



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023



LA COOPÉRATIVE
WELCOOP

Les citoyens de la santé et du bien-être.



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

à l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle
du 14 juin 2024

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.

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 2023 ou ceux des années antérieures, sur la base de contributions du réseau interne. La déclaration est placée sous la supervision du Directoire.



ÉDITO DES PRÉSIDENTS



Jean-Pierre DOSDAT
Président du Conseil de Surveillance

« La Coopérative Welcoop appartient à plus de 3800 pharmaciens d'officine. Sa gouvernance qui associe étroitement les pharmaciens coopérateurs au développement de l'entreprise inscrit par essence la durabilité de nos activités comme condition de notre performance, au service des patients et des professionnels de santé.

Dans un marché officinal sous pression, notre principal atout réside dans la pluralité de nos expertises, et leur complémentarité, pour répondre aux enjeux de la pharmacie : accompagner le changement de modèle de l'officine tout en préservant sa rentabilité. Libérer du temps, offrir plus de services, assurer l'indépendance économique du pharmacien : nos 1800 collaborateurs s'y emploient, avec créativité, rigueur et proximité. »



Dominique PAUTRAT
Président du Directoire

« En tant que coopérative de santé, notre raison d'être est d'améliorer la prise en charge du patient et l'efficacité du système de santé. Notre modèle d'affaires est tout orienté vers la création de valeur économique et sociétale avec, et pour, toutes nos parties prenantes. Notre feuille de route stratégique, historiquement liée à nos engagements RSE, est guidée par cet objectif.

En 2023, La Coopérative a finalisé et lancé le déploiement de son plan d'actions RSE au niveau du Groupe et de chacune de ses filiales, notamment la régionalisation, pour plus de proximité, et sa première contribution citoyenne, le plan antichute, un dispositif de prévention auprès des personnes âgées, coordonné par le pharmacien d'officine, en relai du plan gouvernemental du même nom. »



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 :

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) ;



NOTRE GOUVERNANCE

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 ;



NOS 4 VALEURS

Notre stratégie
afin de faire du
Groupe WELCOOP
un réel contributeur
aux enjeux de notre
système de santé ;



NOTRE STRATÉGIE

Nos relations avec
nos parties prenantes
portées par une vision
durable et responsable.



NOS RELATIONS

La diversité des activités du Groupe WELCOOP forme un ensemble qui trouve sa cohérence dans les réponses apportées aux enjeux des pharmaciens d'officine et plus globalement du système de santé.

Le Groupe WELCOOP a analysé chacun de ses enjeux et risques extra-financiers en tenant compte à la fois de son positionnement global mais aussi des particularités associées à ses différentes activités.

Ces travaux ont permis de fixer au niveau du Groupe, pour chaque enjeu, nos engagements, nos plans d'actions et objectifs que chaque activité s'approprie ensuite en tenant compte de ses particularités.

Animé par un comité RSE opérationnel, cette trajectoire RSE a commencé à se déployer sur 2023 en se nourrissant aussi des échanges avec le Conseil de Surveillance qui apporte un double éclairage avec un positionnement d'organe de contrôle mais aussi de représentant de nos pharmaciens d'officine coopérateurs qui fixe une stratégie en cohérence avec leurs enjeux actuels et futurs.

Dans ce prolongement, sur 2024, nos efforts viseront à :

- Partager nos enjeux et risques extra-financiers avec nos parties prenantes afin d'enrichir notre démarche ;
- Travailler sur la mise en place de la nouvelle réglementation européenne (CSRD) relative à la publication d'un rapport de durabilité (applicable à partir de 2025 pour le Groupe WELCOOP).

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



LA COOPÉRATIVE
WELCOOP

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
- Formation
- International

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



Notre écosystème et nos ressources

Actionnaires

Salariés

Notre partage de valeur

Plus de 3800 coopérateurs pharmaciens
6 millions€ de dividendes coopératifs versés en 2023.

Plus de 1800 salariés / 98% de CDI
Une ancienneté moyenne de 9 années

Nos valeurs

PROXIMITÉ

EXPERTISE

Avec une création durable de valeur

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 solutions pour renforcer l'accompagnement des patients :

Coordination d'informations entre les professionnels de santé (ville/hôpital)

+ 3200 EHPAD clients

+ 11 600 Libéraux de santé clients (médecins, infirmier(e)s, kinésithérapeutes... regroupés ou non en maisons ou centres de santé)

+ 750 HAD/SSIAD/CLICS clients

+ 40 Hôpitaux/SMR/PSY clients

Messagerie sécurisée entre les professionnels et établissements de santé

+ 28 000 comptes utilisateurs professionnels de santé



Pour la santé de demain

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

Fluidifier 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 efficience 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

Autorités et régulateurs

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

Fournisseurs et partenaires

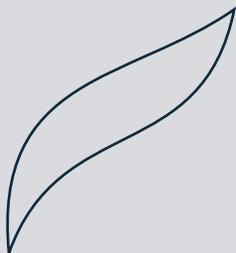
La recherche permanente d'une relation de partenariat forte

Solidité financière

Un résultat d'exploitation de 52M€ et une trésorerie nette de 103M€

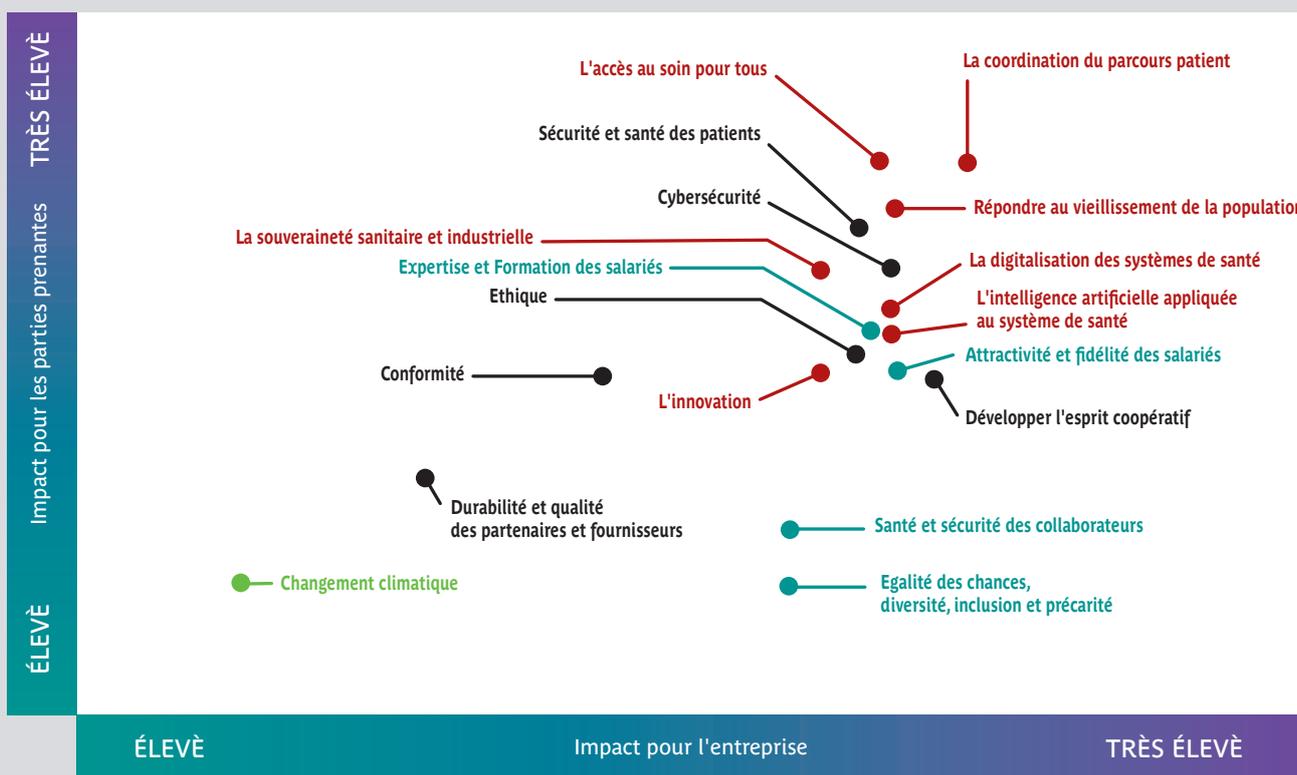
ANTICIPATION

OPTIMISME



NOS ENJEUX RSE MAJEURS ET PRIORITAIRES GRILLE DE MATÉRIALITÉ

Cet exercice de matérialité a été réalisé 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.



