



## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020



LA COOPÉRATIVE  
WELCOOP

*Les citoyens de la santé et du bien-être.*

---

La Coopérative WELCOOP  
société anonyme coopérative de pharmaciens d'officine  
à directoire et conseil de surveillance à capital variable  
siège social : 5 allée de Saint-Cloud, 54600 Villers-lès-Nancy  
754 801 348 RCS NANCY

---

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

à l'Assemblée Générale ordinaire annuelle  
du 10 juin 2021

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

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

Les informations contenues dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe WELCOOP ont été élaborées, qu'il s'agisse des éléments relatifs à l'exercice 2020 ou ceux des années antérieures, sur la base de contributions du réseau interne. La déclaration est placée sous la supervision de la Direction Générale. La liste des indicateurs a été définie :

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

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





# Sommaire



## I. Contexte et modèle d'affaires

p. 4-5



## II. Nos risques et enjeux extra-financiers

p. 6



## III. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers

p. 7

### 3.1 Social :

#### L'Humain au coeur de notre développement

##### ATTIRER LES TALENTS ET RENFORCER LES COMPÉTENCES / p.7

Notre vision du recrutement / p.7

Les solutions pour attirer des talents / p.8

Faire vivre une expérience positive à nos candidats / p.9

Apporter un soin particulier à l'intégration / p.9

##### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS / p. 10

La gestion des compétences / p.10

Des outils au profit des collaborateurs pour mutualiser les connaissances et renforcer les synergies / p.11

##### ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE / p. 12

Favoriser la Santé et la Sécurité / p.12

##### PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT FEMMES-HOMMES / p.13

Effectifs par sexe et statut / p.13

Plan d'actions égalité femmes-hommes / p.13

### 3.2 Environnement :

#### Une démarche de réduction de l'empreinte environnementale des produits et solutions

##### MINIMISER LA PRODUCTION DE GAZ À EFFET DE SERRE ET RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIES / p.16

Superviser et agir contre les principaux facteurs de Gaz à Effets de Serre / p.16

Promouvoir l'économie circulaire et le recyclage / p.18

Promouvoir de la biodiversité / p.18

Promouvoir de la biodiversité / p.18

### 3.3 Sociétal :

#### Un groupe engagé en faveur des systèmes de santé et des territoires

##### DÉVELOPPER L'ESPRIT COOPÉRATIF / p.19

Esprit coopératif / p.19

Améliorer l'efficacité du système de santé / p.20

Favoriser les circuits courts, l'implantation locale et minimiser les intermédiaires / p.22

Être un partenaire responsable / p.22

### 3.4 Droits de l'Homme :

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

##### METTRE EN ŒUVRE LES PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMMES ET DE L'OIT / p.24

### 3.5 Lutte contre la corruption : Prévenir les risques de corruption dans le Groupe

##### METTRE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION / p.25



## IV. Méthodologie, périmètre et définitions des indicateurs

p. 27

4.1 Note méthodologique / p.27

4.2 Périmètre / p.28

4.3 Indicateurs / p.30



## Contexte démographique

Une population vieillissante et dépendante

## Contexte médical

Désertification médicale  
Un parcours de soins inefficace

Des b  
et des opp



## Expertise

Diversité des métiers de LA COOPÉRATIVE WELCOOP :  
Solutions informatiques liées à la Santé  
Prestataire de Santé à domicile  
Enseignes de pharmacies  
Produits pour la Santé et le Bien-être  
Partenariats privilégiés avec des acteurs clés de la Santé  
Hébergeur de Données de Santé (HDS)

## Proximité

Plus de 1 700 collaborateurs, dont près de 70% en contact avec des professionnels ou des établissements de santé via un réseau d'agences et une présence commerciale qui couvrent nos territoires  
Présent dans 7 pays  
Des plateformes logistiques (+19 000 m<sup>2</sup>) capables de livrer directement les professionnels de santé et établissements de santé

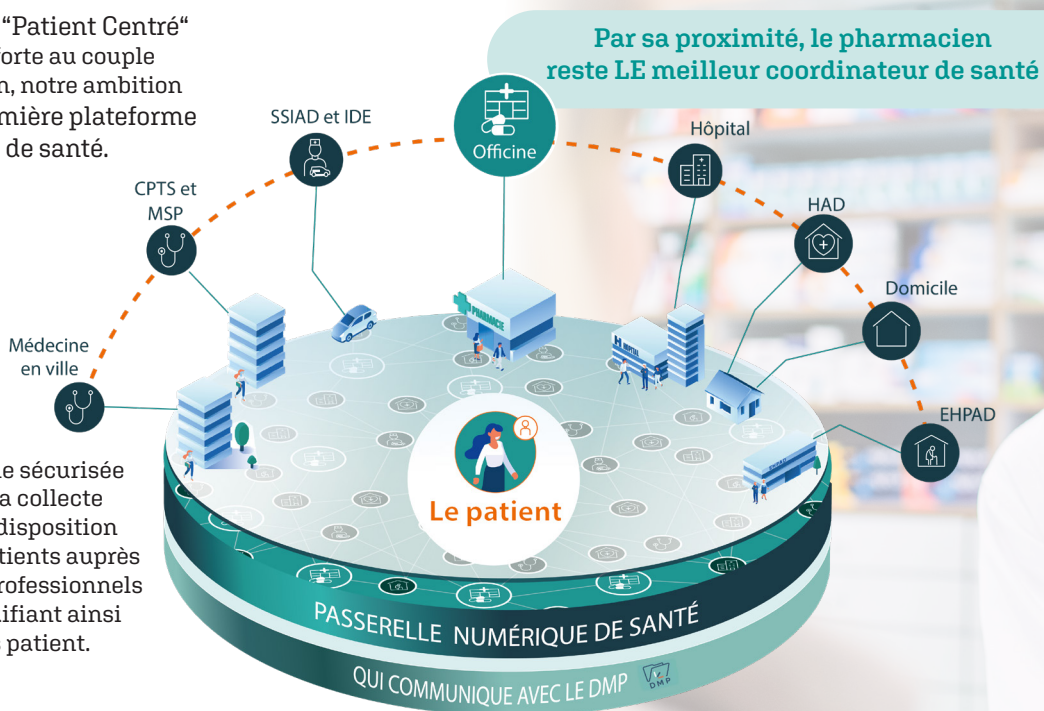
Nos res  
et nos v



## Notre business model : plus de technologie, pour plus d'humain

Avec notre stratégie "Patient Centré" et une croyance forte au couple technologie-humain, notre ambition est de devenir la première plateforme européenne de santé.

