



RAPPORT EXTRA-FINANCIER 2025



LA COOPERATIVE
WELCOOP



RAPPORT EXTRA-FINANCIER 2025

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

À la suite des importantes évolutions du cadre réglementaire européen et français en 2025 relatif au reporting de durabilité :

- Report de deux ans de l'entrée en vigueur des obligations CSRD pour les entreprises des vagues 2 et 3 ('stop-the-clock'—Directive UE 2025/794 et la loi DDADUE) ;
- Relèvement des seuils d'application (1 000 salariés et 450 M€ de chiffre d'affaires net consolidé pour les groupes européens)
- Simplification des normes ESRS (set 1 en cours de finalisation, reporting allégé pour les PME et entreprises hors périmètres) ;
- Possibilité de reporting volontaire simplifié (VSME) pour les groupes non soumis à la CSRD ;

Le Groupe WELCOOP a pris la décision, dans l'attente de la mise en place de la CSRD sur l'ensemble du périmètre du Groupe, d'émettre volontairement un rapport pour 2025 en se basant sur le précédent référentiel de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Le rapport 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 ce rapport du Groupe WELCOOP ont été élaborées, qu'il s'agisse des éléments relatifs à l'exercice 2025 ou ceux des années antérieures, sur la base de contributions du réseau interne. Le rapport est placé sous la supervision du Directoire.

Ce rapport n'a pas été vérifié par un Organisme Tiers Indépendant.



ÉDITO DES PRÉSIDENTS



Jean-Pierre DOSDAT
Président du Conseil de Surveillance

« La Coopérative Welcoop appartient à plus de 4 000 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 et est la clef de notre orientation « patient » quelles que soient nos activités

Dans un contexte de fragilisation du système de santé, La Coopérative Welcoop peut sans aucun doute s'affirmer comme un acteur majeur qui apporte des solutions concrètes pour répondre aux enjeux de santé publique et accompagner tous les professionnels de santé dans l'exercice de leur métier et une meilleure prise en charge du patient.

En 2025, nous avons non seulement mis en place les moyens de cette ambition mais démontré notre attractivité en réussissant notre objectif collectif de rallier 1200 nouveaux coopérateurs en trois ans. Nos 2 000 collaborateurs œuvrent avec innovation et proximité pour faire vivre et rayonner un modèle qui, dans un environnement incertain, prouve sa robustesse et sa valeur. »



Dominique PAUTRAT
Président du Directoire

« En tant que coopérative de santé, la responsabilité sociétale est intrinsèque à notre modèle et nous engage depuis la naissance de La Coopérative en 1935, il y a 90 ans.

Cette responsabilité s'est incarnée en 2025 à travers la poursuite de nos différents plans d'actions engagés sur le long terme : régionalisation de La Coopérative et promotion de l'esprit coopératif, développement de nos contributions citoyennes, renforcement de notre attractivité auprès de nos salariés et des candidats, et actions en faveur de l'inclusion. Elle est aussi inscrite au cœur même de nos activités : nous avons continué à développer de nouveaux services pour tous les professionnels de santé, tout en dégagant des résultats solides, signes de la performance durable de notre modèle et de son impact pour toutes les parties prenantes du système de santé. »







UNE DÉMARCHE RSE ANCRÉE DANS NOTRE RAISON D'ÊTRE



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

Plusieurs de nos piliers reposent sur cette vocation :

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

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, impacts, opportunités 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'approprié ensuite en tenant compte de ses particularités.

Animé par un comité RSE opérationnel rattaché au Direc-

toire, cette trajectoire RSE a continué à se déployer sur 2025 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.

La mobilisation forte associée à la finalisation de la mise en place de la CSRD sur le périmètre de notre filiale, la société EQUASENS et ses sociétés affiliées, puis au déploiement des actions initiées en 2024 dont l'initialisation du déploiement de la CSRD sur le reste du Groupe, a eu des impacts sur l'avancement prévu sur la formalisation de nos politiques (protection des données de nos clients et patients, respect des obligations réglementaires, changement climatique, expertise et formation des salariés, santé et sécurité des collaborateurs et égalité des chances, diversité, inclusion et précarité), sur nos plans d'actions et objectifs fixés.

Dans ce prolongement, sur 2026, nos efforts viseront à :

- La mise en place de la nouvelle réglementation européenne (CSRD) relative à la publication d'un rapport de durabilité sur l'ensemble du Groupe.
- Renforcer le partage de nos enjeux, impacts, opportunités et risques extra-financiers avec nos parties prenantes afin d'enrichir notre démarche ;
- Renforcer la sensibilisation de nos organes de Gouvernance aux impacts des changements climatiques sur nos modèles d'affaires ;

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



Nos métiers

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

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



LA COOPERATIVE
WELCOOP

Notre écosystème et nos ressources

Actionnaires

Salariés

Notre partage de valeur

Plus de 4 000 coopérateurs pharmaciens
6 millions € de dividendes coopératifs versés en 2025.

Plus de 2 000 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)

+ 3 600 EHPAD clients

Près de 13 000 Libéraux de santé clients (médecins, infirmier(e)s, kinésithérapeutes... regroupés ou non en maisons ou centres de santé)

+ 780 HAD/SSIAD/CLICS clients

+ 300 Hôpitaux/SMR/PSY clients

Messagerie sécurisée entre les professionnels et établissements de santé

Près de 52 000 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 efficacité pour relever les enjeux d'aujourd'hui et de demain

Renforcer l'observance et sécuriser le domicile = économies

Lutter contre la désertification médicale

Digitaliser le parcours de soins

Promouvoir la souveraineté sanitaire et industrielle

Coordonner les professionnels de santé

Favoriser la recherche et la voie de la guérison

Autorités et régulateurs

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

Fournisseurs et partenaires

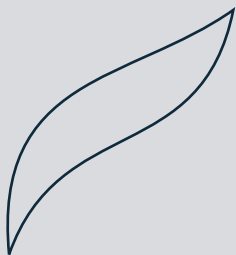
La recherche permanente d'une relation de partenariat forte

