sa stratégie.

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

- Le management : montée en compétences des managers en poste dans le pilotage de leurs équipes, accompagnement des nouveaux managers dans leur prise de fonctions avec l'acquisition des techniques managériales et communicationnelles ;
- L'amélioration des compétences linguistiques en lien avec la stratégie de développement à l'international ;

- Le développement commercial : accompagnement des forces commerciales pour gagner en efficacité, pour maîtriser les techniques de ventes, intégration des nouveaux commerciaux et renforcement des équipes en place ;
- Les compétences techniques, informatiques et digitales : accompagnement des équipes R&D ainsi que des services clients dans l'adaptation de leurs compétences aux évolutions organisationnelles et technologiques, certifications métiers ;
- La qualité et la sécurité au travail : accompagnement au déploiement des plans d'amélioration continue dans les domaines de la qualité et de la sécurité (formation SST, projet SMS – RGPD – RSSI) ;
- La reconnaissance et la valorisation des actions de transfert de compétences : formation présentielle, formation à distance, e-learning, développement des communautés d'apprentissage, tutorat, webinars, ... ;
- Le développement des compétences transversales telles que la gestion de projets, la gestion des priorités, la gestion du temps, la gestion du stress ou encore la communication par le recours à la formation, au coaching individuel ou collectif.

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

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

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

Bilan annuel de formation Groupe WELCOOP	Année	Nombre de collaborateurs formés	Nombre total d'heures de formations	Dont formations internes	Dont formations externes
	2021	534	7 875	3 862	4 014
2022	512	9 814	4 977	4 837	

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

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



Différents aperçus de la Maison des Citoyens de la Santé et du Bien-être



FAVORISER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Promouvoir les activités sportives, bien-être et culturelles

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

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

C'est aussi sur la base de ces fondements, que LA COOPÉRATIVE WELCOOP a souhaité prendre des engagements sur l'inclusion du handicap et plus particulièrement à travers le handisport via le projet 'la Team WELCOOP' qui soutient 3 athlètes handisports en pleine préparation des prochains jeux olympiques.

Ce projet est une manière de sensibiliser sur le handicap et en même temps sur la pratique sportive.

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

Sécurité des collaborateurs

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

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

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

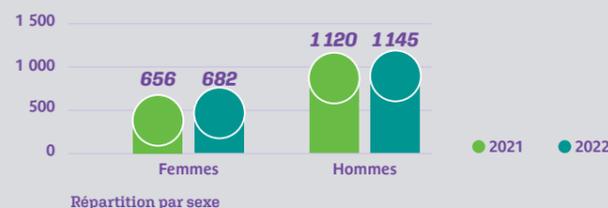


LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Favoriser l'Égalité des chances : Promouvoir l'égalité de traitement femmes-hommes

L'effectif du Groupe WELCOOP au 31 décembre 2022 est de **1 827 salariés (1 802 salariés en Équivalent Temps Plein – ETP)** contre **1 776 salariés (1 763 salariés en Équivalent Temps Plein – ETP)** en 2021.

La répartition des effectifs femme-homme se répartissent de la manière suivante :



Ainsi, Le Groupe WELCOOP compte **682** collaboratrices qui représentent **37,33%** de l'effectif total du Groupe. La part des effectifs féminins s'accroît de 4% entre 2021 et 2022.

L'index de l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes en 2022 est de 93/100 pour D'MEDICA, 88/100 pour l'UES EQUASENS, 89/100 pour WELCOOP LOGISTIQUE et 60/100 pour WELCOOP SOLUTION PRODUITS. En cas de note inférieure à 75, des actions correctives sont négociées avec le CSE. Des objectifs de progression sont fixés quand le score global est inférieur à 85. Il est à noter, concernant WELCOOP SOLUTION PRODUITS, société employant principalement des forces de ventes avec des rémunérations variables, que le score de 60/100 s'explique par les différences de performance et de résultats individuels, générant de-facto des différences de rémunération.