Une plateforme sécurisée qui permet la collecte et la mise en disposition des données patients auprès des différents professionnels de santé, fluidifiant ainsi le parcours patient.



Les citoyens de la santé et du bien-être



# Modèle d'affaires

## Besoins et opportunités

### Contexte économique

Besoin de solutions durables pour assurer une couverture médicale efficace

### Contexte technologique

Appétence pour les objets connectés  
Développement rapide de la e-Santé  
Protection des données patients

## Sources de valeurs

### Anticipation

ADN Entrepreneurial orienté innovation et nouveaux produits :  
Participation aux plus grands salons technologiques  
Plus de 220 développeurs informatiques  
Acquisition des compétences clés (Intelligence Artificielle, e-Santé, Blockchain)

### Optimisme

Plus de 3 400 coopérateurs pharmaciens unis autour des valeurs et principes coopératifs  
Une situation financière solide reconnue annuellement par une cotation Banque de France de haute qualité

## Notre création de valeur

### Pour le patient

Améliorer l'observance pour traiter sa pathologie  
Favoriser son autonomie par des mesures préventives (sécurisation de domicile)  
Prolonger sa durée de vie dans le confort  
Fluidifier le parcours patient  
Favoriser la recherche et la voie de guérison  
Se réappropriier ses données patients

### Pour l'Etat et la santé publique

Deux mots d'ordre : efficacité et efficacie  
Observance respectée, sécurisation domicile = des économies donc un système de santé plus efficace  
Solutions pour pallier la désertification médicale et maintenir la présence de la pharmacie rurale (exemple : la téléconsultation)  
Coordination des professionnels de santé  
Favoriser la recherche et la voie de guérison

### Pour les professionnels et les établissements de santé

Soutien du Professionnel de Santé dans la mutation du modèle économique de la pharmacie, via la mise à disposition d'outils, de données et de solutions pour renforcer l'accompagnement du patient  
Coordination d'informations entre les professionnels de santé (ville/hôpital)  
Réseaux de pharmacies : savoir-faire différenciant pour le pharmacien



## II. Nos risques et enjeux extra-financiers

Le Groupe WELCOOP a procédé à une revue de ses risques extra-financiers qui pourraient avoir des effets défavorables significatifs sur ses activités, sa situation financière, ses résultats, ou sur sa capacité à atteindre ses objectifs :

Risques	Description du risque	Enjeux
<p>Effectivité du positionnement de "citoyens de la santé et du bien-être"</p>	<p>Incohérence entre la stratégie du Groupe avec les produits/ solutions commercialisées et ses comportements au quotidien</p>	<p>Promouvoir l'économie circulaire et le recyclage</p> <p>Développer l'esprit coopératif</p> <p>Améliorer l'efficacité du système de santé</p> <p>Favoriser les circuits courts, l'implantation locale et minimiser les intermédiaires</p> <p>Minimiser la production de Gaz à Effet de Serre et réduire la consommation d'énergies</p> <p>Etre un partenaire responsable</p> <p>Respecter et faire respecter les Droits de l'Homme et de l'OIT au sein du Groupe</p> <p>Prévenir les risques de corruption dans le Groupe</p>
<p>Perte d'attractivité</p>	<p>Augmentation du turnover et perte de compétences clés</p>	<p>Attirer les talents et renforcer les compétences</p> <p>Développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs</p> <p>Être un employeur responsable</p>





## III. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers

### 3.1 Social : l'Humain au cœur de notre développement

Que ce soient les collaborateurs ou les coopérateurs, les pharmaciens propriétaires de LA COOPERATIVE WELCOOP, tous sont animés par une seule ambition : la santé. Au même titre que l'ensemble des filiales de LA COOPERATIVE WELCOOP, le Groupe WELCOOP s'inscrit dans la culture des « Citoyens de la Santé et du Bien-Être » qui dépasse tout ce qui existe dans le monde du travail traditionnel au profit du plus grand nombre.

Fier de faire partie d'un modèle alternatif réconciliant l'économique et l'humain, le Groupe WELCOOP se doit d'être fidèle à son ADN et incarner la volonté de transformer le monde de la santé. Être les citoyens de la santé et du bien-être dépasse de loin une simple signature, cela rappelle à chacun de ses membres qu'il est engagé dans une ambition noble au service de tous.

Ainsi, l'Humain constitue le principal capital du Groupe WELCOOP et revêt une importance significative dans la création de valeur du Groupe.



#### **ATTIRER LES TALENTS ET RENFORCER LES COMPÉTENCES**

##### **Notre vision du recrutement**

Devenir un « Citoyen de la Santé et du Bien-Être » demande une expertise pour répondre aux enjeux de la stratégie de LA COOPERATIVE WELCOOP mais aussi des qualités humaines fortes.

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

Ce brassage de compétences et de personnalités est une vraie richesse pour le Groupe WELCOOP et pour ses clients.