Solidité financière

Un résultat d'exploitation de 45M€ et une trésorerie nette de 105M€

ANTICIPATION

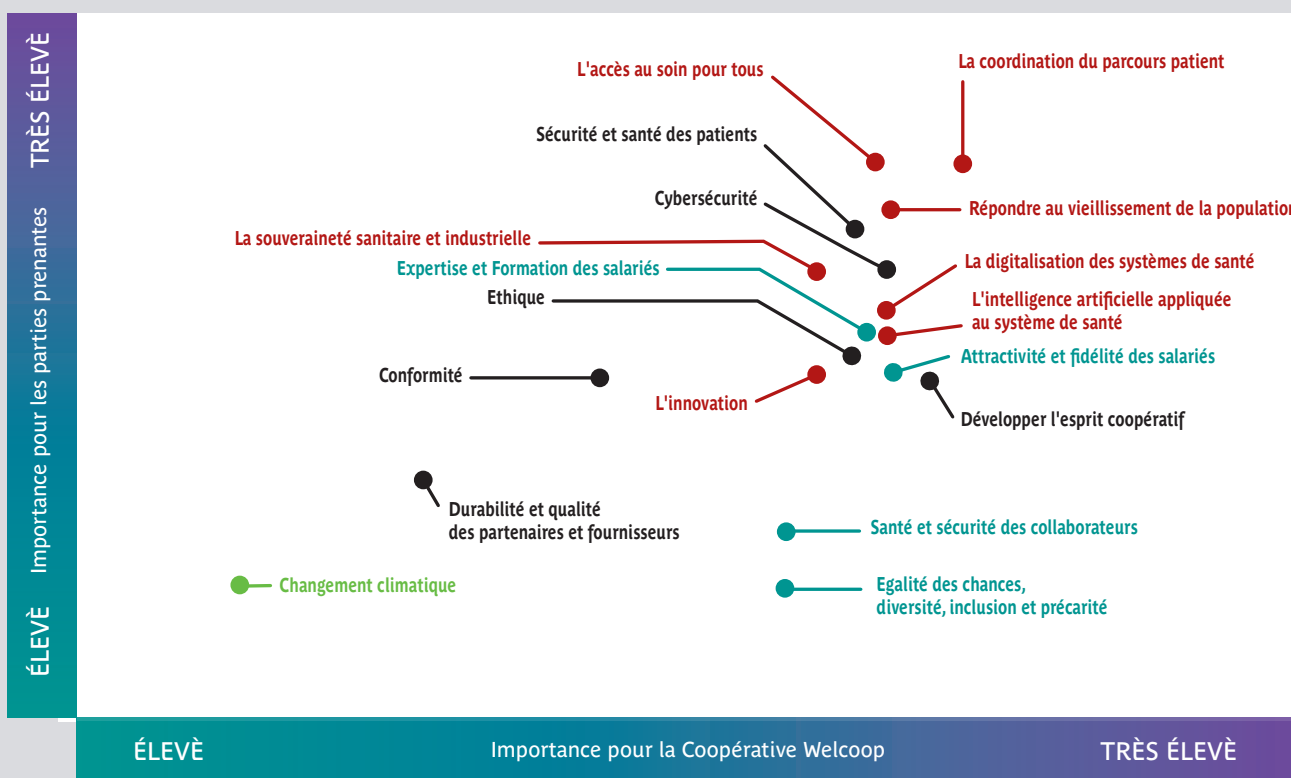
OPTIMISME



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.

Cette grille fut confirmée en 2025 suite à la revue par le comité RSE et à la présentation au Conseil de Surveillance.



- Gouvernance & Ethique
- Sociétal
- Social
- Environnemental

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

AXES MAJEURS ET PRIORITAIRES

ENJEUX MAJEURS ET PRIORITAIRES

Étre un acteur engagé et responsable

- 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

- 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

- Changement climatique

Être un employeur de référence

- 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 <ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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"> • Entretenir 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 d'un organisme professionnel clé. 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.

- **Évaluer nos Émissions 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
Égalité 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 (Objectifs de Développement Durable) 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).

- **En 2026, 100% des sites français couverts.**
- 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'une 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

Être un employeur de référence

Réduire notre empreinte environnementale

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, et plus globalement des acteurs du système de santé, au travers de ses missions sociétales ;
- Responsable dans ses pratiques avec ses parties prenantes.



AVOIR UNE DÉMARCHE 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 ces dernières années, 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, à fin 2025, **la totalité des membres du Conseil de Surveillance (soit 100%)** ont été formés/sensibilisés à la RSE (avancement des plans d'actions, actualités RSE, formation sur le changement climatique...). La coopérative continuera à former/sensibiliser les membres de son Conseil de Surveillance afin que les enjeux RSE soient pleinement intégrés dans leur vision stratégique pour 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, sous la directive du Directoire, 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 2025**. L'objectif est qu'il se réunisse au minimum 4 fois dans l'année. Cet objectif n'a pas pu être atteint du fait des nombreuses actions initiées sur la fin de l'année mobilisant une grande partie des membres du comité ;
- 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 annuelle adossée à un critère RSE, depuis 2025 tous les membres du CODIR Groupe disposent d'un critère RSE dans leur rémunération variable annuelle et pluriannuelle ;
- 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.

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

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.

Avant 2025, le Groupe disposait uniquement de canaux internes de signalement pour des lanceurs d'alerte via les voies hiérarchiques et une adresse mail à destination des membres du Comité éthique, membres de la Direction chargés d'enquêter de manière rapide, indépendante et objective sur les incidents liés à la conduite des affaires, y compris les cas de corruption et de versement de pots-de-vin.

En 2025, Le Groupe a fait évoluer le dispositif en mettant en place en complément une plateforme dédiée au recueil de signalements internes et externes, accessible directement sur ses sites internet, facilitant ainsi l'accès au process de déclaration et qui nativement pourra garantir l'anonymat du lanceur d'alerte ;

- 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.

Le Groupe dispose d'une charte Ethique dont le déploiement a été initié sur 2025 auprès des tiers à risques avec comme objectif de les couvrir à 100% à 3 ans. Ce déploiement oblige à de nombreux échanges avec les tiers concernés qui peuvent disposer eux-mêmes d'une charte. Le taux de couverture reste marginal à fin 2025.

- 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.

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.

Pour atteindre plus rapidement cet objectif, le Groupe a travaillé pour internaliser le process de formation via une formation en e-learning qui a été mise à disposition de tous les salariés français du Groupe. La formation a été déployée sur fin 2025 et à début 2026, **le taux de salariés français formés était de plus de 50%**.

En parallèle, le Groupe réalise plusieurs communications ou évènements autour de la corruption. Ainsi en décembre 2025, le Groupe a profité de la Journée internationale de lutte contre la corruption afin de rappeler ses engagements ainsi que les outils mises à la disposition par le Groupe.

En complément, au regard de ses activités, le Groupe est soumis à des contraintes très strictes sur les avantages accordés aux professionnels de santé. Ainsi, pour exemple, en France, nombreuses de nos activités sont soumises à la loi anti-cadeaux (DMOS) et aux obligations de transparence (loi Bertrand). Pour sensibiliser au sujet, des formations sont menées et un guide pragmatique a été mis en place expliquant les obligations et comportements à adopter. Guide intégré aux parcours d'intégration des nouveaux salariés.

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

PAYS	SCORE DE 0 À 100*		RANG MONDIAL	
	2025	2024	2025	2024
France	66	67	27/181	26/180
Belgique	69	69	21/181	22/180
Luxembourg	78	81	8/181	5/180
Italie	53	54	52/181	52/180
Irlande	76	77	12/181	12/180
Royaume-Uni	70	71	20/181	21/180
Allemagne	77	75	10/181	16/180
Ile Maurice	48	51	61/181	56/180
Chine, Hong Kong	76	74	12/181	17/180

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

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.

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 principale 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 2025, La Coopérative a accéléré sa démarche de régionalisation, pour renforcer la proximité opérationnelle entre coopérateurs et collaborateurs, et accroître l'attractivité de La Coopérative auprès de toutes ses parties prenantes.

Ainsi, à fin 2025, 28 pharmaciens ambassadeurs (coopérateurs) couvrent l'ensemble du territoire et ont pour mission d'assurer un rôle de référent de La Coopérative en région, auprès de ses confrères et confrères 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. Pour renforcer l'intégration des nouveaux ambassadeurs, renforcer le lien de cette communauté et partager la vision de La Coopérative, les ambassadeurs ont été invités lors de l'AG annuelle en juin 2025, au siège de La Coopérative à Nancy, à une Rencontre alliant ateliers de travail, présentations des filiales et échanges avec les Présidents.

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. Ils participent activement aux actions de représentation de La Coopérative et de promotion du modèle coopératif, en particulier lors d'interventions auprès des étudiants en pharmacie lors des AG de l'ANEPP (Association Nationale des étudiants en Pharmacie de France).



Année internationale des coopératives

Les coopératives construisent un monde meilleur

2025 a été proclamée par l'ONU Année internationale des Coopératives. Dans ce cadre de communication porteur, mettant en lumière la robustesse et la valeur du modèle pour l'économie et la société, La Coopérative Welcoop a intensifié sur 2025 ses actions d'information et d'explication du modèle auprès de toute sa communauté (en France en premier lieu) via :



- Une séquence d'ouverture dédiée, à la Convention nationale des forces commerciales de La Coopérative Welcoop à Lyon fin août 2025

réunissant près de 350 collaborateurs avec les interventions d'Olivier Urrutia, Délégué général de la Fédération du Commerce Coopératif et Associés (FCA) et des Présidents de La Coopérative ; la diffusion d'une nouvelle plaquette commerciale de La Coopérative Welcoop qui donne aux équipes les clefs de compréhension du modèle.