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

AXES MAJEURS ET PRIORITAIRES	ENJEUX MAJEURS ET PRIORITAIRES
• Être un acteur engagé et responsable	<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
• Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient en axant ses actions sur 6 enjeux (pour la santé de demain) majeurs et l'innovation
• Réduire notre empreinte environnementale	<ul style="list-style-type: none">• Changement climatique
• Être un employeur de référence	<ul style="list-style-type: none">• Expertise et formations des salariés• Attractivité et fidélité des salariés• Santé et sécurité des collaborateurs• Égalité des chances, diversité, inclusion et précarité



NOS RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Enjeux majeurs et prioritaires

Avoir une démarche Ethique des Affaires (Ethique)

Risques associés

Risque de réputation et controverse

Nos engagements

- Mettre la RSE au cœur de nos stratégies avec une Gouvernance dédiée
- Avoir une démarche éthique des affaires robustes

Développer l'esprit coopératif

Risque de non-adhésion aux principes coopératifs et de mauvaise compréhension de la stratégie

- Renforcer la communication sur la stratégie de la Coopérative
- Être au plus proche des coopérateurs par la mise en place d'une régionalisation de la Coopérative

Protéger nos données, celles de nos clients et nos patients (Cybersécurité)

Risque d'atteintes/détournements de nos données ainsi que celles de nos clients/patients

- Disposer d'une politique cyber robuste

Nos actions

- Formation du Conseil de Surveillance aux enjeux de la RSE
- Mise en place d'un comité RSE opérationnel
- Mise en place d'une rémunération variable adossée sur des objectifs RSE
- Mise en place d'une charte Ethique

- Formation et sensibilisation des salariés à l'éthique des affaires
- Renforcer nos process sur la gestion des alertes

- Supervision des tiers à risque

- Mise en place de coopérateurs Ambassadeurs de la Coopérative dans les régions.

- Mise en place d'un comité Groupe Cyber
- Adoption d'une Politique Groupe de Sécurité des systèmes d'informations.

- Mise sous contrôle de l'obsolescence des solutions informatiques.

- Mise en place d'une charte Ethique avec une clause cyber pour les fournisseurs les plus sensibles/stratégiques
- Supervision des fournisseurs sensibles/Stratégiques
- Formation et sensibilisation des salariés aux risques cyber.

Nos objectifs

- **100% des membres du Conseil de Surveillance formés/sensibilisés à la RSE**
- **Au moins 4 réunions du comité RSE opérationnel/an**
- 100% du Codir Groupe couvert par une rémunération variable adossée à un critère RSE.

- 100% des fournisseurs stratégiques couverts par une charte éthique à 3 ans
- **+90% des salariés formés/sensibilisés à l'éthique des affaires**
- 100% des tiers à risques de corruption supervisés

- **5 000 coopérateurs à 5 ans.**

- **1 réunion/trimestre**
- 100% à 3 ans des sociétés du Groupe couvertes par une Politique Groupe de Sécurité des systèmes d'informations

- 0% de solutions informatiques obsolètes (non gérées)
- 100% des solutions informatiques développées ou acquises intégrant une revue spécifique Cyber

- 100% à 3 ans des fournisseurs stratégiques couverts par une charte Ethique

- 100% des fournisseurs stratégiques supervisés à 5 ans.

- **+90% des effectifs touchés par des actions annuelles de sensibilisation/formations à la Cyber**

<p>Enjeux majeurs et prioritaires</p>	<p>Risques associés</p>	<p>Nos engagements</p>
<p>Respecter les bonnes pratiques pharmaceutiques et de santé (Sécurité et santé des patients)</p>	<p>Risque de mauvaise gestion et prévention des risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des bonnes pratiques pharma et en management de la qualité
<p>Respecter les obligations réglementaires (Conformité)</p>	<p>Risque de non ou mauvaise anticipation des obligations réglementaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre et anticiper les obligations réglementaires.
<p>Être un partenaire responsable (Durabilité et qualité des partenaires et fournisseurs)</p>	<p>Risque de ne pas pouvoir répondre aux attentes de nos clients ou de ne pas pouvoir déployer nos stratégies</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien des relations durables avec nos partenaires
<p>Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient (Contribuer à 6 enjeux majeurs et favoriser l'innovation)</p>	<p>Risque de ne pas anticiper ou de mal anticiper les évolutions du système de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer aux enjeux de la santé de demain au travers de 6 enjeux majeurs retenus : <ul style="list-style-type: none"> - L'accès au soin pour tous - La coordination du parcours patient - Répondre au vieillissement de la population - La digitalisation des systèmes de santé - La souveraineté sanitaire - L'intelligence artificielle appliquée au système de santé • Favoriser l'Innovation en étant à l'écoute des marchés au travers d'une présence dans les organismes et salons professionnels clés
<p>Changement climatique</p>	<p>Risque de pénuries, interdictions ou hausses de coûts significatifs de certaines matières ou énergies</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de politiques afin de réduire notre empreinte environnementale
<p>Attractivité et fidélité des salariés</p>	<p>Risque de ne pas disposer des compétences internes nécessaires pour répondre aux différents besoins de nos activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une gestion de la marque Employeur et d'un 'on boarding' interne • Actions sur la fierté d'appartenance

Nos actions

- Être présent et actif dans les organismes salons professionnels clés

- Être présent et actif dans les organismes et salons professionnels clés

- Avoir une politique de partenariat forte avec nos fournisseurs et partenaires.

- 1 contribution de la Coopérative par enjeu sur 5 ans (2023-2027).

- Réalisation d'un bilan carbone sur l'ensemble de nos activités afin de définir des objectifs et plans d'actions visant à réduire notre empreinte.

- Mise en place d'enquêtes d'engagement et de satisfaction à destination des salariés du Groupe avec mise en place d'un suivi et plan d'actions sur le niveau d'engagement
- Booster la cooptation qui est une aide précieuse au recrutement et en même temps un marqueur important sur l'image des salariés sur le groupe

Nos objectifs

- **À 3 ans, disposer (directement ou indirectement via ses filiales) d'une présence active au sein d'un organisme professionnel clé. 100% des organismes professionnels clés couverts.**

- **À 3 ans, disposer (directement ou indirectement via ses filiales) d'une présence active au sein d'un organisme professionnel clé. 100% des organismes professionnels clés couverts.**

- **100% des fournisseurs stratégiques couverts par une charte éthique à 3 ans**
- Couverture à 6 ans de 100% des fournisseurs stratégiques par process d'audit.

- **Déploiement contributions.**
- À 3 ans, disposer (directement ou indirectement via ses filiales) d'une présence active au sein des organismes professionnels clés. 100% des organismes professionnels clés couverts.
- À 3 ans, participation (directement ou indirectement via ses filiales) à tous les événements et salons professionnels clés. 100% des événements à salons clés couverts.

- **Evaluer nos Emissions de CO₂ sur les 3 scopes pour nos différentes activités.**
- Se fixer des objectifs de réduction de nos émissions.