**Depuis 2019, le Groupe WELCOOP est doté d'un pôle Attractivité, Recrutement et Développement de Talents composé de 4 personnes, en charge d'accompagner la stratégie du Groupe en matière d'emplois et d'attractivité par une internalisation ainsi qu'une meilleure maîtrise des recrutements.**

### Les solutions pour attirer des talents

Pour attirer les nouveaux talents, le Groupe WELCOOP distingue deux axes principaux : la cooptation et le renforcement de sa visibilité.

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

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

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

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

Aussi le Groupe WELCOOP dénombre au titre de 2020, **140 CV** reçus ayant permis **19 recrutements**.

#### Renforcer sa visibilité

##### Améliorer la présence digitale « recrutement »

Le Groupe WELCOOP continue de développer sa marque employeur en accentuant sa présence sur les réseaux sociaux. En plus de LinkedIn et Facebook, une page Instagram dédiée au recrutement a été créée en janvier 2020. Cinq axes forts sont à l'honneur des publications :

- le rayonnement de notre culture d'entreprise ;
- la mise en avant de nos collaborateurs, de nos métiers, et de nos entités ;
- des conseils candidats pour les accompagner dans leurs recherches d'emploi, de stage ou d'alternance (sujet de plus en plus prégnant au regard notamment de la crise sanitaire 2020 et des difficultés rencontrées par certains candidats) ;
- notre présence lors de forums étudiants ;
- la diffusion de nos offres d'emploi.



Page d'accueil du site de recrutement

##### Des relations écoles pragmatiques

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

L'objectif est avant tout de leur proposer des missions et projets riches, polyvalents, professionnalisant et encadrés par des « tuteurs » engagés à leurs côtés, avec dans l'idée de pouvoir leur proposer, au maximum, une embauche à la fin de leur cursus de formation.

En 2020, la politique « stages et alternances » s'est davantage structurée grâce à 2 collaboratrices dédiées. A noter que le contexte sanitaire 2020 a certes modifié le format des forums étudiants au profit de salons virtuels mais n'a aucunement limité notre participation.



Affichage de la campagne de cooptation





### ➤ Être présent à des événements professionnels de grande renommée

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

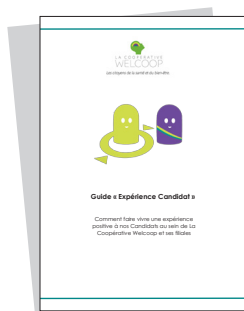
Ainsi, le Groupe participe régulièrement à des salons de renommée mondiale dans l'innovation technologique (CES de Las Vegas, HKEIA, ...).



A noter également sa participation ponctuelle à des HACKATHON, événements au cours desquels des équipes, composées de développeurs, mais aussi de designers et de chefs de projets, doivent développer un projet informatique sur une période limitée courte (en général un logiciel ou une application). A ce titre, début 2020, une équipe de développement de PHARMAGEST INTERACTIVE s'est classée première en France et s'est hissée au 59ème rang mondial du #HASHCODE GOOGLE 2020. Ces événements permettent de mettre en avant la grande compétence des équipes de développement du Groupe.

A noter que le contexte sanitaire 2020 a entraîné le report ou l'annulation de certains événements.

### ● ● ● Faire vivre une expérience positive à nos candidats



Guide « Expérience Candidat »

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

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

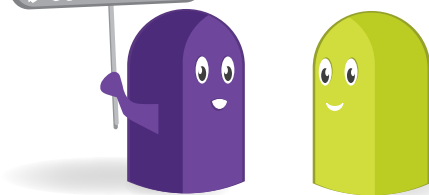
Le Groupe WELCOOP a également pris le soin de constituer, à l'attention de ses managers, un « Kit d'expérience candidat » [composé d'un guide et d'une vidéo], reprenant l'ensemble de ses engagements vis-à-vis des candidats afin de leur faire vivre une expérience différente.

### ● ● ● Apporter un soin particulier à l'intégration

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

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.

Bienvenue



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

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

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

## ● ● ● DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS

### ● ● ● La gestion des compétences

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

#### **Assurer un suivi individualisé des collaborateurs**

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

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

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

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

- Le management : montée en compétences des Managers dans le pilotage de leurs équipes, accompagnement des nouveaux Managers dans leur prise de fonctions avec une forte composante communication ;
- La gestion de projets à tous les niveaux (contributeurs clés, chefs de projet et sponsors) ;
- L'amélioration des compétences linguistiques en lien avec la stratégie de développement à l'international ;
- Le développement commercial : accompagnement des forces commerciales pour gagner en efficacité, maîtriser les techniques de ventes, accompagnement des nouveaux commerciaux et des nouvelles équipes Observance et Chargés de Robotisation et d'Équipement Digital ;
- Les compétences techniques et informatiques : accompagnement des équipes R&D ainsi que des services clients dans l'adaptation des compétences aux évolutions organisationnelles et technologiques. Certifications métiers ;
- La qualité et la sécurité au travail : accompagnement au déploiement des plans d'amélioration continue dans les domaines de la qualité et de la sécurité (projet SMS – RGPD – RSSI) ;
- La reconnaissance et la valorisation des actions de transfert de compétences : formation à distance, en webinar, tutorat, binôme, e-learning, ...
- Le développement personnel via la formation, le coaching individuel ou collectif (gestion de priorité, gestion du temps, communication, gestion du stress,...)

Les actions de formation et de montée en compétences mises en place s'appuient sur une variété de dispositifs, et notamment :

- La formation externe principalement axée sur le développement des compétences 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 métier ainsi que celle des produits et services apportés à nos clients. Ces formations peuvent être supportées par des modules de e-learning (via notre solution interne : Mon Campus) qui ont pour objectifs de former et informer l'ensemble des collaborateurs sur différents aspects métiers, réglementaires, culturels...