- Des communications régulières sur le modèle coopératif sur les réseaux sociaux ;



- Le point stratégique de présentation de la feuille de route des Présidents auquel assistent près de 800 collaborateurs deux fois par an ;



- Plus d'une vingtaine d'interventions réalisées auprès des étudiants en pharmacie au sein de 17 facultés sur 25, principalement à travers l'ANEPF (Association Nationale des étudiants en Pharmacie de France) avec laquelle une convention de partenariat annuelle a été nouée qui engage La Coopérative sur les 4 Assemblées Générales de l'association et son congrès annuel, avec l'animation systématique d'un atelier spécifiquement dédié à la présentation du

modèle coopératif mais aussi par la participation régulière de La Coopérative aux événements organisés par les associations locales d'étudiants selon le même format (stand de présentation et atelier). En 2025, il a été organisé pour la 2^{ème} édition la soirée table ronde en partenariat avec l'ANEPF à l'occasion du salon Pharmagora (salon référence pour les pharmacies d'officine) qui a réuni près d'une centaine d'étudiants et de pharmaciens coopérateurs ;

● **Une visibilité accrue dans les médias** à travers l'intensification des relations presse de La Coopérative sur cet axe auprès de la presse sectorielle et économique



● **La promotion du programme Welcoop Génération** qui vise à accompagner et à soutenir les pharmaciens tout au long de sa vie professionnelle, depuis leurs études jusqu'à la cession de leur officine, avec en particulier la création d'une offre de financement exclusive pour le primo-installant, « Welcoop Install ».



● **Plusieurs interventions du Président du Directoire dans des événements clés :** à la convention CHAM25 qui réunit en septembre 500 décideurs en santé, lors d'une table ronde sur la financiarisation de l'offre de soins et lors des Rencontres annuelles de la FCA sur le thème de la réindustrialisation.

● **L'intensification des actions de promotion** du modèle coopératif auprès de l'écosystème de santé, notamment des pouvoirs publics, à travers particulièrement le Collège Pharmacies au sein de la FCA (Fédération du Commerce Coopératif et Associé) créé en 2024 par 7 acteurs clef du monde

coopératif officinal. Cela s'est concrétisé par l'organisation d'une série de rencontres au plus haut niveau avec des représentants des pouvoirs publics ; une table ronde dans les Hauts de France sur l'accès aux soins pour tous avec des acteurs économiques et politiques ; la proposition

d'un amendement (non adopté dans le PLFSS 2026) dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale visant à valoriser le modèle redistributif des coopératives, à travers la mise en place d'une fiscalité spécifique pour les dividendes reversés aux coopérateurs pharmaciens.

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 (fin 2028).

ANNÉE	2025	2024	2023
Nombre de nouveaux coopérateurs	470	357	427

A fin 2025, La Coopérative a donc gagné plus de 1200 nouveaux coopérateurs en 3 ans. Au 31 décembre 2025, la Coopérative regroupe plus de **4 178 coopérateurs** pour 5 378 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. Plus globalement la politique visant à sécuriser les données de l'entreprise, des clients et de leurs patients repose sur les grands principes suivants :

- Confidentialité : Assurer que les informations sensibles ne sont accessibles qu'aux personnes autorisées. Cela implique des contrôles d'accès stricts et des mesures de protection des données, tels que le chiffrement et une gestion fine des droits et des habilitations ;
- Intégrité : Garantir que les données sont exactes et fiables, et qu'elles n'ont pas été altérées de manière non autorisée. Cela inclut des mécanismes de vérification et des sauvegardes régulières et hiérarchisées ;
- Disponibilité : S'assurer que les systèmes et les données sont accessibles aux utilisateurs autorisés lorsque cela est nécessaire. Cela nécessite des plans de continuité des activités et des mesures de protection contre les attaques externes ;
- Rôles et responsabilité : Définir clairement les rôles et les responsabilités en matière de cybersécurité au sein de l'organisation. Chaque employé doit comprendre son rôle dans la protection des actifs numériques ;
- Formation et sensibilisation : Former régulièrement les employés sur les meilleures pratiques en matière de cybersécurité et les sensibiliser aux menaces potentielles, comme le phishing ou les malwares ;
- Évaluation des risques : Effectuer des évaluations régulières des risques pour identifier les vulnérabilités et les menaces potentielles, et mettre en place des mesures pour les atténuer. Cela se traduit notamment par la conduite d'audits de sécurité réguliers ;

- Contrôle des CVE (correctifs éditeurs), mise à jour et patching : Assurer que tous les systèmes, logiciels et dispositifs sont régulièrement mis à jour pour corriger les vulnérabilités connues et renforcer la sécurité.
- Surveillance et détection : Mettre en place des systèmes de surveillance pour détecter les activités suspectes et les violations de sécurité en temps réel, permettant une réponse rapide ;
- Réponse aux incidents : Etablir, documenter, mettre en œuvre et tenir à jour un plan de réponse aux incidents pour gérer efficacement les violations de sécurité, minimiser les dommages et restaurer les opérations normales ;
- Conformité légale et réglementaire : S'assurer que la politique de cybersécurité respecte toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données et de cybersécurité.

Au regard de cet enjeu crucial, pour ses solutions clés, le Groupe WELCOOP a fait le choix stratégique de rester souverain

en disposant de sa propre infrastructure d'hébergement (Datacenters basés sur ses sites propres, environnements certifiés ISO 27001 bénéficiant d'agréments HDS au regard de la sécurisation des données de santé) et obligeant à des investissements réguliers et 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 ;
- Mettre en œuvre des sécurités spécifiques liées à l'usage de l'Intelligence Artificielle (IA).

Au cours de l'année 2025, ce comité s'est réuni **7 fois**. Chaque réunion faisant l'objet d'un compte rendu et d'un plan d'action dédié.

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

➤ Actions de formation et sensibilisation à la Cybersécurité

Mise en place d'une série d'actions de formations et de sensibilisations orientées vers les collaborateurs et les parties prenantes externes (ex. clients, fournisseurs, sous-traitants) dont les principaux objectifs sont :

- L'acquisition de compétences : Les participants doivent acquérir de nouvelles compétences ou améliorer celles qu'ils possèdent déjà, qu'il s'agisse de compétences techniques, comportementales ou managériales ;
- L'acquisition des connaissances théoriques : La formation doit permettre aux participants de comprendre les concepts, les théories et les pratiques liés au sujet de la sécurité ;
- L'application pratique : Les participants doivent être en mesure d'appliquer les connaissances et compétences acquises dans des situations réelles ou simulées, renforçant ainsi leur capacité à résoudre des problèmes ;
- L'adaptation Changement de comportement : La formation et la sensibilisation peuvent viser à modifier certains comportements ou attitudes des participants, en les incitant à adopter de meilleures pratiques professionnelles ;

- Le renforcement de la confiance : Les participants doivent gagner en confiance dans leurs capacités à utiliser les compétences acquises, ce qui peut les motiver à les appliquer dans leur travail quotidien ;
- L'évaluation des acquis : À la fin de la formation, il est important d'évaluer les acquis des participants, que ce soit par des tests, des mises en situation ou des projets, afin de mesurer l'efficacité de la formation ;
- La satisfaction des participants : Les participants doivent ressentir une satisfaction par rapport à la formation, tant sur le contenu que sur la méthode d'enseignement, ce qui peut influencer leur engagement futur ;
- Le transfert des compétences : Les participants doivent être en mesure de transférer les compétences et connaissances acquises à leur environnement de travail, contribuant ainsi à l'amélioration des performances de l'équipe ou de l'organisation ;
- Réseautage et collaboration : la formation peut également favoriser le développement de relations professionnelles entre les participants, ce qui peut enrichir leur expérience et collaboration future.