- Premières enquêtes émises en 2024
- **Maintenir une ancienneté moyenne entre 5 et 10 ans.**
- **À 3 ans, 1/3 de nos recrutements externes issus de la cooptation.**

 Enjeux majeurs et prioritaires Expertise et formations des salariés	 Risques associés Risque d'inadéquation des compétences internes à l'évolution constante des besoins liés à nos activités	 Nos engagements <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une organisation apprenante et de communautés d'apprentissage autour de 3 principaux axes :
Santé et sécurité des collaborateurs	Risque de mauvaise gestion et prévention des risques en santé et sécurité des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Garantir un niveau de sécurité, santé et qualité de vie au travail optimale
Egalité des chances, diversité, inclusion et précarité	Risque de ne pas répondre aux attentes de certaines parties prenantes sur une entreprise plus inclusive	<ul style="list-style-type: none"> Être reconnu comme un acteur favorisant l'inclusion et luttant contre la précarité



NOS CONTRIBUTIONS AUX ODD DE L'ONU¹



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)

Nos actions

- Acquisition des compétences clés
- Renforcer la Formation des managers
- Mise en place d'une Politique de gestion des 'hauts talents'

Nos objectifs

- À 2 ans, pour chaque activité, identifications des compétences clés
- À 3-5 ans, mise en place de programmes de formation sur ces compétences clés
- **À 3 ans, +90% des managers formés (au moins 1 formation sur les 5 dernières années)**
- À 4 ans, mise en place d'un programme et organisation de gestion des talents

- Déploiement sur la France d'une solution digitale permettant de collecter, analyser et comparer sectoriellement l'ensemble des indicateurs clés (absentéisme, invalidité, accidents du travail).

- **À 2 ans, +90% des sites français couverts par la solution digitale.**
- À 5 ans, définition d'une politique et d'objectifs ciblés de réduction de nos risques sur la santé et la sécurité des collaborateurs.

- Mise en place d'un politique Groupe d'égalité homme/femme.
- Mise en place d'un plan d'actions sur l'inclusion du handicap en entreprise.
- Faciliter le recrutement en CDI.

- À 5 ans, +90% des sociétés couvertes par la politique d'égalité homme/femme.
- À 4 ans, doter le Groupe d'un accord agréé en faveur des personnes en situation de handicap.
- **% de salariés en CDI > 90% (hors alternants et apprentis).**

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





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.



AVOIR UNE DÉMARCHÉ ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Mettre la RSE au cœur de nos Stratégies

En tant que Coopérative, intégrer la RSE à notre gouvernance est une suite logique et un élément incontournable pour assurer le succès et la pérennité du Groupe.

Ainsi, après les travaux menés en 2022 sur l'impulsion du Directoire permettant de former et sensibiliser tous les Comités de Direction de toutes les activités du Groupe à la RSE, la coopérative a prolongé ses actions en :

- Formant les membres de son Conseil de Surveillance à la RSE. Ainsi, sur 2023 **10 conseillers sur 14 (soit 71%)** ont été formés/sensibilisés de la RSE. L'objectif reste de former/sensibiliser 100% des conseillers afin que les enjeux de la RSE soient pris pleinement en compte dans les missions du Conseil de Surveillance sur le contrôle de la stratégie menée par la Coopérative.
Les conseillers étant aussi les représentants des coopérateurs (Pharmaciens d'officine) les enjeux et plans d'actions leur ont été présentés afin de valider l'alignement avec les enjeux associés à la profession et plus globalement à ceux du système de santé.
- Mettant en place un comité RSE opérationnel composé du Président du Directoire de la Coopérative, de la Direction de la Communication Groupe, de la Direction des Ressources Humaines Groupe, de la Direction Financière Groupe, du Directeur Logistique et d'un Directeur Général d'une activité différent à chaque comité.
Le comité a pour objectif le déploiement et le suivi des plans d'actions RSE décidés par le Directoire et validés par le Conseil de Surveillance.
Ce comité mis en place courant 2023 s'est réuni **3 fois sur l'exercice**. L'objectif est qu'il se réunisse au minimum 4 fois dans l'année.
- En mettant en place une partie de la rémunération variable des Directeurs d'Activité sur un critère RSE. Ainsi, outre les Directeurs Généraux d'EQUASENS qui disposaient déjà d'une rémunération variable adossée à un critère RSE (égalité homme-femme), en 2023, une rémunération long terme fut mis en place pour tous les membres du CODIR Groupe présents depuis plus d'un an avec un critère RSE.
- Présentant à chaque Comité de Direction Groupe à la fois les éléments financiers et extra-financiers dont essentiellement l'actualité RSE et l'avancement des plans d'actions.

Nos dispositifs de lutte contre la corruption

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

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

Ainsi, le Groupe

- S'est doté d'un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Si applicable, ce code est intégré au règlement intérieur des sociétés du groupe et fait l'objet, à ce titre, de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 1321-4 du Code du travail.

Ce code est consultable sur le site Internet de la Coopérative WELCOOP.

- A mis en place un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés ou de tiers relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société tout en assurant une protection aux lanceurs d'alertes.

Le dispositif est consultable sur le site Internet de la Coopérative WELCOOP.



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

- A réalisé une cartographie des risques par activité qui identifie, analyse et hiérarchise les risques d'exposition du Groupe.
- A mis en place des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires. Ainsi, pour chaque activité, les tiers à risques (en fonction d'un flux d'activité, d'un secteur d'activité, d'un pays...) sont analysés et mis sous surveillance via la solution indueD développée par la société ALTARES. L'objectif étant en permanence de couvrir les tiers à risques définis.

En complément, sur 2023, le Groupe a finalisé une charte Ethique qui sera déployée sur 2024 auprès des tiers à risque avec comme objectif de les couvrir à 100% à 3 ans.

- A mis en place des contrôles comptables, internes ou externes, pour éviter de masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.
- A fixé des sanctions disciplinaires en cas de violation du code de conduite.
- A déployé un programme de formation et de sensibilisation à la fois vers les cadres et fonctions sensibles au risque de corruption mais plus globalement vers l'ensemble de ses salariés. Ainsi, sur 2023, ce sont près de **58% des salariés** du groupe qui ont validé une formation certifiante spécifique à la corruption. L'objectif étant de couvrir à minima 90% des salariés en renforçant ses outils de formation.

En parallèle, le Groupe réalise plusieurs communications ou événements autour de la Corruption (dont un quizz animé sur la corruption pour marquer la journée internationale de lutte contre la corruption).



Visuel pour écrans internes lors de la Journée internationale de la lutte contre la corruption



Visuel accompagnant un mailing à tous les collaborateurs

Afin de contrôler et évaluer le dispositif, sur 2023, le Groupe a lancé, auprès de chaque activité, un process de révision des process anticorruption (remise à jour des principes de SAPIN2, mise à jour de la cartographie, contrôles comptables...).

Afin d'adapter ses process et contrôles, le Groupe effectue un suivi régulier du classement de transparency.org sur la perception de la corruption des pays dans le monde.

Les résultats des pays dans lesquels le Groupe est présent sont les suivants :

Ainsi, 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.

PAYS	SCORE DE 0 À 100*		RANG MONDIAL	
	2023	2022	2023	2022
France	71	72	20/180	21/180
Belgique	73	73	16/180	18/180
Luxembourg	78	77	9/180	10/180
Italie	56	56	42/180	41/180
Irlande	77	77	11/180	10/180
Royaume-Uni	71	73	20/180	18/180
Allemagne	78	79	9/180	9/180
Ile Maurice	51	50	55/180	57/180
Chine, Hong Kong	75	76	14/180	12/180

*Score 0 : très forte corruption, Score 100 : très faible 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 COOPERATIVE 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 et de ses enjeux.

Cultiver l'esprit coopératif, c'est le faire vivre à travers différentes initiatives et faire connaître et promouvoir la singularité du modèle de coopération, à travers une communication régulière au plus près des coopérateurs ainsi qu'en externe.

En 2023, La Coopérative a structuré sa démarche de régionalisation, pour renforcer la proximité opérationnelle entre coopérateurs et collaborateurs, et accroître l'attractivité de La Coopérative.

Ainsi, 21 pharmaciens ambassadeurs ont été recrutés couvrant l'ensemble du territoire, dont la mission est d'assurer un rôle de référent de La Coopérative en région, auprès de ses confrères et concenseurs et de l'écosystème territorial et de relai avec les activités de La Coopérative. Leur mission a été formalisée par une charte et une convention de partenariat. Un programme de formation a été mis en place pour faciliter leur intégration dont une série de webinaires de présentation détaillée des activités de La Coopérative et de ses filiales.