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

Bilan annuel de formation	Nombre de collaborateurs formés	Nombre total d'heures de formations	Dont formations internes	Dont formations externes
Groupe WELCOOP	574	6 634	2 854	3 780

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

**LA COOPERATIVE WELCOOP a mis en place au profit de l'ensemble de ses filiales (dont le Groupe PHARMAGEST) :**

- Un réseau social d'entreprise, Yammer, pour renforcer la synergie, la connaissance de ses métiers et actualités, créer des communautés plus solides en partageant les meilleures pratiques et les idées pour faire avancer des initiatives. C'est en favorisant une communication ouverte et dynamique en son sein que l'entreprise permet à chacun de s'impliquer, d'améliorer les processus existants, d'encourager l'innovation et d'exploiter le savoir collectif de l'entreprise ; C'est également un outil favorisant la diffusion au sein du Groupe de la culture d'entreprise, de ses valeurs et de ses ambitions.
- Des séminaires inter sociétés favorisant l'innovation, le partage d'idées et la mise en œuvre de projets transverses ;
- Des « Managériales » : événement réunissant l'intégralité des cadres dirigeants et les managers de proximité favorisant la réflexion autour de la stratégie, des projets transverses, des résultats obtenus et des axes d'améliorations possibles. Cet événement permet également de remettre en relief la stratégie et la culture du Groupe et de permettre aux managers de les diffuser sur les activités respectives afin de donnant aux équipes du sens à l'action.
- La construction de la Maison des Citoyens de la Santé et du Bien-être, nouveau siège du Groupe, qui regroupe physiquement des salariés provenant de différentes activités, connecté avec l'ensemble des sites et des filiales, favorisant ainsi la mutualisation des connaissances, le renforcement des synergies, le partage de la culture d'entreprise.



Vue de l'entrée de la Maison des Citoyens de la Santé

- Une chaîne de télévision « WELCOOP CHANNEL », qui via le réseaux sociaux, permet en interne de mettre en lumière les talents, les innovations, les initiatives, les « métiers » de la coopérative, et également de faire intervenir des experts reconnus dans leurs domaines et recueillir leur vision sur les enjeux sociétaux, économiques, de santé,...



Aperçu d'un extrait de l'émission Welcoop Channel avec Olivier Morlot, Directeur de la Communication, et Thierry Chapusot, Président du Directoire

## ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

### Favoriser la Santé et la Sécurité

#### ➤ Santé et bien-être des collaborateurs

Convaincu des bienfaits du sport en entreprise afin de lutter contre la sédentarité, favoriser le bien-être au travail et renforcer la cohésion, le Groupe WELCOOP a pleinement intégré à la construction de son nouveau siège des surfaces réservées à une salle de sport à destinations 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. Les premiers cours sur site ont débuté en octobre 2020 avec une belle dynamique mais ont malheureusement dû s'arrêter au regard du contexte sanitaire. Conscient que le sport se devait, là aussi, de maintenir son rôle, avec le soutien de la direction du Groupe WELCOOP, l'association WELSPORT a mis en place gratuitement des cours en ligne animés par ses coaches.



Par ailleurs, l'association WELSPORT, qui s'est affiliée à la Fédération du Sport en Entreprise, souhaite prolonger cette dynamique via des réflexions pour porter cet élan à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

#### ➤ Sécurité des collaborateurs

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

Dans le cadre de cette politique, le Groupe WELCOOP procède, depuis 2015, à l'amélioration continue de son système de management global de la Santé et de la Sécurité au Travail, inspiré de la norme OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series).

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

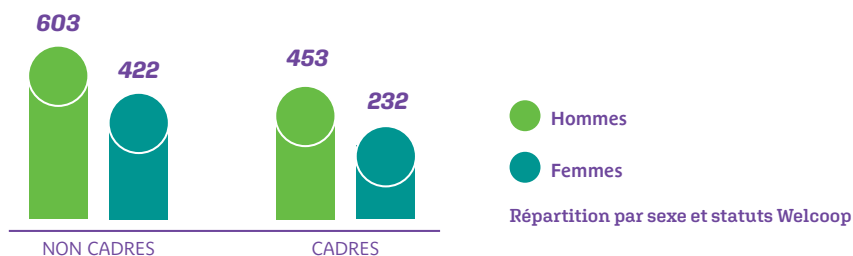


## PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT FEMMES-HOMMES

### Effectifs par sexe et statuts

L'effectif du Groupe WELCOOP au 31 décembre 2020 était de **1 710 salariés** (**1 678 salariés** en Equivalent Temps Plein – ETP).

Ces effectifs se répartissent en deux catégories : les non cadres (regroupant les employés, techniciens, agents de maîtrise et techniciens supérieurs) et les cadres.



L'effectif du Groupe WELCOOP était composé de 654 femmes, soit 38,25% de l'effectif total (stable par rapport à l'année précédente).

### Plan d'actions égalité femmes-hommes

Convaincu que la mixité et la diversité constituent une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, le Groupe a décidé de mettre en œuvre un plan d'actions égalité femmes-hommes qui intègre des objectifs de moyens et de résultats. Ainsi, en 2019-2020, la Commission Egalité professionnelle femmes / hommes s'est régulièrement réunie en vue de définir en concertation les actions prioritaires de ce plan, avec l'aide de l'association F.E.T.E., partenaire de la DIRECCTE.

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 ;
- 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 ;

#### ➤ Formation :

- Garantir que la proportion d'hommes et de femmes formés correspondent à leurs parts dans l'effectif ;
- Equilibre vie privée – vie professionnelle et prise en compte de contraintes familiales et d'éventuels aménagements du temps de travail, formations locale ou régionale 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.