Ainsi sur 2025,

- Au travers de la solution de sensibilisation 'Avantdecliquer.com', à fin 2025 **80%** des salariés ayant un compte mail sur l'annuaire Groupe ont été formés aux enjeux associés à la Cybersécurité ;
- 100% des salariés ayant un compte mail sur l'annuaire du Groupe ont été touchés par des campagnes internes de phishing et de sensibilisation (arnaque au président, sécurité des postes...);



➤ **Actions d'évaluation du système de sécurité de l'information :**

En effectuant des audits internes ou externes pour examiner les pratiques de sécurité, les configurations des systèmes et la conformité aux politiques. Cela peut inclure des tests de d'intrusion (Pentest) pour identifier les vulnérabilités exploitables par des cabinets externes experts.



Extraits d'une série de vidéos pour sensibiliser les collaborateurs sur la cybersécurité

L'objectif est d'obtenir une vue d'ensemble de l'efficacité de notre système de sécurité de l'information et mettre en place des mesures pour l'améliorer en continu. Cela couvre entre autres, les solutions obsolètes afin d'identifier toutes les mesures de sécurité à mettre en place mais aussi l'intégration d'une revue de cybersécurité dans toutes les solutions développées ou acquises.

Ce plan d'action couvre aussi les prestataires et sous-traitants associés à nos systèmes d'informations au travers entre autre d'une revue des contrats associés par les équipes Cybersécurité et plus globalement d'une clause spécifique intégrée dans la charte d'achats Ethiques et Responsables. Ces actions seront complétées par la suite par des évaluations ciblées sur les prestataires/sous-traitants les plus sensibles au risque de Cybersécurité.

➤ Actions pour la gestion de crise :

Le groupe s'est dotée depuis plusieurs années de process internes visant à gérer les situations de crises (de toute nature). S'appuyant sur cette démarche et au regard des enjeux stratégiques associés à la sécurité de nos systèmes d'information,

le Groupe a renforcé ses formations et sensibilisations à la gestion de crise au travers de mises en situations réelles des équipes dirigeantes et expertes.

Ces actions visent principalement à :

- **La préparation et anticipation** : La formation permet d'identifier les types de crises potentielles et de développer des plans d'action appropriés. Cela aide les participants à anticiper les problèmes avant qu'ils ne surviennent ;
- **La réduction du stress et de la confusion** : En formant les employés sur les procédures à suivre en cas de crise, on réduit le stress et la confusion qui peuvent survenir lors d'un événement inattendu. Les personnes formées savent quoi faire et comment réagir rapidement ;
- **L'amélioration de la communication** : La gestion de crise implique souvent une communication efficace, tant en interne qu'en externe. La formation aide à établir des protocoles de communication clairs, ce qui est crucial pour maintenir la confiance des parties prenantes ;
- **Le renforcement de la résilience organisationnelle** : Une bonne formation à la gestion de crise contribue à renforcer la résilience d'une organisation, lui permettant de se remettre plus rapidement des perturbations et de minimiser les impacts négatifs ;
- **La coordination des équipes** : La formation favorise la collaboration et la coordination entre les différentes équipes et départements, ce qui est essentiel pour une réponse efficace à une crise ;
- **L'évaluation et amélioration continue** : Les exercices de gestion de crise permettent d'évaluer les plans existants et d'identifier les domaines à améliorer. Cela favorise une culture d'apprentissage et d'amélioration continue au sein de l'organisation ;
- **La protection de la réputation** : Une gestion efficace des crises peut aider à protéger la réputation de l'organisation. En étant bien préparée, une entreprise peut mieux gérer les retombées médiatiques et maintenir la confiance du public.

➤ Actions d'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 :

- La mise en œuvre d'un projet d'une politique générale de sécurité couvrant l'ensemble des sociétés du Groupe ;
- La mise en œuvre d'un projet d'une politique générale de développement de nos logiciels ;
- Le projet d'une charte Groupe sur l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) ;
- Le rattachement de l'ensemble des collaborateurs et des postes du Groupe à l'Active Directory (gestion des identités et accès au réseau) Groupe sécurisant l'accès à nos solutions ;
- La supervision de l'ensemble des postes du groupe par la solution XDR (permettant de détecter et répondre plus rapidement aux éventuelles menaces numériques).

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 dispositifs médicaux 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, l'ensemble des entités du Groupe a réalisé un inventaire des organismes professionnels clés. Sur la base de cette première analyse (qui pourra s'enrichir au fil des années et de l'évolution des activités), **le Groupe est adhérent actif dans 81% des organismes professionnels clés** et dispose d'un mandat dans plus de 27% de ces derniers.

À 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 d'ALMA (ex GEMME) pour les affaires pharmaceutiques, scientifiques et RSE (association française des génériquiers) ;
- 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 WELLPHARMA) 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 génériques Cisters 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 depuis 2023 sur une Charte Ethique et Responsable pour une relation client-fournisseur profitable et engagée. Cette charte, finalisée fin 2024, a commencé à être déployée sur 2025 mais reste confronté à trouver les interlocuteurs clés au sein de nos fournisseurs sur ces sujets, à des entités qui disposent de leur propre charte, générant un délai plus long pour la mise en place.

Ainsi, à fin 2025, le taux de couverture de nos fournisseurs stratégiques reste marginal.

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

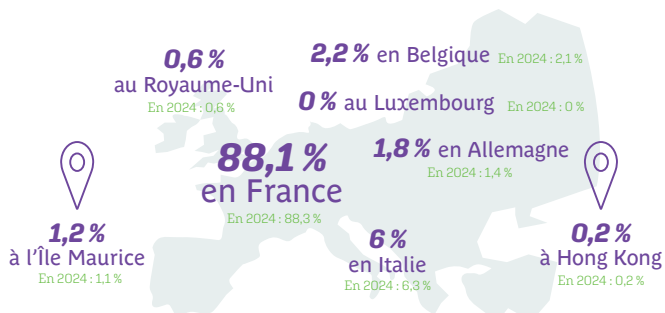
Un acteur au cœur des territoires

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 2025, les effectifs se répartissent 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 5^{ème} édition de son concours de dessins auprès des enfants hospitalisés à long terme dans les services oncohématologie-pédiatriques.



Publication sur les réseaux sociaux pour lancer les votes du concours de dessins 2025 avec Juste Humain

L'opération prend chaque année de l'ampleur et s'est déployée en 2025 dans 52 hôpitaux de métropole et d'Outre-mer. A travers le dessin, la peinture, le découpage et le collage, les enfants participants ont pu créer leur « voyage fantastique ». 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 pour la séquence « vote du public » qui a recueilli 34 122 votes, soit plus qu'en 2024.

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.

À titre d'exemples sur 2025 :

- En soutien à l'association Ventoux contre Cancer, pour la 3^{ème} fois, près d'une trentaine de collaborateurs représentant toutes nos filiales avec des membres des équipes officielles de pharmaciens ambassadeurs ont cette année encore effectué l'ascension du Ventoux et recueilli près de 8 395 euros en faveur de cette cause nationale de santé publique. Les fonds seront versés à l'équipe du service d'oncologie pédiatrique du Docteur Arnaud Verschuur de l'hôpital de la Timone à Marseille ;
- Dans d'autres régions, les équipes de La Coopérative composées de collaborateurs et équipes officielles de pharmaciens coopérateurs ont apporté leur soutien à l'association L'Estelada (région Sud-Ouest) pour améliorer le quotidien des enfants malades ou handicapés, et participé à la course des Foulées Roses du Berry (région Centre) au profit de la lutte contre le cancer du sein ou au Metz Trophy Aventure pour la lutte contre les violences faites aux femmes ainsi qu'au relais du Muscle à Lyon, opération créée dans le cadre du Téléthon par le para cycliste Alexandre Lloveras de notre Team Welcoop.