Ces ambassadeurs sont accompagnés en région par les équipes opérationnelles de la Coopérative afin d'être au plus proche des attentes des pharmaciens et travailler en synergie pour offrir un meilleur service aux coopérateurs.



Extraits du programme d'intégration



Couverture de la newsletter Coopération

En termes de communication, La Coopérative Welcoop intensifie ses actions d'information et d'explication du modèle auprès de toute sa communauté :

- Intervention d'Olivier Urrutia, Délégué Général de La Fédération du Commerce Coopératif et Associé (FCA) lors de la convention nationale des Forces de vente de La Coopérative fin août 2023 réunissant près de 350 collaborateurs.
- Création d'une newsletter Coopération diffusée à tous les collaborateurs.
- Communications régulières sur le modèle coopératif sur les réseaux sociaux.
- Renforcement des relations presse de La Coopérative sur cet axe auprès de la presse sectorielle et économique.

Forte de toutes ses initiatives et de sa proximité avec ses coopérateurs, La Coopérative s'est fixée comme objectif d'atteindre le seuil de 5 000 coopérateurs à 5 ans.

ANNÉE	2023	2022	2021
Nombre de nouveaux coopérateurs	427	283	252

Au 31 décembre 2023, la Coopérative regroupe plus de **3 824 coopérateurs** pour 4 891 sociétaires.



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

Le partage et la sécurisation des données de santé sont les clés d'un système de santé plus efficient et durable au bénéfice du patient.

Cette vision est le fondement sur lequel repose tous les développements de solutions numériques au sein du GROUPE WELCOOP.

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

Au regard de cet enjeu crucial, le GROUPE WELCOOP a fait le choix stratégique de rester souverain en disposant de sa propre infrastructure d'hébergement (Datacenters basés sur nos sites, certifiés Iso 27001 et bénéficiant de l'agrément HDS au regard de la sécurisation des données sensibles de santé) et obligeant à des investissements importants.



La cybersécurité reposant sur une démarche d'amélioration continue qui évolue au cours du temps et du contexte, le GROUPE WELCOOP s'est doté d'une gouvernance dédiée avec la mise en place d'un comité CYBER Groupe composé du Président du Directoire de la Coopérative WELCOOP, du Directeur Général d'EQUASENS et des Directions techniques des différentes activités du Groupe. Il est animé par deux experts internes en Cybersécurité dont les principales missions visent à :

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

Ce comité rend des décisions concernant des choix d'architectures techniques, des traitements de risques, et des règles de fonctionnement.

Au cours de l'année 2023, ce comité s'est réuni **6 fois**.

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

👉 Harmonisation des politiques de sécurité informatique :

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

L'objectif est de finaliser le référentiel commun sur tous les domaines associés à la sécurité informatique afin qu'il soit déployé sur 100% des sociétés du Groupe à 3 ans.

👉 Lutte contre l'obsolescence des matériels et logiciels :

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

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

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

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

► Gestion et maîtrise du risque Cyber associé aux fournisseurs/Sous-traitants ;

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

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

L'objectif est que 100% des fournisseurs stratégiques au regard du risque Cyber soient couverts à trois ans.

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

► Sensibilisation des équipes internes ;

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

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

L'objectif est que chaque année au moins 90% des effectifs du Groupe soient touchés par une action de sensibilisation et ou formation à la Cyber.

Sur l'année 2023, 98 % des salariés du Groupe ont été concernés par une action de sensibilisation et/ou formation.

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) internes ou externes.

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

Au-delà du respect de la conformité réglementaire, la démarche de protection des données au sein du GROUPE 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.





RESPECTER LES BONNES PRATIQUES PHARMACEUTIQUES ET DE SANTÉ ET 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'établissement pharmaceutique 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, La santé du patient étant au cœur de nos engagements, 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.

Souhaitant anticiper et maîtriser au mieux ces obligations, 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. L'objectif du Groupe est d'avoir une présence active à 3 ans sur 100% des organismes identifiés comme clés sur nos activités.

Ainsi, sur 2023, l'ensemble des entités du Groupe ont réalisé un inventaire des organismes professionnels clés. Sur la base de cette première analyse (qui pourra s'enrichir au fil des années et de l'évolution des activités),

le Groupe est adhérent actif dans 79% des organismes professionnels clés et dispose d'un mandat dans plus de 20% de ces derniers.

A titre d'exemples, la Coopérative est :

- Représentée par Jean-François MAGNE à la Vice-Présidence 'Collège médecins' de la FEIMA (fédération française des Editeurs d'informatique médicale et paramédicale ambulatoire) ;
- Représentée par Olivier DUCLOS (Président du laboratoire CRISTERS) à la vice-présidence du GEMME pour les affaires pharmaceutiques, scientifiques et RSE (association française des génériqueurs) ;
- Représentée par Guillaume PERRUCHOT (Président de Pharmalab) à la présidence de Affordable Medecines France (association des importateurs parallèles) ;
- Représentée par Fabrice TRIMBUR (Directeur Général de Welcoop Logistique) à la vice-présidence de LogSanté (fédération nationale des logisticiens dépositaires) ;
- Représentée par Guillaume PAQUIN (Président du groupement Objectif Pharma) à la vice-présidence du CNPGO (Collectif des Groupements de Pharmaciens d'officine) ;
- Adhérente, via EQUASENS, à MIDDLENEXT (association professionnelle française indépendante exclusivement représentative des valeurs moyennes cotée) ;
- Membre, directement via LA COOPERATIVE WELCOOP, de la FCA (Fédération française du Commerce Associé).



ÊTRE UN PARTENAIRE RESPONSABLE

Une relation fournisseur ancrée 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, a travaillé en 2023 sur une Charte Ethique et Responsable pour une relation client-fournisseur profitable et engagée. Cette charte sera déployée en 2024 auprès de nos fournisseurs stratégiques avec pour objectif une couverture à 100% à 3 ans. **Ainsi, à fin 2023, aucun fournisseur stratégique n'est couvert par la charte.**

Le Groupe structurera aussi sa démarche d'audit afin de couvrir 100% des fournisseurs stratégiques à 6 ans.

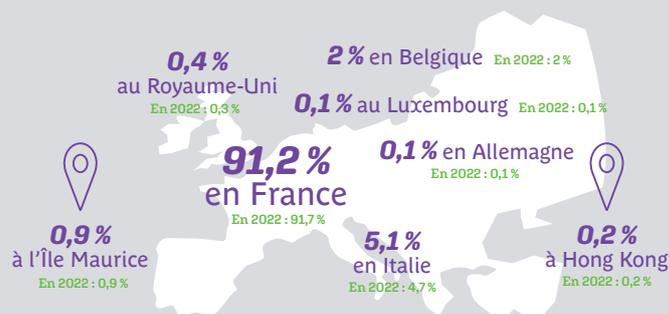
Un acteur au cœur des territoires

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 autant que possible le recours à des entreprises régionales pour le choix de ses différents prestataires ;
- Le Groupe WELCOOP est un 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.

En 2023, les effectifs se répartissaient géographiquement comme suit :



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 COOPERATIVE WELCOOP est à nouveau partenaire de l'association Juste Humain pour la 3ème édition de son concours de dessins auprès des enfants hospitalisés à long terme dans les services oncohématologie-pédiatriques.

L'opération prend chaque année de l'ampleur et s'est déployée en 2023 dans 28 hôpitaux de métropole et d'Outre-mer. A travers le dessin, la peinture, le découpage et le collage, les 188 enfants participants ont pu créer leur « livre magique ». Une belle façon de les accompagner et de leur offrir une parenthèse artistique. La Coopérative s'engage également pour apporter de la visibilité à l'opération notamment la séquence « vote du public » qui a recueilli plus de 32 499 votes.

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.

A titre d'exemples sur 2023 :

- Le Groupe a été dans les principaux mécènes de l'exposition artistique sur l'artiste Ben à Villers-lès-Nancy ;
- En soutien à l'association Ventoux contre Cancer, près d'une quinzaine de collaborateurs représentant toutes nos filiales ont effectué l'ascension du Ventoux et recueilli près de 7500 euros en faveur de cette cause nationale de santé publique.