Plan d'actions égalité femmes-hommes

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

Les actions ainsi définies ont trait à :

➤ L'accès à l'emploi :

- Processus de recrutement neutre et égalitaire pour lutter contre les stéréotypes de genre et la discrimination à l'embauche en raison du sexe. Plus largement, les équipes en charge des recrutements sont formées pour lutter contre toute forme de discrimination (genre, orientation sexuelle, religion, ethnie, origine sociale, etc.) ;
- Garantie du respect de la mixité dans les recrutements ;
- Favoriser l'accès aux femmes à des postes à responsabilité et à des métiers techniques historiquement masculins. Quand le Groupe externalise ses recrutements, il sélectionne exclusivement des partenaires qui s'engagent en matière de RSE

➤ La formation :

- Garantir que la proportion d'hommes et de femmes formés correspond à leur répartition dans l'effectif ;
- Équilibre vie privée – vie professionnelle et prise en compte de contraintes familiales et d'éventuels aménagements du temps de travail, formations locales ou régionales privilégiées, absence de départs en formation le dimanche soir, développement des formations e-learning, mise en place de formations spécifiques pour le retour à l'emploi, etc.

➤ La rémunération et évolution professionnelle :

- Rémunération basée sur les compétences, l'expérience, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée ;
- Veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent en raison d'événements personnels. À cet effet, les services des Ressources Humaines ont poursuivi en 2022 une analyse détaillée qui s'assure de l'absence d'écarts entre les salariés d'un même service, chacun étant comparé individuellement à ses pairs, selon son expérience, son ancienneté et ses performances ; A titre d'exemple, en 2022, c'est l'ensemble des équipes R&D et Assistance Téléphonique ainsi que les équipes de formateurs et consultants d'EQUASENS qui ont été audités en détail, soit près de 300 personnes au total ;
- Possibilité de neutraliser l'impact du temps partiel sur les futures pensions de retraite ;
- Évolutions promotionnelles uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, etc.

➤ L'équilibre vie privée / vie professionnelle :

- Aménagement et organisation du temps de travail (lorsque cela est possible), privilégier les réunions à distance et pendant les heures de travail, horaires aménagés, télétravail ;
- S'engager à ce que des congés liés à la parentalité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière, etc. ;
- Dispositions spécifiques aux femmes enceintes (télétravail, réduction du temps de travail et assimilation des absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires comme temps de travail effectif) ;
- Un entretien de départ et de retour est systématiquement réalisé en cas de congés maternité ;
- Congés et contraintes familiales (4 jours d'absence rémunérés pour enfant malade ou hospitalisé, aménagement d'horaires lors des rentrées scolaires) ;
- Rémunération du temps dédié à l'allaitement ou l'expression du lait sur le lieu de travail et mise à disposition dès que nécessaire d'une pièce / d'un bureau dédié à l'allaitement ou à l'expression du lait ;
- Réaffirmation du droit à la déconnexion des outils numériques ;
- Lutte contre le harcèlement au travail et les agissements sexistes au travail (formation des managers sur le sujet, sensibilisation du personnel par des communications). Des procédures de lancement d'alertes ont été mises en place.

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

Promouvoir la diversité et l'inclusion

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

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

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

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

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

Le Groupe WELCOOP s'inscrit dans la continuité de ces actions citoyennes et s'engage pour l'inclusion du handicap plus particulièrement à travers le handisport avec le projet TEAM WELCOOP. En effet, Le Groupe soutient trois athlètes handisports en les accompagnant dans leur préparation en vue de leur participation aux Jeux Paralympiques Paris 2024, avec une participation active des collaborateurs qui le souhaitent. Ce projet dépasse largement le lien avec les jeux Paralympiques Paris 2024 puisqu'il permet aux collaborateurs d'avoir un regard nouveau sur le sport et sur le handicap.

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

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

🔹 Lutter contre la précarité

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

En complément, le Groupe dénombrait 43 contrats de professionnalisation (CPR) et d'apprentissage (CAP) contre 23 en 2021.