Visuel sur les réseaux sociaux pour valoriser l'action auprès de l'association Estelada

- Le Groupe EQUASENS a poursuivi et accentué l'opération « Acteur de la Prévention Santé avec EQUASENS », en s'appuyant pleinement sur ses outils numériques (logiciels, applicatifs et dispositifs) pour renforcer la prévention, le dépistage organisé et la vaccination. L'ensemble des actions a été articulé autour de quatre temps forts nationaux : le cancer colorectal avec Mars Bleu, la vaccination contre les papillomavirus humains (HPV), le cancer de la peau et le cancer du sein avec Octobre Rose.
- Le Groupe EQUASENS a mené des actions à grande échelle à destination des professionnels de santé, combinant des campagnes digitales de sensibilisation, des webinaires et des ateliers sur le terrain, en partenariat avec plusieurs acteurs tels que La ligue contre le cancer et WELLPHARMA. Ces initiatives ont permis de sensibiliser plus de 70 000 professionnels de santé et leurs équipes sur les enjeux de prévention et de dépistage des cancers, tout en informant les patients sur les pratiques de dépistage et la vaccination.
- En parallèle, des actions de prévention et de sensibilisation ont été déployées auprès de 1 200 collaborateurs, avec l'appui de la CPAM Meurthe-et-Moselle et du CRCDC Grand Est. Des ateliers et plusieurs communications ont abordé tout au long de l'année le dépistage organisé, la vaccination et la prévention des cancers, permettant de sensibiliser les collaborateurs et de répondre à leurs questions de manière interactive.
- Enfin, le Groupe EQUASENS a mis en ligne une rubrique dédiée à la prévention et au dépistage sur son site internet, afin de renforcer l'accès à l'information et la diffusion des ressources auprès de l'ensemble des parties prenantes.



EQUASENS
Acteur de la
Prévention Santé

Agir contre le gaspillage alimentaire

Bien que n'étant pas un acteur du secteur de l'agroalimentaire et de la distribution, ainsi bien que le groupe ne réalise pas d'actions directes sur le sujet, le Groupe WELCOOP reste un acteur très sensibilisé d'une manière générale en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire dans le cadre de ses activités directes et indirectes.

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 trois 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 sont dédiés exclusivement au marché français ;



Produits du Laboratoire Marque Verte

- 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 WELL-PHARMA permettent d'optimiser les conditions d'achats (centrale d'achats, conditions génériques, laboratoires et répartiteurs) et favoriser l'installation et la transmission d'officines ;
- L'activité d'Importation PHARMA LAB qui négocie chaque jour en Europe des prix compétitifs pour proposer aux pharmaciens français des produits de santé et des dispositifs médicaux. Chaque année, l'importation parallèle permet de générer des économies 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 ;



Pharmacie Anton & Willem

- 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 en 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 ; elle s'est enrichie grâce à l'acquisition en 2025 de Novaprove et DIS qui renforcent significativement notre position sur le marché des logiciels hospitaliers et médico-sociaux, en créant un écosystème technologique complet pour accompagner la transformation numérique des établissements publics et privés ;
- 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 formation vers les professionnels de santé, notamment des infirmiers, des médecins généralistes, des podologues, des kinésithérapeutes et des chirurgiens-dentistes, à la suite de l'acquisition fin 2025 de la société EREVO.

La solution PandaLabPro avec aujourd'hui près de 52 000 utilisateurs, 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 :



LE VIEILLISSEMENT
DE LA POPULATION



L'ACCÈS AUX SOINS
POUR TOUS



LA COORDINATION
DU PARCOURS PATIENT



LA SOUVERAINETÉ SANITAIRE
ET INDUSTRIELLE



LA DIGITALISATION
DES SYSTÈMES DE SANTÉ



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE
AU SERVICE DE LA SANTÉ

Pour identifier et concevoir des solutions globales pertinentes qui répondent à ces enjeux de santé publique,

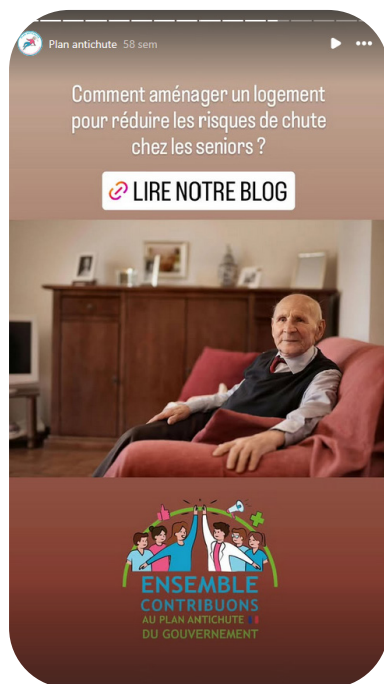
un groupe de travail multidisciplinaire a été mis en place, associant les pharmaciens coopérateurs du Conseil de Surveillance de La Coopérative, les membres du comité de direction et des collaborateurs experts

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 nourrit par sa présence dans les organismes et salons professionnels clés associées à ses activités.



Visuel publié sur les réseaux sociaux incitant à lire notre nouvel article de blog sur le Plan Antichute

• Ainsi, conformément à son ambition, La Coopérative Welcoop poursuit activement depuis 2023 le déploiement de 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.

Ainsi en 2025, ce sont 1 442 patients qui ont été accompagnés, à travers des audits à domicile réalisés par sa filiale D'Medica, ce qui a conduit à équiper 1 064 patients. Ces patients sécurisés représentent une économie estimée de près de 10,6 millions d'euros pour le système de santé au regard du nombre de chutes évitées (selon l'évaluation de coût d'une chute estimée par le Ministère). Depuis 2023, le plan antichute de La Coopérative Welcoop a sécurisé 2 867 patients pour une économie globale estimée de 28,6 millions d'euros, contribuant ainsi de manière concrète à répondre à un enjeu de santé publique majeur dont la criticité ne fera que s'amplifier dans les années à venir.



Visuel publié sur les réseaux sociaux mettant en avant la Wellconférence sur la santé de la femme



• Conformément à son engagement de déployer une contribution citoyenne par an, La Coopérative Welcoop, à travers son enseigne Wellpharma, a

conçu en 2024 un dispositif unique de prévention et de sensibilisation aux enjeux de santé publique, les **Wellconférences**, un programme de conférences en ligne trimestrielles qui visent à un meilleur accès aux soins pour tous. Elles associent un expert de la thématique choisie et le pharmacien, qui peut poursuivre ensuite directement l'échange avec ses patients à distance ou en présentiel dans son officine. Trois Wellconférences ont été organisées en 2025 sur les thèmes de la santé de la femme, de la reprise d'une activité sportive et du cancer du sein, avec un succès croissant. Un format innovant pour aborder différemment la prévention, la relation patient et sa prise en charge, grâce à la digitalisation, et de renforcer le rôle du pharmacien, coordinateur de santé, au plus proche de ses patients.

Les Wellconférences constituent la **2^{ème} contribution** citoyenne développée par La Coopérative Welcoop.

• En 2025, La Coopérative a lancé la conception de sa **3^{ème} contribution citoyenne** autour des **violences contre les professionnels de santé**, notamment les violences « au comptoir ». Selon un sondage de la Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF), réalisé en mars 2025 auprès de 1 300 pharmaciens : « 88 % des officinaux auraient été victimes de vols et d'agressions au cours des deux dernières années ». Dans ce contexte de tensions aggravées qui impacte la santé des professionnels de santé et leurs conditions d'exercice, La Coopérative a décidé de mettre en place un dispositif global innovant de détection et de prévention des violences qui combine solution technologique, accompagnement des équipes et sensibilisation des patients, dénommé « Plan Non violence ». Pour les officines, une fonctionnalité dédiée « bouton d'alerte » a été déployée en 2025 dans le logiciel id. d'EQUASENS pour toutes les pharmacies équipées. Il permet au personnel qui fait face à une situation de crise avec un patient d'alerter ses collègues en toute discrétion et demander de l'aide. Le dispositif sera complété d'un volet formation avec un expert en gestion des conflits et d'outils de communication auprès des patients. Le Plan Non violence fera l'objet d'une première expérimentation en 2026 auprès de pharmacies volontaires Wellpharma et sera également élargi à d'autres professions de santé.



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, au regard d'une stratégie et d'un modèle économique plus résilient au changement climatique que :

- Le Groupe se doit d'évaluer et d'atténuer ses impacts directs et indirects sur l'environnement ;
- Le Groupe se doit d'adapter ses activités aux changements climatiques.