Photo prise au sommet de Ventoux contre cancer 2023



Visuel Equasens 2023 Octobre Rose

- EQUASENS, a proposé dans le cadre de l'opération "Octobre rose" aux 30 000 professionnels de santé utilisateurs de ses logiciels « métier », de participer à une opération de collecte de fonds « 1 clic = 1 euro versé par EQUASENS ». Pour chaque participation, EQUASENS s'est engagé à reverser 1 euro à La Ligue contre le cancer. À l'issue de cette opération, le Groupe a versé à la Ligue contre le cancer la somme de 10 000 € au nom de ses clients professionnels et établissements de santé.

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.

Lien nation armée

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



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 répondre aux enjeux des pharmaciens en préservant l'économie et l'indépendance de la pharmacie tout en accompagnant le pharmacien dans sa mutation en libérant du temps au bénéfice des nouvelles missions.

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. Face à la problématique de ruptures de médicaments, CRISTERS peut mettre en avant que ses stocks soient dédiés exclusivement au marché français.



Médicaments génériques Cristers

- 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 génériqueurs, 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 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.
- EQUASENS avec sa division PHARMAGEST qui propose des solutions numériques facilitant le travail quotidien des pharmaciens. Cette offre s'est enrichie sur 2023 de la société ATOOPHARM qui offre un portefeuille vaste de formations au bénéfice du pharmacien et de ses équipes, et sur début 2024 de la société Digipharmacie qui met à disposition des pharmacies une solution de dématérialisation de process administratifs offrant une économie de temps administratif considérable aux pharmaciens.



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 des solutions numériques pour la gestion au quotidien de la pharmacie.
- 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 SOLUTIONS), avec ses logiciels qui permettent une gestion efficace des dossiers médicaux patients et d'aide à la prescription.
- L'activité de concepteur et fabricant d'appareils et de dispositifs électroniques connectés à destination des professionnels de santé et des patients (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.

La solution PandaLabPro qui facilite et sécurise les échanges entre les professionnels et établissement de santé au quotidien est le plus bel exemple de cette recherche d'interopérabilité.



DEVENIR UN CONTRIBUTEUR AUX ENJEUX DE LA SANTÉ DE DEMAIN

Au-delà de ces 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 :



Pour identifier et concevoir des solutions globales pertinentes qui répondent à ces enjeux de santé publique, un groupe de travail multidisciplinaire a été mis en place, associant les pharmaciens coopérateurs du Conseil de Surveillance de La Coopérative, les membres du comité de direction et des collaborateurs experts pour réfléchir de manière collective à ces enjeux et à la manière dont La Coopérative, de par la pluralité et la complémentarité de ses expertises, peut y répondre à travers des contributions citoyennes, avec un impact sociétal et économique avéré.

En complément et pour nourrir ses réflexions (y compris sur les sujets d'innovation), le Groupe s'est donné comme objectif d'avoir une présence active à 3 ans sur 100% des organismes professionnels identifiés comme clés sur ses activités ainsi que sur les événements professionnels clés. Sur ce dernier point, et pour chacune de ses activités, le groupe a initié une démarche d'identification de ses événements afin d'analyser la pertinence d'une participation.

L'objectif de la Coopérative étant d'être contributeur sur chaque enjeu dans un horizon à 5 ans.

Pour cela, la Coopérative pourra s'appuyer sur sa capacité d'anticipation et d'innovation nourrie par sa présence dans les organismes et salons professionnels clés associés à ses activités.

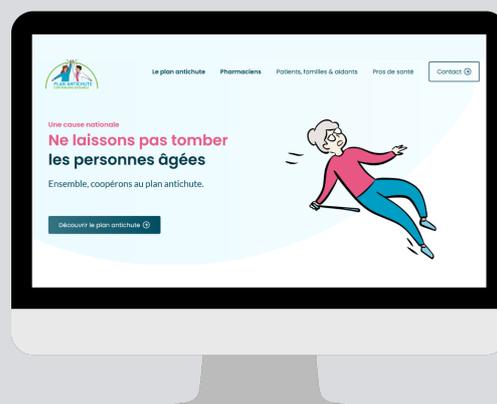
Ainsi, conformément à son ambition, La Coopérative Welcoop a déployé en 2023 sur le terrain **sa première contribution citoyenne**, au regard du vieillissement de la population, le plan antichute, en relai du plan gouvernemental du même nom lancé en 2022. Le plan antichute de La Coopérative Welcoop est une solution globale de prévention auprès des personnes âgées et vulnérables pour contribuer à réduire le nombre de chutes de plus de 20% en trois ans. Cette solution place le pharmacien au cœur de la prévention et de la coordination des soins, elle est rentable pour le pharmacien et auto-financée, et ne pèse donc pas sur le système de santé.

Plus de 80 pharmacies sont engagées à ce jour dans le dispositif. Cet engagement a un impact sanitaire, sociétal et économique mesuré : +1850 patients ont été sécurisés à domicile, ce qui représente d'ores et déjà une économie estimée de +4 millions d'euros économisés à fin 2023 au regard du nombre de chutes évitées (selon l'évaluation de coût d'une chute estimée par le Ministère).

La Coopérative Welcoop poursuit le déploiement du plan antichute à travers son groupement Objectif Pharma et ses enseignes Wellpharma et Anton&Willem, et plus largement encore, pour mobiliser les 20 000 pharmacies françaises autour de cet enjeu majeur de santé publique. Un site web dédié a été créé (<https://plan-antichute.fr/>) à destination des patients et de leurs aidants, des pharmaciens et des autres professionnels de santé, en mettant à disposition gratuitement des kits d'information, comme elle a partagé son dispositif en open source à d'autres coopératives de pharmaciens. Par ailleurs, pour soutenir son effort de sensibilisation et communication, la Coopérative Welcoop a publié en novembre 2023 à l'occasion d'une conférence de presse une étude réalisée avec l'IFOP sur « la prévention du risque de chute auprès des seniors ».



Visuel publié sur les réseaux sociaux montrant le kit Plan antichute



Aperçu du site web Plan antichute



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, que 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, des hausses de couts significatives de certaines matières et énergies ou voire encore impacter la santé de ses collaborateurs.



MINIMISER LA PRODUCTION DE GAZ À EFFET DE SERRE ET RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

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

Sur la base des données de 2022, le Groupe WELCOOP a fait établir par des cabinets externes une revue de sa production de gaz à effet de serre direct (scope 1) et indirect (scopes 2 et 3), intégrant dans sa réflexion les activités amont et aval.

Scopes ⁽¹⁾ - En Tonnes CO ₂ Équivalentes	tCO ₂ e
Scopes 1 - Émissions directes de l'entreprise	3 316
Scope 2 - Émissions indirectes de l'entreprise liées à la consommation d'énergies	191
Scope 3 - Autres émissions indirectes	102 831
Estimation totale des Gaz à Effet de Serre ⁽²⁾	106 338

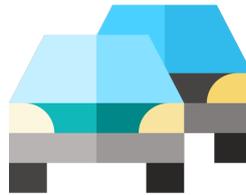
[1] Les périmètres de comptabilisation des trois scopes sont explicités dans la note méthodologique

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

Le Scope 3 représente 97 % des émissions estimées. Dans ce Scope, la très grande majorité de nos émissions proviennent de nos produits (médicaments, dispositifs médicaux, informatique...).

Impactant l'ensemble de sa chaîne de valeur, le Groupe initiera à partir de 2024 une réflexion par activité visant à identifier les sources potentielles de réduction des émissions.

Néanmoins, et afin d'agir sur ces émissions directes, le Groupe a déjà initié plusieurs actions :



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.

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 4 ans) permettant de sélectionner des véhicules toujours plus performants en émission de CO₂ ;
- Proposer (pour les sociétés françaises) 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 électrique...) et les motorisations proposées par les constructeurs référencés. Cette approche a permis d'accroître notre parc de véhicules hybrides et électriques même si la motorisation thermique reste pour l'instant la solution la plus pertinente pour les gros rouleurs.