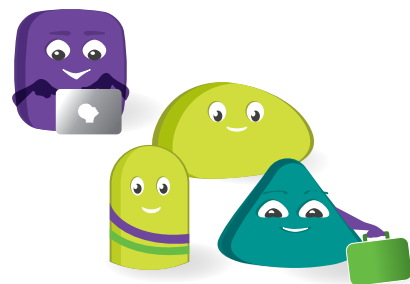
#### ➤ La rémunération et l'évolution professionnelle :

- Rémunération basée sur les compétences, l'expérience, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée ;
- Veille pour que des écarts de rémunération ne se créent en raison d'événements personnels ;
- Neutralisation de l'impact du temps partiel sur les futures pensions de retraite ;
- Evolutions promotionnelles uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, etc.



## ➤ **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 ;
- Engagement 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 (réduction du temps de travail et assimilation des absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires comme temps de travail effectif) ;
- Congés et contraintes familiales (4 jours d'absence rémunérés pour enfant malade ou hospitalisé, aménagement d'horaires lors des rentrées scolaires) ;
- Rémunération du temps dédié à l'allaitement ou l'expression du lait sur le lieu de travail et mise à disposition dès que nécessaire une pièce / 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.



## ➤ **Mobilité professionnelle**

Ce plan d'actions réaffirme les engagements du Groupe et formalise de nouveaux engagements concrets (mesures préventives et correctives) 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.), en vue de prévenir et de corriger progressivement toute inégalité qui serait identifiée.



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

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

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

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

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



En complément des précédentes mesures, PHARMAGEST INTERACTIVE (755 collaborateurs) a initié, en partenariat avec l'AGEFIPH et avec l'appui du cabinet JLO Conseil, un projet global visant à auditer l'entreprise, réaliser un diagnostic exhaustif, proposer des plans d'actions en matière de sensibilisation, recrutement, formation, adaptation de postes,... et formaliser les bases d'un accord d'entreprise concrétisant une véritable politique « handicap » au sein du Groupe. L'objectif étant, in fine, d'en étendre la portée à l'ensemble des entités de LA COOPERATIVE WELCOOP.



**En 2020, le Groupe a intégré de plus en plus les contraintes des postes dans les fiches de poste puis dans les annonces (déplacements, travail sur écran, horaires, port de charges, etc).**

En 2021, le Groupe maintiendra ses efforts pour :

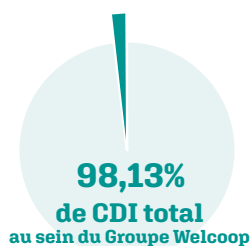
- Sensibiliser l'ensemble des managers et collaborateurs sur le sujet du handicap, en levant les éventuels freins ;
- Prendre contact avec les principaux acteurs du handicap (AGEFIPH, Cap Emploi, Sameth, CRP de Mulhouse...) pour constituer un réseau de « sachants » capables d'appréhender l'ensemble des enjeux liés à cette thématique ;
- Identifier comment les écoles partenaires du Groupe abordent le sujet et quelles seraient les actions communes à entreprendre en faveur du handicap et l'accueil de stagiaires handicapés notamment sur les métiers en tension ;
- Utiliser la cooptation pour communiquer sur le fait que le Groupe encourage vivement les cooptations de travailleurs handicapés.

#### **Lutter contre la précarité**

Les activités du Groupe WELCOOP nécessitent par nature un personnel bien formé ayant une connaissance approfondie des métiers, mais aussi de l'environnement professionnel et légal des clients. Ces critères expliquent le faible taux de contrats précaires : **1 678 CDI** pour seulement **32 CDD** et **26 contrats** de professionnalisation (CPR) ou d'apprentissage (CAP). Soit un pourcentage de CDI total au sein du Groupe WELCOOP de **98,13%**. Ce taux était de **98,77%** pour les hommes et de **97,09%** les femmes.

L'ancienneté moyenne est de **9 ans** est stable par rapport à l'année précédente.

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





## III. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers (risques)

### 3.2 Environnement : Une démarche de réduction de l'empreinte environnementale des produits et solutions

Les principales activités du Groupe WELCOOP n'ont pas d'impacts significatifs sur l'environnement ou sur le changement climatique. Toutefois, prendre soin de l'environnement est un acte citoyen et il est naturel pour le Groupe WELCOOP de l'intégrer dans sa culture de « Citoyens de la Santé et du Bien-Être ». Le Groupe a vocation à développer des produits et solutions sains ayant des cycles de vie minimisant leur empreinte carbone.



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



#### **Superviser et agir contre les principaux facteurs d'émission de Gaz à Effet de Serre**

##### **Flotte véhicules**

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) conséquentes.

Ainsi, avec près de **860 véhicules et 22 millions** de kilomètres parcourus sur l'année 2020, les véhicules représentent la principale source directe d'émission de gaz à effet de serre pour le Groupe.



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), le Groupe WELCOOP a initié plusieurs plans d'actions répartis en deux axes stratégiques :

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

- Démarche permanente visant à renouveler fréquemment le parc automobile (ancienneté moyenne inférieure à 3 ans) permettant de sélectionner des véhicules toujours plus performants en émission de CO<sub>2</sub> ;
- Favoriser la transition énergétique via l'évolution des processus de gestion de flotte intégrant des profils conducteurs selon les typologies de trajets effectués. Aussi, au regard des typologies de trajets observées (longs trajets sur de courtes périodes), des technologies actuelles en matière

d'autonomie des batteries et du parc existant de bornes de recharges électriques, les moteurs thermiques restent pour l'instant privilégiés.

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

- Le recours autant que possible au train 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. A ce titre, la crise sanitaire a permis de conforter cette orientation du Groupe qui s'est avérée être une véritable force dans le déploiement du télétravail pour ses collaborateurs et une opportunité pour contourner les difficultés d'accès aux professionnels de santé et repenser les contacts commerciaux et opérationnels (assistance, formation...) via le recours à la visioconférence.

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

Le Groupe WELCOOP estime que son parc de véhicules est à l'origine de l'émission de **3 810 Tonnes** équivalent CO<sub>2</sub>.