Le Groupe n'a pas réalisé une étude détaillée des impacts, risques et opportunités face au changement climatique reposant sur divers scénarios climatiques.

Cependant, le Groupe WELCOOP estime avoir une stratégie et un modèle économique résilient au changement climatique dans la limite de ses activités propres. Le Groupe renforcera son travail d'analyse sur sa chaîne de valeur amont afin de réduire ses domaines d'incertitude.

Néanmoins, les principaux risques identifiés associés aux changements climatiques sont :

- Les hausses significatives de coûts de matières premières et énergies ;
- Les pénuries et interdictions de certaines matières ;
- L'évolution contraignante de certaines réglementations (sur des matières, sur le financement de biens, sur la mobilité, sur le retraitement en fin de vie de nos produits...);
- Les risques climatiques sur nos bâtiments et ceux des différents acteurs de nos chaînes de valeur (stress hydrique, tempête, inondation...);
- La santé et l'organisation de travail de nos collaborateurs (et ceux de nos chaînes de valeur).



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

Évaluer 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.

EQUASENS (et ses filiales) a réalisé une actualisation annuelle de son bilan carbone depuis 2023 (sur son périmètre) sans remettre en cause significativement les émissions déterminées en 2022 (qui représentent 1/3 des émissions du Groupe).

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...). Une actualisation de notre bilan Carbone sera réalisée en 2026 sur la base de 2025 et un recalcul sera mené courant 2027 sur l'ensemble du Groupe.

Le GROUPE ne dispose pas d'un plan de transition formalisé pour l'atténuation du changement climatique. Cependant, et accompagné d'un cabinet de conseil expert, le Groupe a initié fin 2025 les travaux concernant la mise en place de la démarche 'ACTE Pas à Pas' de l'ADEME. Les travaux seront finalisés sur 2026.

Néanmoins, le Groupe a d'ores et déjà initié plusieurs actions visant à atténuer et/ou s'adapter aux impacts, risques et opportunités liés aux changements climatiques :

En Agissant sur nos émissions indirectes

➤ Politique d'achats responsables

Le Groupe WELCOOP cherche à intégrer des critères environnementaux dans ses décisions d'achats afin de minimiser son empreinte écologique. Cette politique vise à réduire l'impact environnemental des produits et services achetés en tenant compte du poids carbone et de l'engagement environnemental des fournisseurs.

Ces actions vont passer dans un premier temps par l'adhésion des fournisseurs stratégiques du Groupe à notre charte d'achats éthiques et responsables qui dispose d'une partie dédiée aux engagements environnementaux. Charte finalisée fin 2024 et qui a été déployée début 2025.

Dans un second temps, et en cohérence avec le plan de transition qui sera mis en place, le Groupe se devra d'évaluer et suivre les engagements environnementaux de ses fournisseurs.

Ces actions pourront passer par exemple par :

- La récupération des engagements environnementaux des fournisseurs (avec une gestion de collecte des données et son suivi dans le temps) ;
- La mise en place d'engagements environnementaux dans nos appels d'offres et contrats de nouveaux fournisseur ;
- Intégrer l'éco-conception dans la conception et sourcing de nos produits.

Ces actions nécessiteront une formation de nos équipes achats aux enjeux environnementaux.



Visuel publié sur les réseaux sociaux mettant en avant la Charte d'achats éthiques et responsables

➤ Réduire la consommation d'énergie 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 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.

En Agissant sur nos émissions directes

► 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 de ses logiciels :

En déployant une politique de Green IT dans le cadre du développement de ses solutions numériques.

La politique Green IT du Groupe vise à réduire l'impact environnemental de ses solutions informatiques.

Elle inclut l'amélioration de l'efficacité énergétique à travers l'utilisation de matériel et de logiciels écoénergétiques,

la mise en œuvre de pratiques de gestion de l'alimentation et l'optimisation de ses data centers. Elle s'appuie également sur l'utilisation de matériels durables et de promouvoir le recyclage des déchets électroniques. L'adoption de solutions de virtualisation et de cloud computing, ainsi que la sensibilisation des employés à des pratiques durables, sont des composantes essentielles.

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).

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 ;
- Suite aux travaux menés sur 2025 avec un cabinet externe expert dans la gestion de la flotte automobile, le Groupe travaille sur différentes actions visant à verdir plus rapidement la flotte automobile (catalogues de tourisme restreint à des véhicules électriques et hybrides, accompagnement des conducteurs à l'électrification...).

► 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.
- 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.



ÉVALUER LES RISQUES PHYSIQUES DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR NOS BÂTIMENTS

Au travers d'études externes assurancielles, le Groupe a analysé, pour ses sites en France les plus sensibles, l'exposition aux aléas climatiques. Ces études reposent sur des scénarios climatiques à émissions élevées qui se basent sur des scénarii optimistes (SSP1-2.6), intermédiaires (SSP2-4.5) et du pire (SSP5-8.5) du GIEC à horizon moyen terme (2030) et long terme (2050). Le Groupe estime que l'éventail des scénarios utilisé couvre les risques et incertitudes plausibles auxquels il est exposé.

Seuls deux sites sont identifiés en risque modéré (risque tempête ou stress hydrique).

Pour les prochaines années, ce type d'étude sera déployé sur l'ensemble de nos sites (suivant une récurrence à déterminer) mais aussi sur les sites de nos fournisseurs les plus stratégiques.



PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

En collaboration avec l'association LACEN (www.cbs.lacen.org), le Groupe a réalisé en 2024 une première évaluation de l'impact de ses sites sur la biodiversité.

Ainsi, sur l'ensemble de ses sites, 6 sites sont considérés comme 'Très Sensible' puisque inclus dans une zone de biodiversité tandis que la majorité de sites sont analysés comme 'Sensible' puisqu'à proximité (<5 km) d'une zone de biodiversité réglementée.

Ces études fournissent des indicateurs concrets permettant d'intégrer la biodiversité dans leurs plans d'actions et répondre aux exigences réglementaires.

Le Groupe étant essentiellement locataire sur les sites qualifiés de 'Très Sensible' étudiera avec le propriétaire les actions à mener au regard de la préservation de la Biodiversité locale.



ÊTRE UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

Le capital humain constitue un levier essentiel de création de valeur pour le Groupe. À ce titre, les politiques de ressources humaines sont structurées afin d'accompagner l'ensemble du parcours des collaborateurs, de l'attraction des talents à leur développement, jusqu'à leur fidélisation.

La stratégie de ressource humaine repose sur plusieurs piliers :

- Le développement d'une marque employeur attractive, fondée sur des valeurs coopératives fortes ;
- La mise en place d'une organisation apprenante, favorisant l'évolution continue des compétences ;
- L'anticipation des besoins en compétences, notamment via des dispositifs de gestion des talents et de planification des successions ;
- La promotion d'un environnement de travail sain, inclusif et sécurisé.

Ces engagements traduisent la volonté du Groupe de concilier performance économique et responsabilité sociale.







ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLITÉ DES SALARIÉS

Renforcer l'engagement des collaborateurs

Être salarié dans une coopérative génère un fort sentiment d'appartenance. La dimension collective et solidaire fait partie intégrante de notre culture de l'entreprise. Les valeurs de transparence, d'égalité, de coopération et de respect qui gouvernent la coopérative créent un cadre propice à l'épanouissement personnel et professionnel. Chaque collaborateur se sent directement impliqué dans le projet collectif.

Cette dimension est d'autant plus forte au sein du Groupe qu'elle s'encre sur nos 4 valeurs fondatrices :

-  **Expertise** Mobilisation des savoir-faire au service des parties prenantes ;
-  **Proximité** Compréhension des besoins et ancrage dans la réalité des acteurs ;
-  **Anticipation** Capacité à innover et à s'adapter aux évolutions du secteur ;
-  **Optimisme** Approche constructive face aux défis.