Néanmoins, le Groupe 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 l'utilisation d'une part minimale de véhicules propres lors du renouvellement du parc :

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

Les véhicules à 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 via :

- 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.

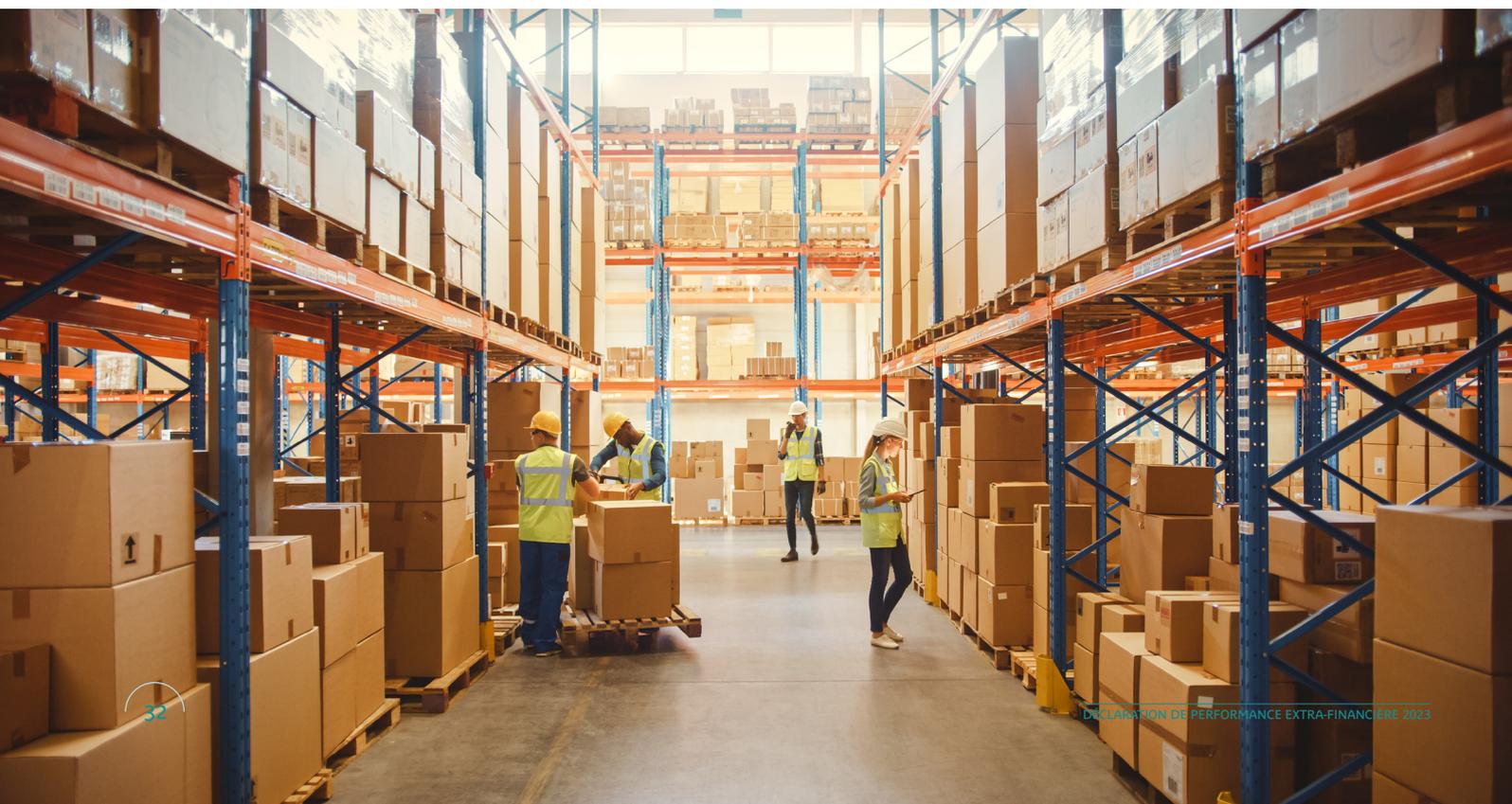
En complément, le Groupe WELCOOP est sensible à l'empreinte carbone générée par ses salariés ne disposant pas d'un véhicule dans le cadre de ses différents trajets professionnels (y compris déplacements domicile-travail). Ainsi, sur le Technopôle de NANCY-BRABOIS qui concentre de nombreux salariés du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

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.





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

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.

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 WELLPHARMA 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

Même si le Groupe WELCOOP porte certains engagements en faveur de la Biodiversité en privilégiant des produits formulés sans substances indésirables et développe des produits avec un pourcentage de naturalité de plus de 95% via la gamme de produits DERMASENS du LABORATOIRE MARQUE VERTE ou encore son réseau d'enseignes d'Herboristerie moderne « ANTON et WILLEM » qui œuvre pour la démocratisation de la médecine douce, 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.

Ainsi, le Groupe mènera une réflexion dès 2024 visant à évaluer son empreinte sur la Biodiversité.



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



RENFORCER LE DEGRÉ D'ATTACHEMENT ET D'IMPLICATION DES SALARIÉS

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

Nos 4 valeurs sont notre ADN. Elles nous guident et donnent du sens à nos actions et à nos métiers. Elles participent à la fierté d'appartenance, mais aussi à une vision de la place et du rôle de chacun dans l'organisation. Elles définissent la relation à l'autre et représentent le fil conducteur permettant d'atteindre un objectif commun. Des valeurs d'entreprise vivantes et inspirantes.



Expertise

Si chacun d'entre nous est expert dans un domaine, ce qui nous unit, c'est avant tout notre sens de l'écoute et notre capacité d'adaptation pour mettre toutes ces expertises à la portée et au service de tous.



Proximité

Empathiques, pragmatiques et solidaires !
Chaque jour, nous cultivons cette proximité avec nos candidats, collaborateurs, coopérateurs et partenaires pour demeurer au plus près de leur réalité. Savoir se mettre à la place de l'autre est une compétence que nous cultivons. Nous pouvons vous parler des heures des « soft skills », mais c'est sur le terrain qu'elles se développent et produisent leurs effets.



Anticipation

Si nous avons un temps d'avance, c'est parce que nous sommes à l'écoute des attentes des patients et professionnels de santé. Pour s'ouvrir à de nouvelles opportunités, nous savons faire preuve d'audace et d'esprit entrepreneurial.



Optimisme

Les situations où se dressent des obstacles ne manquent pas. Mais chaque obstacle renferme aussi une part de changement et d'opportunité. Nous mobilisons toute notre énergie et nos actions pour relever des défis et concevoir des solutions pragmatiques, pour faire avancer le monde de la santé.

Fondé sur un esprit de partage et de réussite collective, notre modèle « Coopératif » et « Citoyen » porte en lui son ADN humaniste et son audace. Chaque jour ce sont des principes de solidarité et de défense du bien commun qui guident nos actions. Nous sommes tous animés de cette volonté commune : être utiles à tous. C'est ce qui nous unit et éveille notre vivacité à créer et innover.

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

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

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

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



ATTIRER ET INTÉGRER LES TALENTS

Notre vision du recrutement

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 parties prenantes. Nos différences font la différence !

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.

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.

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

Grâce à cela, le bilan 2023 est très positif : 184 CV reçus ayant permis 53 recrutements, **soit plus de 17% des recrutements de l'année**. L'objectif du Groupe à 3 ans est que la cooptation couvre 1/3 de nos recrutements.



Affiche destinée aux collaborateurs sur la cooptation

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 les métiers stratégiques et/ou sous tension (commercial, informatique, ...) avec à la clé, des événements, des partenariats, des stages et alternances proposés aux étudiants partageant ses valeurs d'Expertise, de Proximité, d'Anticipation et d'Optimisme.

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

En 2023, ainsi 51 alternants ont été présents dans l'entreprise en 2023 contre 43 en 2022.