### Transporteurs

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

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

- Favoriser des fournisseurs nationaux ou du moins réduire les intermédiaires sur ses importations ;
- Privilégier le bateau pour ses importations directes d'Asie et favoriser le rail pour l'approche jusqu'à ses plateformes logistiques ;
- Optimiser les livraisons vers ou depuis les agences et les plateformes logistiques.

Néanmoins, sur 2020, une partie de ces plans d'actions a été rattrapée par la brutalité et l'urgence de la situation sanitaire. Ainsi, le Groupe, via ses activités de Sourcing en Asie, a été un acteur important sur l'importation des Equipements de Protection Individuelle (masques, gants, blouses...) pour les professionnels de santé et a dû recourir plus que d'habitude, surtout sur les premiers mois, à des transports d'urgence. Plus globalement, c'est l'ensemble du processus logistique qui est en tension dans un contexte où le monde de la santé est sur-sollicité.

L'absence d'harmonisation des données communiquées par les transporteurs n'a pas permis la consolidation et le calcul des Gaz à Effet de Serre directement ou indirectement en lien avec les transporteurs.

### Salles serveurs

Le Groupe WELCOOP dispose de deux Datacenters. Ces Datacenters ont pour vocation d'héberger les données de santé de ses clients et une partie des services propres au bon fonctionnement du Groupe WELCOOP. Il est précisé que la surface totale de ces salles serveurs n'excède pas 195 m<sup>2</sup>.

Différentes pistes de réflexion visant à mieux évaluer et réduire les consommations électriques des Datacenters sont à l'étude. A titre d'exemples, la mise en place de capteurs dédiés, la virtualisation de serveurs et/ou le renouvellement d'une partie de l'infrastructure permettraient de diminuer la part d'émissions de GES par serveur.



## Promouvoir l'économie circulaire et le recyclage

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

LE GROUPE WELCOOP s'engage, via sa stratégie et ses comportements au quotidien, en tant que citoyens de la santé et du bien-être, à promouvoir l'économie circulaire au travers de ses grands principes :

#### L'éco-conception :

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



Photo des produits éco-responsables du Laboratoire Marque Verte

#### Le recyclage et la réparation :

- Au travers d'un processus de recyclage directs des matériels informatiques par la collecte en fin de contrat afin de leurs 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 leurs donner un nouvel usage (ex : cartons usés qui sont réutilisés en calage de nos colis).

## Promouvoir de la biodiversité

### Intégrer les enjeux liés à la biodiversité dans sa stratégie

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

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

- Le LABORATOIRE MARQUE VERTE qui propose des produits formulés sans substances indésirables et développe des produits avec un pourcentage de naturalité de plus de 95%.
- Son réseau d'enseignes d'Herboristerie moderne « ANTON et WILLEM » qui œuvre pour la démocratisation de la médication naturelle et alternative.



Intérieur d'une pharmacie Anton & Willem



## III. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers (risques)

### 3.3 Sociétal : Un groupe engagé en faveur des systèmes de santé et des territoires

Le Groupe WELCOOP est engagé dans un dialogue constant avec l'ensemble des parties prenantes qui, au-delà des employés et clients, s'étend à ses « actionnaires », fournisseurs et sous-traitants, patients, ou encore associations dans un objectif permanent de loyauté des pratiques et d'amélioration continue des systèmes de santé.



#### **DÉVELOPPER L'ESPRIT COOPÉRATIF**



##### **Esprit coopératif**

Le Groupe WELCOOP en tant que filiale du Groupe WELCOOP s'inscrit pleinement dans les 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, unissent 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.

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.

Cet esprit solidaire s'est pleinement révélé sur 2020, en pleine crise sanitaire, en proposant, une chaîne de solidarité permettant, à l'annonce de la fin de la dotation de masques chirurgicaux aux Professionnels de Santé Libéraux par l'Etat, à ces derniers de bénéficier de masques chirurgicaux de type IIR à prix coûtant approvisionnés par LA COOPERATIVE WELCOOP et ses filiales et distribués par les pharmaciens.

Par ailleurs, l'année 2020 a été aussi marquée par le lancement par LA COOPERATIVE WELCOOP d'une émission mensuelle, WELCOOP CHANNEL, qui a pour but de diffuser auprès de tout public, visant particulièrement les professionnels de santé et les collaborateurs de la coopérative, une variété de reportages, interviews et connaissances dans le domaine de la Santé et de l'Innovation.

Le programme de chaque émission est riche et varié, comprenant des interviews, des témoignages, des portraits de collaborateurs et des partages d'expérience. Chaque rubrique apporte une véritable dimension humaine à l'information médicale et ainsi introduit la notion de Citoyen de la Santé et du Bien-être, si importante pour LA COOPERATIVE WELCOOP.

Nouveaux associés de LA COOPERATIVE WELCOOP :

Année	2018	2019	2020
Nombre de nouveaux coopérateurs	235	275	297

### ● ● Améliorer l'efficacité du système de santé

#### Proposer des produits et services au bénéfice du système de santé et des patients

Grâce à ses différents métiers, 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'une action structurante pour tout l'écosystème de la santé. La pérennité de sa stratégie repose sur sa volonté de répondre positivement à ces deux questions concernant tout ce qu'il entreprend :



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

« Etre citoyen de la santé et du bien-être », c'est agir dans l'intérêt des patients et l'avenir de la santé, et l'activité de nos différents métiers en sont déjà les premières preuves :

- L'activité d'édition de solutions informatiques pour la pharmacie met à la disposition du pharmacien et de son équipe :
  - Une suite logicielle avec mise à jour régulière et des services lui permettant d'assurer, en toute sécurité, la délivrance des médicaments,
  - Des bases de données permettant de fournir des conseils (voyages, vaccinations, etc),
  - Des outils de formation (e-learning).
- L'activité d'édition de solutions informatiques pour les Etablissements Sanitaires et Médico-Sociaux, avec ses logiciels qui permettent d'améliorer la prise en charge des personnes dépendantes ou fragiles ;
- Les activités de solutions e-Santé contribuent à l'évolution des systèmes de Santé :
  - A travers la mise en place d'observatoires santé ou d'enquêtes de prévention et de dépistage. L'ensemble des contenus mis à disposition des pharmaciens et patients par PHARMAGEST INTERACTIVE est contrôlé par un pharmacien responsable,
  - A travers ses logiciels et produits, permettant le maintien à domicile des personnes âgées, malades chroniques, et contribuant à un meilleur niveau de santé par une meilleure observance.