Le taux de CDI est de **98,34%** pour les hommes et de **97,80%** pour les femmes. Il était de **98,21%** pour les hommes et de **97,11%** pour les femmes l'exercice précédent.

L'ancienneté moyenne est de **8 années**, en recul d'un an par rapport à l'année précédente.

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



TYPOLOGIE DE CONTRAT	NOMBRE		POURCENTAGE	
	2021	2022	2021	2022
Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	1 678	1 793	97,80%	98,14%
Contrats à Durée Déterminée (CDD)	32	34	2,2%	1,86%



MÉTHODOLOGIE, PÉRIMÈTRE ET DÉFINITIONS DES INDICATEURS

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

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

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



PÉRIMÈTRE

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

Groupe EQUASENS
qui regroupe les entités suivantes :

EQUASENS, ASCA INFORMATIQUE, AXIGATE, BGM INFORMATIQUE, CAREMEDS, DICSIT INFORMATIQUE, DISPAY, EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING (EHLS), HDM, HEALTHLEASE, I-MEDS, INTERNATIONAL CROSS TALK (ICT), KAPELSE, MALTA BELGIUM, MALTA INFORMATIQUE, MULTIMEDS, NANCEO, NOVIA SEARCH, NOVIA TEK, PANDALAB, PHARMAGEST BELGIUM, PHARMAGEST ITALIA, PHARMAGEST LUXEMBOURG, PROKOV EDITIONS, SCI HUOBREGA, SEAA, SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA



Ne sont pas incluses dans le périmètre du Groupe WELCOOP :

- Les sociétés mises en équivalence (GROUPE DOMEDIC, PHARMATHEK) ou non consolidées financièrement par le Groupe WELCOOP (ex : EMBLEEMA) dont le pourcentage de détention est strictement inférieur à 50%.
- En cas d'indisponibilité de l'information par entité conformément à la définition de l'indicateur, le périmètre s'en trouve réduit d'autant. Ainsi, concernant l'indicateur Nombre d'heures de formation, la société WELCOOP LOGISTIQUE n'a pu être retenue.

Groupe WELCOOP
qui inclut les entités du Groupe EQUASENS ainsi que :

LA COOPERATIVE WELCOOP, CRISTERS, D'MEDICA, DMS, WELCOOP LOGISTIQUE, GLOBALE SANTE, INVESTIPHARM FRANCE, IXAGE, LABORATOIRE MARQUE VERTE, MARQUE VERTE SANTE, OBJECTIF PHARMA, PHARMA LAB, PHARMA LAB INTERNATIONAL, PHARNAT CREATIONS, WELCOOP SOLUTION PRODUITS.



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

- Entrées :
 - Au sein du Groupe EQUASENS : DISPAY (création),
 - Au sein du reste du Groupe WELCOOP : IXAGE (création)
- Sorties :
 - Au sein du Groupe EQUASENS : ADI, PHARMAGEST SERVIZI,
 - Au sein du reste du Groupe WELCOOP : INVESTIPHARM BELGIUM.

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

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

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

Nombre de nouveaux coopérateurs

Cumul des nouveaux coopérateurs associés ayant souscrit à LA COOPÉRATIVE WELCOOP au cours de l'exercice ;

Répartition géographique de l'effectif total dans le monde

La répartition géographique de l'effectif total par pays. Les effectifs du Groupe WELCOOP sont présents dans 8 pays : la France, l'Italie, la Belgique, l'Ile Maurice, le Luxembourg, l'Allemagne, le Royaume-Uni et Hong Kong.

Transport

Livraison de biens et de marchandises depuis les plateformes logistiques et/ou les agences vers les utilisateurs finaux. L'entreprise a recours à des transporteurs spécialisés ;

Nombre de kilomètres parcourus en voiture

Suivi du nombre de kilomètres parcourus par les personnes utilisant une voiture de fonction. Donnée exprimée en millions de kilomètres ;

Nombre de véhicules

Cumul des véhicules de fonction loués ou appartenant à l'une des filiales du Groupe WELCOOP. Sont exclus les véhicules personnels pour lesquels les collaborateurs du Groupe perçoivent des indemnités kilométriques. Donnée arrondie à la dizaine la plus proche ;

Calcul des gaz à effet de serre

Les gaz à effet de serre pour la flotte véhicules détenue ou louée par le Groupe WELCOOP, calculés d'un facteur de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), pour les véhicules de fonctions - Gazole de 0,15 kgCO₂/km (vs 0,17 kgCO₂/km en 2020). L'ensemble des données sont exprimées en Tonnes équivalent de CO₂.