Visuel sur les réseaux sociaux lors de la Journée des alternants 2023

➤ 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 d'EQUASENS s'est classée 10^{ème} en France et s'est hissée 186^{ème} au classement mondial (sur près de 10 000 équipes), une belle progression par rapport à de belles performances enregistrées les années précédentes, démontrant le niveau régulier d'expertise de nos équipes.

➤ Faire vivre une expérience positive aux candidats

Dans un contexte où la « guerre des talents » fait rage, où les sites de notation d'entreprise se multiplient, où le volume de recrutement augmente, le Groupe 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 leurs 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.

Ces initiatives se traduisent par une amélioration des notes du Groupe sur des sites d'évaluations tel qu'Indeed et Glassdoor. Ainsi, sur l'exercice 2023, pour le Groupe, nous passons sur Indeed d'une note de 3.3/5 en janvier à 4.2/5 en décembre tandis que sur Glassdoor, la note passe de 2.7/5 en janvier à 3.6/5 en décembre.

➤ 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.



EXPERTISE ET FORMATIONS DES SALARIÉS

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

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

Acquisition des compétences clés

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

Les enjeux sont multiples :

- Alignement avec les objectifs organisationnels : En identifiant et en gérant les compétences clés, le Groupe s'assure que les compétences de ses collaborateurs correspondent aux objectifs et aux besoins de l'entreprise et de sa stratégie. Cela garantit une meilleure efficacité opérationnelle et une contribution plus significative à la réussite globale de l'entreprise.
- Optimisation des performances : En se concentrant sur le développement des compétences clés, notamment dans des environnements d'innovation et de technologie forts, ou sur des marchés à forte concurrence, le Groupe accroît les performances de ses collaborateurs, optimise l'utilisation des ressources, et impacte positivement la productivité et la qualité du travail.
- Gestion de la relève : Identifier et développer les compétences clés permet de créer une réserve de talents prêts à assumer des responsabilités plus élevées. Cela facilite la gestion de la relève en garantissant qu'il y ait des salariés compétents pour remplacer ceux qui partent ou qui évoluent au sein de l'organisation.
- Adaptabilité aux changements : Les compétences clés évoluent avec le temps en raison des changements technologiques, des tendances du marché et des besoins organisationnels. Gérer ces compétences permet à l'entreprise de s'adapter plus rapidement aux changements et de rester concurrentielle sur ses différents marchés.

- Motivation et engagement des employés : Les collaborateurs sont naturellement plus motivés et engagés lorsqu'ils ont la possibilité de développer leurs compétences clés, ce qui leur permet également de progresser dans leur carrière. Cela contribue à la rétention des talents.
- Économie de coûts : En pilotant efficacement les compétences, avec un impact en termes de performance et de rétention, le Groupe peut éviter certains coûts liés au recrutement externe pour des postes clés. Le développement des compétences internes peut être plus rentable et favoriser la stabilité organisationnelle ainsi que l'image employeur et la fierté d'appartenance.

Pour répondre à ces enjeux et proposer les plans et process adéquats, un Comité de Pilotage (COFIL) de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences a été mis en place fin 2023 au niveau du Groupe. Il est notamment composé de DRH, d'experts métiers, Directeurs d'activité et d'un cabinet de conseil externe.

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

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

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

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

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

Sur 2023, le Groupe a maintenu ses efforts 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
	2022	512	9 814	4 977	4 837
	2023	521	10 983	4 329	6 654

- Un suivi individualisé via une plateforme dédiée aux Entretiens Annuels et Professionnels « e-EA » qui, pour intégrer les particularités de ses valeurs et de sa culture d'entreprise, a été conçue par ses propres équipes et des peoples reviews avec les managers.

Renforcer la formation des managers

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

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

L'objectif est de former tous les managers au management au moins 1 fois par période de 5 ans. Nous avons noué un partenariat avec un expert externe de la formation des managers, qui intervient sur des cycles pluriannuels sur mesure et sur des groupes de managers transverses, issus de différents métiers et différentes sociétés, et qui alternent les sessions de formations présentielles ou distancielles avec les périodes de mises en situation concrètes et les retours d'expériences. Des coachings individualisés sont également mis en place. Sur 2023, ce sont 43 managers qui ont pu bénéficier d'une formation au management, soit 14% des managers.

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

La gestion des hauts talents au sein du Groupe est un axe stratégique de notre Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC). Elle vise à identifier, développer et retenir les collaborateurs considérés comme ayant un fort potentiel de leadership et de performance au sein de l'organisation. Ces collaborateurs, souvent appelés "talents" ou "hauts potentiels", sont perçus comme étant capables d'apporter une contribution significative à la croissance et à la performance de l'entreprise à long terme. Le lancement du chantier « gestion des hauts talents » fait partie des premières actions initiées par le COPIL GPEC. Les différents volets adressés seront les suivants :

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

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

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

FAVORISER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Pilotage de la sécurité et de la santé 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 de mesures de sécurité. Le Groupe WELCOOP forme régulièrement ses collaborateurs aux gestes de premiers secours (SST).

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 Sécurité des différentes filiales du Groupe et d'experts externes accompagnant le Groupe dans sa démarche.

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

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

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

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

Pour 2024, l'objectif est de déployer l'outil sur les périmètres des 3 principales conventions collectives

présentes au sein de LA COOPERATIVE WELCOOP : l'IDCC 1555 (Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire), l'IDCC 1486 (Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils) et l'IDCC 176 (Industrie pharmaceutique).

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

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

Convaincu des bienfaits du sport en entreprise afin de lutter contre la sédentarité, favoriser le bien-être au travail et renforcer la cohésion, le Groupe 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, composée de collaborateurs motivés et bénévoles.



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

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



Bannière signature pour les mails de la Team Welcoop

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

ÉGALITÉ DES CHANCES, DIVERSITÉ, INCLUSION ET PRÉCARITE

Promouvoir l'égalité de traitement femmes-hommes

L'effectif du Groupe WELCOOP au 31 décembre 2023 est de 1 867 salariés (1 843 salariés en Équivalent Temps Plein – ETP) contre 1 827 salariés (1 802 salariés en Équivalent Temps Plein – ETP) en 2022. Les effectifs femmes-hommes se répartissent de la manière suivante :

Ainsi, Le Groupe WELCOOP compte 714 collaboratrices qui représentent 38% de l'effectif total du Groupe. La part des effectifs féminins continue de s'accroître.

L'index de l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes en 2023 (pour toutes nos filiales françaises avec un effectif supérieur à 50 personnes) est de :

- 96/100 pour D'MEDICA
- 88/100 pour L'UES EQUASENS
- 93/100 pour MALTA INFORMATIQUE
- 95/100 pour WELCOOP LOGISTIQUE
- 91/100 pour WELCOOP SOLUTION PRODUITS



Conformément à la loi, en cas de note inférieure à 75, des actions correctives sont négociées avec le CSE. Des d'objectifs de progression sont fixés quand le score global est inférieur à 85.

Plan d'actions égalité femmes-hommes

Convaincu que la mixité et la diversité constituent une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, le Groupe a décidé de mettre en œuvre un plan d'actions égalité homme 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.
- 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.

L'objectif du Groupe est de matérialiser ses plans d'actions dans une politique d'Égalité homme-femme engageante et qui s'imposera à toutes les sociétés du Groupe dans un horizon à 5 ans.

Favoriser l'inclusion

En cohérence avec la raison d'être et les valeurs de LA COOPÉRATIVE WELCOOP, au-delà du simple respect des obligations et des enjeux financiers, le sujet de l'inclusion du handicap est partie intégrante :

- De son positionnement de « Citoyens de la Santé et du Bien-Être » avec un devoir d'exemplarité,
- De son rôle sociétal
- Du développement de son impact social durable
- De la prise en compte de l'Humain au cœur même de la diversité de ses activités.