- Le développement par le Groupe WELCOOP d'une Passerelle Numérique de Santé permettant de fluidifier les flux d'information entre les différents systèmes d'information métiers des professionnels de santé libéraux et des établissements de santé et donc optimiser l'offre de soins via la coordination ville-hôpital.

- Le Laboratoire Marque Verte qui développe sous ses produits DERMASENS toute une gamme de produits sans substance indésirables (parabènes, conservateurs, ...). Ces produits sont garantis par les pharmaciens et testés par une communauté de consommateurs, pour que chaque client puisse bénéficier de produits sains et de qualité.

- L'activité d'Importation qui négocie chaque jour en Europe des prix compétitifs pour proposer aux pharmaciens français des médicaments, des produits OTC, des dispositifs médicaux et de la parapharmacie. Chaque année l'importation parallèle permet de générer plus d'un million d'euros d'économie pour l'Assurance Maladie.

- L'activité de services et soins à domicile qui propose en collaboration avec les pharmacies partenaires des audits à domicile pour les personnes âgées et dépendantes. Lors des audits à domicile, le patient est accompagné dans la mise en place d'équipements et dispositifs médicaux adaptés qui retardent la perte d'autonomie, le placement en maison de retraite et réduisent les hospitalisations liées aux risques de chutes.

- Le laboratoire de génériques CRISTERS, en tant que laboratoire de médicaments génériques contribue aux économies générés par ces médicaments à la collectivité. Le laboratoire CRISTERS fabrique essentiellement ses médicaments en France et en Europe garantissant une traçabilité stricte et rigoureuse.



Médicaments génériques Cristers

Et plus globalement en associant l'ensemble de ses activités dans la création de la première plateforme européenne de santé associant pleinement la technologie et l'humain pour optimiser le bénéfice patient.

Par ailleurs, au regard de l'urgence sanitaire, les activités d'importation et de sourcing de LA COOPERATIVE WELCOOP ont joué un rôle essentiel en approvisionnement les professionnels de santé et établissements de santé en équipements de protection stratégique avec plus de 20 millions de gants, plus de 18 millions de masques chirurgicaux ou FFP2, plus de 12 millions de tabliers et plus de 4 millions de charlottes.

### ● ● Favoriser les circuits courts, l'implantation locale et minimiser les intermédiaires

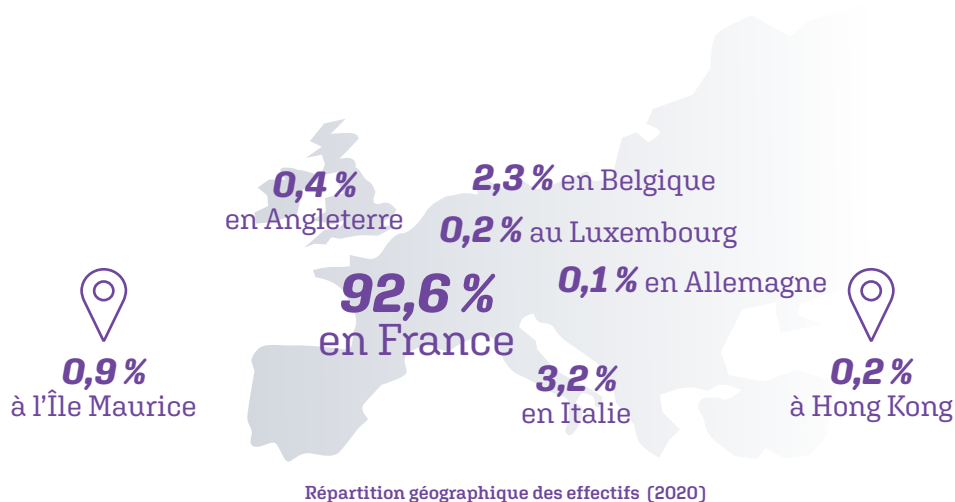
#### L'impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement régional

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

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

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

#### Répartition géographique : la proximité d'une présence nationale



### ● ● Être un partenaire responsable

#### Les fournisseurs et sous-traitants

Le Groupe WELCOOP intègre de plus en plus dans les critères de sélection de ses partenaires, fournisseurs et prestataires, 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 sur sites des fournisseurs ;
- Une information régulière des politiques RSE mises en place par les tiers.

Afin de renforcer ce positionnement, le Groupe WELCOOP mènera une réflexion sur la mise en place d'une Charte d'Achats Groupe pour une relation client-fournisseur profitable et responsable.



### Dons et mécénats

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

Dans cet esprit, Laboratoire MARQUE VERTE est un partenaire depuis plusieurs années de l'association Petits Princes.

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

A titre d'exemples :



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

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

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

### Lutte contre le gaspillage alimentaire

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

### Accompagnement des start-ups

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

Cette collaboration a pris plusieurs formes :



- Le sponsoring et Mentoring dans une démarche d'écoute et de bienveillance pour les dirigeants des start-ups ;
- Le financement et la prise de contrôle de start-ups pour accélérer leur développement tout en se souciant de l'identité et de la liberté propre de la start-up ;
- Le soutien à « l'intrapreneuriat » de ses salariés ;
- L'intégration dans son nouveau siège d'une capacité d'accueil de start-ups dédiées au monde de la santé.