Ces 4 valeurs nous guident au quotidien 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 une organisation basée sur l'esprit de partage et la réussite collective. Elles définissent la relation à l'autre et représentent le fil conducteur permettant d'atteindre un objectif commun, être utiles à tous.

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 2025, **l'ancienneté moyenne est de 9,6 ans**.

Au-delà du suivi de cet indicateur, le Groupe est attaché à solliciter régulièrement et directement les salariés au travers d'enquêtes de satisfaction qui représentent un levier puissant pour améliorer l'expérience des collaborateurs, renforcer l'engagement et optimiser la gestion des ressources humaines. Elles offrent une occasion précieuse d'ajuster la stratégie de l'entreprise, de favoriser un climat de travail plus harmonieux et de garantir un développement durable de l'organisation. En impliquant les collaborateurs dans cette démarche, l'entreprise démontre son attachement à leur bien-être et à leur développement, créant ainsi un cercle vertueux de satisfaction et de performance, renforçant le sentiment d'appartenance et favorisant l'émergence de collaborateurs-ambassadeurs.

Ainsi, sur 2025, le Groupe a poursuivi la démarche engagée en 2024 concernant le déploiement d'enquêtes de satisfaction collaborateurs sur le périmètre EQUASENS et ses filiales. Ces dispositifs d'écoute visent à identifier des axes d'amélioration et à mettre en œuvre des plans d'actions adaptés, pilotés par des groupes de travail dédiés. L'élargissement du périmètre à des filiales hors EQUASENS est prévu à compter de 2026.

Attirer et intégrer les talents

➤ Une politique de recrutement fondée sur la diversité

Le Groupe adopte une approche de recrutement centrée sur l'adhésion aux valeurs et à la culture d'entreprise, privilégiant la diversité des profils et des parcours.

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

Un pôle Attractivité, Recrutement et Développement des Talents, composé de cinq collaborateurs, pilote cette stratégie. Le Groupe privilégie l'internalisation des recrutements tout en s'appuyant sur des partenaires engagés en matière de responsabilité sociétale.

➤ Les leviers d'attractivité

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

Développement de la cooptation



Coopt' & Moov'

Le Groupe 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 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 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.

En 2024, une plateforme digitale « Coopt & Moov » a été déployée sur l'ensemble du Groupe permettant de structurer, globaliser et digitaliser la cooptation au sein du groupe.

En 2025, ce sont 182 annonces qui ont été publiées sur cette plate-forme, 383 recommandations ont été reçues (vs 297 en 2024) permettant de recruter 45 profils, **soit près de 25% des recrutements de l'année.**

L'objectif à horizon trois ans est de porter la cooptation à un tiers des recrutements.



Renforcement de la visibilité employeur

➤ Améliorer la présence digitale « recrutement »

Le Groupe poursuit le développement de sa marque employeur via une présence renforcée sur les réseaux sociaux, autour de cinq axes :



Visuel réseaux sociaux sur l'intégration des alternants en 2025

- Valorisation de la culture d'entreprise ;
- Mise en avant des métiers et collaborateurs ;
- Accompagnement des candidats ;
- Relations avec les écoles ;
- Diffusion de ses offres d'emploi.

➤ Des relations écoles pragmatiques

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

Ces collaborations se traduisent par :

- Des stages et alternances ;
- Des projets professionnalisants encadrés ;
- Des perspectives d'embauche.

En 2025, 33 alternants ont été présents au sein de la Coopérative et de ses filiales, contre 52 en 2024 et 51 en 2023.

Faire vivre une expérience positive aux candidats

Si l'objectif principal d'un recrutement est de trouver le bon talent, il est tout aussi crucial de s'assurer que le candidat vive une expérience positive tout au long du processus, la plus riche et la plus respectueuse possible. Nous sommes attachés à traiter nos candidats comme nous souhaiterions être traités si nous étions nous-mêmes candidats. Vivre une expérience de recrutement transparente, réactive et respectueuse, et tout simplement sincère et humaine, cela renforce l'image de l'entreprise, mais cela peut aussi influencer directement la décision du candidat de rejoindre ou non l'entreprise.

Être exemplaire, respectueux et bienveillant



Chaque candidat, quel que soit son genre ou sa singularité, 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 a pris le soin de constituer, à l'attention de ses managers, et pour harmoniser les pratiques, 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 cette expérience différente.

Ces initiatives se traduisent par une amélioration des notes du Groupe sur des sites d'évaluations tel qu'Indeed et Glassdoor.

Ainsi, à fin 2025, pour le Groupe, nous passons sur Indeed à une note de 4.2 sur 5 contre 4.3 à fin 2024 et 4.2 à fin 2023, tandis que sur Glassdoor (qui prend aussi en comptes les évaluations des collaborateurs sortants), la note passe à 3.5 sur 5 contre 3.8 à fin 2024 et 3.6 à fin 2025.

Apporter un soin particulier à l'intégration

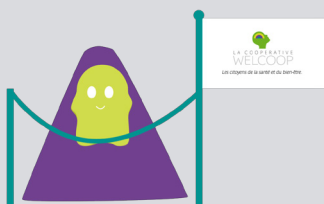
En plus d'assimiler un très grand nombre d'informations nouvelles, un nouveau collaborateur doit trouver sa place dans une nouvelle équipe et s'adapter à une nouvelle culture. Une phase d'intégration mal gérée peut avoir un effet très négatif en termes d'image, de bien-être des collaborateurs et de réussite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

L'Expertise est une des 4 valeurs essentielles constituant l'ADN de notre coopérative. La formation et la montée en compétences des équipes sont au cœur de cette recherche d'Expertise.

Pour le Groupe, le développement des compétences des collaborateurs est un investissement stratégique avec un retour sur investissement fort. Cela permet non seulement d'améliorer la satisfaction et la rétention des équipes, mais aussi d'accroître la performance et l'attractivité de l'entreprise sur le marché. Une démarche gagnant-gagnant qui s'inscrit dans une vision à long terme du succès et de la performance.

Pour faire face à ces enjeux, 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 stratégiques : 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 ;

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 se réunit trimestriellement depuis 2023 au niveau du Groupe. Il est notamment composé de DRH, d'experts métiers, Directeurs d'activité et d'un cabinet de conseil externe.

En 2025, les principaux travaux du COPIL ont porté sur :

- La création d'un nouveau modèle d'entretien annuel et son déploiement au sein du Groupe ;
- La formalisation de nouveaux outils RH comme les 'people reviews' ;
- La préparation d'un SIRH commun.

Les objectifs sont à 2 ans l'identification de l'ensemble des compétences clés du Groupe et des hauts potentiels puis à 3-5 ans la mise en place des programmes d'accompagnement ad-hoc (formation, mobilité, coaching...)

En outre, le Groupe met en place des plans de formations annuels et pluriannuels basés sur les compétences techniques / technologiques / métiers, la vente, 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, ... ;
- Des dispositifs d'évaluation et de suivi.

Sur 2025, le Groupe a maintenu ses efforts de formation :

Bilan annuel de formation	Année	Nombre total d'heures de formations
Groupe WELCOOP	2024	15 294
	2025	12 532

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 de performance et d'engagement. 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, autour des valeurs humaines fortes de la Coopérative.

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. **Au 31 décembre 2025, ce sont 138 managers qui ont pu bénéficier d'une formation au management, soit 68 % des managers.**

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

Pour répondre à ses enjeux tant démographiques que de croissance interne et externe et de développement de l'expertise, la Coopérative souhaite se doter d'une politique d'identification et de gestion des hauts talents. C'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, quel que soit leur positionnement au sein du Groupe.

Il peut s'agir d'experts métiers aux compétences rares et/ou stratégiques (IA par exemple), forts d'une expérience/connaissance stratégiques, comme de potentiels futurs managers ou dirigeants par exemple, qu'il faut détecter, accompagner et préparer.