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

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



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

Ce plan s'appuie sur les thématiques principales suivantes :

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

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

Des premières actions concrètes ont déjà été initiées en 2023, avec notamment :

- Des campagnes de sensibilisation via les réseaux sociaux ;
- Des émissions dédiées sur la chaîne interne Welcoop Channel ;
- Un investissement autour du Handisport via la Team Welcoop qui réunit 3 sportifs handisports français bénéficiant d'un soutien de la Coopérative WELCOOP en vue de leur participation aux JOP de Paris 2024 ;
- Des actions de formations au bénéfice des Directions et du Comité de Pilotage ;
- Une participation active à la Semaine Européenne en faveur de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) avec plusieurs ateliers de sensibilisation (handisport en synergie avec l'association Welsport, langage des signes, parcours déficience visuelle, troubles DYS, ...) ainsi que l'accueil de personnes en situation de handicap en immersion dans le cadre de l'opération DuoDay.

Le bénéfice de ce plan doit nous permettre de disposer des conditions favorables pour la signature d'un accord agréé avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) permettant l'exonération de contribution Agefiph et reposant sur un plan pluriannuel comportant :

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

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

Lutter contre la précarité

Les activités du Groupe 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 :

TYPOLOGIE DE CONTRAT	NOMBRE		POURCENTAGE	
	2022	2023	2022	2023
Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	1 793	1 837	98 %	98 %
Contrats à Durée Déterminée (CDD)	34	30	2 %	2 %

Le taux de CDI est de **99%** pour les hommes et de **97%** pour les femmes. Il était de **98%** pour les hommes et les femmes l'exercice précédent.

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



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, ATOOPHARM, AXIGATE, BGM INFORMATIQUE, CAREMEDS, DICSIT INFORMATIQUE, DISPAY, EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING (EHLS), HDM, HEALTHLEASE, I-MEDS, INTERNATIONAL CROSS TALK (ICT), KAPELSE, MALTA BELGIUM, MALTA INFORMATIQUE, MULTIMEDS, NANCEO, NOVIA SEARCH, NOVIA TEK, PANDALAB, PHARMAGEST BELGIUM, PHARMAGEST ITALIA, PHARMAGEST LUXEMBOURG, PRATILOG, PROKOV EDITIONS, SCI HUROBREGA, SEAA, Speech2Sense, SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA.



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

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



Ne sont pas incluses dans le périmètre du Groupe WELCOOP :

- Les sociétés mises en équivalence (PHARMATHEK) ou non consolidées financièrement par le Groupe WELCOOP (ex : EMBLEEMA) dont le pourcentage de détention est strictement inférieur à 50%.
- Les sociétés dont la date d'acquisition est sur le dernier trimestre de l'année, tel est le cas en 2023 des sociétés allemandes Equasens Germany, Pharmagest Germany et Optipharm.
- En cas d'indisponibilité de l'information par entité conformément à la définition de l'indicateur, le périmètre s'en trouve réduit d'autant.

Les sociétés ayant intégré ou étant sorties du périmètre comparé à l'exercice 2023 sont :

- Entrées :
 - Au sein du Groupe EQUASENS : ATOOPHARM, PRATILOG, Speech2Sense.
 - Au sein du reste du Groupe WELCOOP : Néant.
- Sorties :
 - Au sein du Groupe EQUASENS : Néant.
 - Au sein du reste du Groupe WELCOOP : Néant.

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



INDICATEURS

Les données en gras 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 :

Pourcentage des membres du Conseil de Surveillance formés/sensibilisés à la RSE

Nombre de membres du conseil de Surveillance de la Coopérative Welcoop formés et/ou sensibilisés sur l'année par une formation interne ou externe sur la RSE sur le nombre total de membres du Conseil de Surveillance.

Nombre de réunions du comité opérationnel RSE

Nombre de réunions réunissant plus de ¾ des membres du comité RSE sur l'année.

Pourcentage des salariés formés/sensibilisés à l'éthique des affaires

Nombre de salariés de la Coopérative Welcoop formés et/ou sensibilisés sur l'année par une formation interne ou externe sur l'éthique des affaires sur le nombre total de salariés du Groupe.

Nombre de nouveaux coopérateurs

Cumul des nouveaux coopérateurs associés ayant souscrit des parts sociales ordinaires à LA COOPERATIVE WELCOOP au cours de l'exercice.

Nombre de coopérateurs

Cumul des associés coopérateurs détenteurs de parts sociales ordinaires de la Coopérative en fin d'exercice.

Nombre de réunions du comité Groupe Cyber

Décompte du nombre de réunions du Comité Cyber par trimestre.

Pourcentage des salariés sensibilisés aux risques Cyber

L'ensemble des sensibilisations se faisant par email, le ratio a été estimé en rapportant l'ensemble des effectifs des sociétés couvertes par l'Active Directory Groupe (annuaire du Groupe) sur l'ensemble des effectifs des sociétés du Groupe et en considérant que 100% des salariés des sociétés couvertes ont été destinataires des emails (en rapport avec l'ensemble des effectifs du Groupe au 31/12/2023).

Pourcentage de présences actives au sein des organismes professionnels clés

Nombre d'adhésions à un organisme professionnel clé (fédération, syndicat, association...associées à nos activités) avec une présence active via un mandat, une participation des groupes de travail ou réunions sur l'année par rapport au total des organismes professionnels clés identifiés.

Pourcentage des mandats au sein des organismes professionnels clés

Nombre de mandats actifs en fin d'exercice au sein d'un organismes professionnel clé (fédération, syndicat, association...associées à nos activités) par rapport au total des organismes professionnels clés identifiés.

Nombre de fournisseurs stratégiques couverts par la charte Ethique Groupe

Cumul du nombre de fournisseurs identifiés comme stratégiques (en fonction du flux et nature d'activités avec le groupe, de la dépendance du Groupe, de son secteur d'activité, de sa présence géographique...) ayant signé la charte Ethique du Groupe.

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.

Nombre de contributions citoyennes de la Coopérative sur les 6 enjeux retenus sur la santé de demain

Cumul des contributions citoyennes du Groupe et concernant l'un des 6 enjeux retenu par la coopérative sur la santé de demain.

Calcul des gaz à effet de serre

Le Groupe WELCOOP publie cette année son premier bilan carbone Scopes 1,2 et 3.

Le Périmètre couvert est ses activités informatiques avec le Groupe EQUASENS mais aussi des activités de ses filiales ; CRISTERS, LABORATOIRE MARQUE VERTE, DMEDICA, PHARMALAB, OBJECTIF PHARMA, GLOBALE SANTE et WELCOOP SOLUTION PRODUITS (force de déplacements des sociétés WELCOOP SOLUTION PRODUITS (force de vente pour les activités CRISTERS, LABORATOIRE MARQUE VERTE et PHARMALAB) et LA COOPERATIVE WELCOOP.

Les calculs ont été réalisés par des cabinets externes.

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.

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.

Pourcentage de recrutements externes issus de la cooptation

Cumul des recrutements de l'exercice (en France) issus d'un CV transmis par des collaborateurs du Groupe WELCOOP en rapport avec des offres d'emplois disponibles au sein du Groupe WELCOOP par rapport au cumul des effectifs physiques recrutés en France (tous types de contrats hors stage).

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 ;

Pourcentage des managers formés au management

Nombre de managers (salariés du Groupe encadrant ou ayant la perspective d'encadrer des collaborateurs) ayant suivis et finalisés une formation de management sur l'exercice par rapport au nombre de managers au sein du Groupe.

Pourcentage de sociétés françaises du Groupe couvertes par une solution digitale

Nombre de sociétés françaises du Groupe en fin d'exercice couvertes par une solution digitale d'analyse d'indicateurs clés sur la sécurité et santé au travail (absentéisme, invalidité, accidents du travail...) par rapport au nombre de sociétés françaises du Groupe.

Effectif total

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 (contrats de travail à durée indéterminée)

Correspond aux Effectifs en fin d'exercice titulaires d'un CDI divisés par l'effectif total.

Taux de CDI (contrats de travail à durée indéterminée) par sexe :

Correspond en fin d'exercice :

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

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

communication@lacooperativewelcoop.com



LA COOPERATIVE
WELCOOP

Les citoyens de la santé et du bien-être.