## III. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers (risques)

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



#### **METTRE EN ŒUVRE LES PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'OIT**

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 manifester, ou de pensée. Le Groupe WELCOOP n'applique aucune forme de discriminations telles qu'en matière d'emploi et de profession, de religion, ou de sexe. Aucune filiale du Groupe n'a recours au travail forcé ou obligatoire ou au travail des enfants.

#### **Focus entités hors UE**



L'activité de cette filiale qui est 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 directionnels.



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 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.



### III. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers (risques)

#### 3.5 Lutte contre la corruption : Prévenir les risques de corruption dans le Groupe



#### METTRE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



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

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

- Un code de conduite ;
- Un dispositif d'alerte interne ;
- Une cartographie des risques qui identifie, analyse et hiérarchise les risques d'exposition de la société ;
- Des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires ;
- Des procédures de contrôle comptable, internes ou externes, pour éviter de masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- Un dispositif de formation destiné aux cadres et personnels les plus exposés aux risques de corruption et trafic d'influence ;
- Des sanctions disciplinaires en cas de violation du code de conduite de la société ;
- Un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

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

PAYS	SCORE*	RANG MONDIAL
France	69	23/180
Belgique	76	15/180
Luxembourg	80	9/180
Italie	53	52/180
Irlande	72	20/180
Royaume-Uni	77	11/180
Ile Maurice	53	52/180
Allemagne	80	9/180
Hong Kong, Chine	42	78/180

\*Score de 0 [très forte corruption] à 100 [très faible corruption]



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





---

## IV. Méthodologie, périmètre et définitions des indicateurs

---

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

### 4.1 Note méthodologique

Les processus de collecte, de validation et de consolidation des informations sociales, environnementales et sociétales sont placés sous la supervision de la Direction Générale du Groupe 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.



---

## IV. Méthodologie, périmètre et définitions des indicateurs

---

### 4.2 Périmètre

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

**Groupe PHARMAGEST qui regroupe les entités suivantes :**

**PHARMAGEST INTERACTIVE, DIATELIC, EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING (EHLS), APPLICATIONS ET DEVELOPPEMENTS INFORMATIQUES (ADI), AXIGATE, DICSIT INFORMATIQUE, HEALTHLEASE, KAPELSE, MALTA INFORMATIQUE, NANCEO, NOVIA SEARCH, NOVIA TEK, SAILENDRA, SCI HUROBREGA, CAREMEDS, HDM, MULTIMEDS, PHARMAGEST LUXEMBOURG, PHARMAGEST BELGIUM, PHARMAGEST ITALIA, I-MEDS, INTERNATIONAL CROSS TALK (ICT), MALTA BELGIUM, SOPHIA SANTE, SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA.**

**Groupe WELCOOP qui inclut les entités du Groupe PHARMAGEST ainsi que :**

**LA COOPERATIVE WELCOOP, ALPHA FINANCE REPARTITION, ALPHA REPARTITION, CRISTERS, D'MEDICA, DMS, WELCOOP LOGISTIQUE, GLOBAL SANTE, INVESTIPHARM BELGIUM, INVESTIPHARM FRANCE, LABORATOIRE MARQUE VERTE, MARQUE VERTE SANTE, OBJECTIF PHARMA, PHARMA LAB, PHARMA LAB INTERNATIONAL, PHARNAT CREATIONS, SCI CERP IMMO, SOFAREX, WELCOOP SOLUTION PRODUITS.**

Les sociétés dont les prises de participation ont eu lieu en 2020 (PANDALAB, ASCA, SEAA ) ne sont pas incluses dans le périmètre du Groupe WELCOOP.

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



Toutes nos ENTITÉS  
forment un écosystème de santé  
unique en Europe





## IV. Méthodologie, périmètre et définitions des indicateurs

### 4.3 Indicateurs

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

Dans le cadre de la construction de ses indicateurs, le Groupe 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 :



#### CV reçus

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



#### CV recrutés

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



#### Effectif total

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



#### 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 dès lors que 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.



#### Effectif total par type de contrat, statut et sexe

Détail de l'effectif total par sexe et par statut. Deux statuts (ou assimilés) sont utilisés au sein du Groupe WELCOOP : non cadres (Employés, Techniciens, Agents de Maitrise (AM) et Technicien supérieur (TS)) et cadres.



#### Taux de CDI

Ratios au 31 décembre :

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

Nombre de femmes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total de femmes

Nombre d'hommes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total d'hommes.



## Proportion de femmes dans le Groupe

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



## Nombre de nouveaux coopérateurs

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



## 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.



## Transport

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



## Nombre de véhicules

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



## Nombre de kilomètres parcourus en voiture

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



## ETP

Equivalent Temps Plein mensuel au 31 décembre



## Économie circulaire

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



## 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 6 pays : la France, l'Italie, la Belgique, l'Ile Maurice, le Luxembourg et l'Angleterre.



## Calcul des gaz à effet de serre

Les gaz à effet de serre pour les voitures ont été calculés sur une base de consommation de 7 litres d'essence tous les 100 kms. Au total estimé du nombre de litres d'essence consommé a été appliqué le facteur de l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), V7 BC. Donnée arrondie à la centaine la plus proche.



## DEEE

Quantité en tonnes des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques collectés et récupérés par des prestataires spécialisés pour leur destruction.

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 à la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable ;
- lutter contre l'évasion fiscale.



LA COOPÉRATIVE  
WELCOOP

*Les citoyens de la santé et du bien-être.*

[www.lacooperativewelcoop.com](http://www.lacooperativewelcoop.com)

+33 8 20 90 80 90

[welcoop@lacooperativewelcoop.com](mailto:welcoop@lacooperativewelcoop.com)

Suivez-nous !