Économie circulaire

Économie fondée sur une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières primaires ainsi que, par ordre de priorité, sur la prévention de la production de déchets, notamment par le réemploi des produits, et, suivant la hiérarchie des modes de traitement des déchets, sur une réutilisation, sur un recyclage ou, à défaut, sur une valorisation des déchets (art. L. 110-1-1 du C. énergie, issu de la loi du 17-8-2015) ;

CV reçus

Cumul des CV transmis par des collaborateurs du Groupe WELCOOP en rapport avec des offres d'emplois disponibles au sein du Groupe WELCOOP ;

CV recrutés

Cumul des effectifs physiques recrutés (tous types de contrats) suite à une cooptation ;

Nombre de salariés formés

Nombre total de salariés formés différents ayant bénéficié d'au moins une formation, interne et/ou externe, au titre de l'exercice N. Une personne physique ayant eu à la fois une formation interne et une formation externe est comptée qu'une fois ;

Nombre d'heures de formation

Sont comptabilisées dans cet indicateur toutes les heures de formation liées au plan de formation et réalisées au cours de l'exercice, que la formation soit interne ou externe.

Une formation est considérée en tant que telle si et seulement si les critères suivants sont regroupés pour une formation externe et lorsque les deux derniers critères listés sont regroupés dans le cas d'une formation interne :

- L'organisme de formation possède un numéro d'agrément,
- L'organisme de formation fournit une convention de formation,
- L'organisme de formation fournit un programme de formation,
- L'organisme fournit une attestation de présence pour justifier de la présence du collaborateur.

Si une formation ne regroupe pas l'ensemble de ces critères, celle-ci n'est pas retenue.

Sont exclus les effectifs stagiaires, intérimaires et alternants.

Cut-Off : En cas de formation sur deux exercices, le total des salariés formés est comptabilisé sur l'année pendant laquelle la formation se termine ;

Effectif total

Effectif total au 31 décembre

Concerne l'ensemble des salariés en CDI et CDD soit l'ensemble des personnes physiques présentes au 31 décembre. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim, contrats d'alternance) et les mandataires sociaux ;

ETP

Équivalent Temps Plein mensuel au 31 décembre

Concerne l'ensemble des salariés en CDI et CDD soit l'ensemble des personnes physiques présentes au 31 décembre. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim, contrats d'alternance) et les mandataires sociaux ;

Effectif total par sexe

Détail de l'effectif total par sexe ;

Proportion de femmes dans le Groupe

Rapport entre l'effectif féminin total et l'effectif total (tous les statuts et tous les contrats confondus) ;

Taux de CDI

Ratios au 31 décembre :

Effectifs titulaires d'un CDI divisés par l'effectif total,

- Nombre de femmes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total de femmes,
- Nombre d'hommes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total d'hommes.

Ancienneté moyenne

L'ancienneté est calculée à partir de la date du premier contrat retraitée de la période d'absence entre les contrats. Les périodes de stages, d'alternance et de CDD ayant donné lieu à un CDI sont donc comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté moyenne est la moyenne de l'ancienneté de chaque salarié comptabilisé dans l'effectif au 31 décembre ;

Du fait de l'absence de risque au regard des activités du Groupe WELCOOP, aucune politique n'a été mise en œuvre pour :

- Lutter contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable ;



Suivez-nous !

www.lacooperativewelcoop.com

+33 8 20 90 80 90

contact-siege@lacooperativewelcoop.com



LA COOPERATIVE
WELCOOP

Les citoyens de la santé et du bien-être.