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

- Identification des hauts potentiels : Le programme de gestion des hauts potentiels s'appuie sur l'identification, via des 'people reviews', des collaborateurs qui démontrent des compétences/connaissances exceptionnelles, un fort engagement, une capacité d'apprentissage rapide et un potentiel de leadership. Le COFIL 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

Soucieux de garantir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail porteuses de bien-être et de sécurité, le Groupe WELCOOP s'est doté depuis plusieurs années d'une politique Groupe appelée Système de Management de la Sécurité. Cette politique vise en priorité à se conformer aux obligations légales et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail, en assurant la prévention des accidents, la réduction des risques professionnels et la mise à disposition d'environnements de travail sains et sécurisés.

Mais au-delà des obligations, le Groupe est convaincu que cette politique, placée au cœur de ses activités, est porteuse de sens, et est source de performance économique et sociale.

Nous sommes convaincus en effet que par la prévention et la sensibilisation, par l'instauration progressive d'une véritable culture de la sécurité et de la prévention, par des

formations régulières aux bonnes pratiques, les équipes voient leur engagement et leur motivation renforcée. La maîtrise des risques, des accidents et maladies professionnelles, de l'absentéisme, ont également un impact sur l'attractivité, la fidélisation et la marque employeur.

Pour asseoir cette politique, un comité de pilotage lié à la sécurité et présidé par la DRH se réunit trimestriellement, composé des Responsables Sécurité des différentes filiales du Groupe et d'experts externes accompagnant le Groupe dans sa démarche. Ce Comité assure une veille juridique et réglementaire, un suivi du déploiement du système de management, des process et des outils sur l'ensemble des périmètres, et notamment la gouvernance des DUERP (Documents uniques d'évaluation des risques professionnels), organise la communication et la prévention, et analyse l'impact des plans d'action déployés.

En 2025, la solution digitale d'analyse de l'absentéisme initialement déployée a été remplacée par une solution plus globale, intégrée au nouveau système de paie, pour déploiement au 1^{er} janvier 2026 sur l'ensemble des périmètres du Groupe en France.

L'objectif du Groupe est que cette solution soit déployée en 2026 sur l'ensemble des sociétés françaises.

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

Convaincu des bienfaits de l'activité physique et sportive 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.



WELSPORT

*L'Association Sport et Bien-Être
de La Coopérative WELCOOP*



Visuel présentant la Team Welcoop

gratuites et partagées, exposition d'œuvres d'art, organisation de jeux / quizz interactifs...) et sociale (soutien d'associations locales...). Actions ayant vocation à être dupliquées, autant que possible, vers l'ensemble des sites du Groupe.

En 2025, Le Groupe WELCOOP a poursuivi son investissement dans la pratique du sport au-delà de la salle de sport du siège en participant à des événements populaires (ex en participant à nouveau avec de nombreux collaborateurs à l'événement Octobre Rose sur toute la France).

Le projet « Team WELCOOP », qui avait constitué un temps fort en 2024, avec l'accompagnement d'athlètes handisport jusqu'aux Jeux Paralympiques de Paris, se poursuit pendant 4 nouvelles années, afin d'accompagner les athlètes jusqu'à Los Angeles 2028, et mobiliser les équipes sur des événements intermédiaires autour du sport et du handicap.

Le Groupe a également poursuivi ses actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail, notamment au niveau du siège du Groupe, en intégrant une dimension culturelle (bibliothèque et ludothèques





ÉGALITÉ DES CHANCES, DIVERSITÉ, INCLUSION ET PRÉCARITÉ

Promouvoir l'égalité de traitement femmes-hommes

L'effectif du Groupe WELCOOP au 31 décembre 2025 est de 2 089 contre 1 987 salariés en 2024.

38% de l'effectif total du Groupe est composé de femmes.

Conformément à la réglementation française, le Groupe WELCOOP calcule pour ses filiales françaises ayant un effectif d'au moins 50 salariés la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces résultats sont publiés sur les sites internet des filiales concernées.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas de note inférieure à 75, des actions correctives sont négociées avec le CSE et publiées. En cas de score global supérieur à 75 et inférieur à 85, des objectifs de progression sont fixés et également publiés.

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 durables égalité homme/femme 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 pas 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 (Par exemple, 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 globale engageante et qui s'imposera à toutes les sociétés du Groupe dans un horizon à 5 ans.

L'objectif du Groupe est de matérialiser ses plans d'actions dans une politique d'Égalité homme-femme globale 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 du Groupe, 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.

Le Groupe 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 triennal 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 s'est réuni tous les mois sur la première année en 2023 afin d'accompagner le lancement du projet (définitions des objectifs, des indicateurs clés, des plans d'actions...), puis trimestriellement à compter de 2024, afin de suivre les actions des groupes de travail spécialisés.

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.

2025 aura été une nouvelle année dynamique concernant le déploiement d'un plan d'action reposant sur la prévention, la sensibilisation et l'accompagnement, avec notamment :



Formation et sensibilisation :

- 100% des CODIRS sociétés formés ;
- 5 référents et 6 ambassadeurs identifiés et formés ;
- 27 communications sur LinkedIn ;
- 385 participants à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) avec des évènements sur 3 sites du Groupe ;
- 485 participants aux webinaires ;
- Participation à 11 évènements pour sensibiliser les collaborateurs ;



Ces actions ont permis sur 2025 :

- 6 nouvelles RQTH ;
- 11 aménagements de postes.

Sensibiliser autour du handicap au travers de la performance et du dépassement de soi, autour des valeurs du sport et de l'entraide, du collectif, est pour nous porteur de sens pour imprégner l'ensemble de l'entreprise et déployer une politique insertion du handicap juste et sincère.

Le Groupe WELCOOP vise toujours à terme 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 au contact des professionnels de santé et des patients 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	POURCENTAGE	
	2024	2025
Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	98,6 %	98,7 %
Contrats à Durée Déterminée (CDD)	1,5 %	1,3 %

L'augmentation des effectifs du Groupe en 2025 repose exclusivement sur des contrats non précaires.

Le Groupe WELCOOP peut avoir recours à des intérimaires en cas de variations d'activités ponctuelles (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 le Rapport Extra-Financier sont principalement définies selon les deux périmètres ci-après :

Groupe WELCOOP :

LA COOPERATIVE WELCOOP, CRISTERS, D'MEDICA, DMS, WELCOOP LOGISTIQUE, GLOBALE SANTE, IXAGE, LABORATOIRE MARQUE VERTE, MARQUE VERTE SANTE, WELLPHARMA, PHARM ACCESS, PHARMA LAB, PHARMA LAB INTERNATIONAL, PHARNAT CREATIONS, WELCOOP SOLUTION PRODUITS et les entités du sous-groupe EQUASENS.



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 2025 de la société EREVO.
- En cas d'indisponibilité de l'information par entité conformément à la définition de l'indicateur, le périmètre s'en trouve réduit d'autant.

Entités du sous-groupe EQUASENS :

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



Les sociétés ayant intégré ou étant sorties du périmètre comparé à l'exercice 2025 sont :

- Entrées :
 - Au sein du Groupe WELCOOP : EREVO, NOVAPROVE
- Sorties :
 - Au sein du Groupe WELCOOP : Speech2Sense

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).

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 $\frac{3}{4}$ 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 ayant effectué 100% du module de e learning sur l'ensemble des effectifs des sociétés couvertes par l'annuaire du groupe (l'Active Directory Groupe) en considérant que 98% des effectifs des sociétés du groupe sont couvertes par l'annuaire du groupe.

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 organisme 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 retenus par la coopérative sur la santé de demain.

Calcul des gaz à effet de serre : bilan carbone réalisé sur les 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, D'MEDICA, PHARMALAB, OBJECTIF PHARMA, GLOBALE SANTE et WELCOOP LOGISTIQUE et des frais 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.

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 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.

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.

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.

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 et une alimentation responsable, équitable et durable.



Suivez-nous !

www.lacooperativewelcoop.com

+33 8 20 90 80 90

communication@lacooperativewelcoop.com



LA COOPERATIVE
WELCOOP