



Nous allons maintenant vous présenter la partie 4 de ce rapport, à savoir la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), établi en application des articles L. 225-102-1 et R. 225-105 et suivants ainsi que le rapport sur ces informations sociétales et environnementales émis par la société RSM, désignée en qualité d'Organisme de Tiers Indépendant par le Directeur Général.

Puis nous vous présenterons :

- Le rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise prescrit par l'article L. 225-37 du Code de commerce ;
- Le rapport spécial du Conseil d'Administration établi en application de l'article L. 225-184 du Code de commerce.

Après avoir pris connaissance des rapports des Commissaires aux Comptes établis par la société « BATTAUDIT » et la société « DELOITTE & ASSOCIES », nous répondrons aux questions que vous voudrez bien nous poser.

A l'issue de cette discussion, il sera procédé à la lecture du texte des résolutions et nous vous engageons à les approuver dans toutes leurs dispositions.

**Le Conseil d'Administration.**

## 24.1.2 La Déclaration de Performance Extra-Financière

PHARMAGEST INTERACTIVE  
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 3 034 825 EUROS  
SIEGE SOCIAL : TECHNOPOLE DE NANCY BRABOIS  
05 ALLEE DE SAINT CLOUD 54600 VILLERS LES NANCY  
403 561 137 RCS NANCY

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE  
A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ANNUELLE  
DU 27 JUIN 2019

Conformément aux dispositions de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement 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 PHARMAGEST. 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 PHARMAGEST.

Les informations contenues dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe PHARMAGEST ont été élaborées, qu'il s'agisse des éléments relatifs à l'exercice 2018 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 PHARMAGEST.
- 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 l'article R. 225-105-1 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.



## 1. Contexte et modèle d'affaires



### Des besoins et

#### Contexte

##### démographique :

- Une population vieillissante et dépendante

#### Contexte

##### médical :

- Désertification médicale
- Un parcours de soins inefficent



### Nos ressources

#### Expertise



- Solutions informatiques liées à la Santé :
  - Pour la gestion d'officine
  - Pour les EHPAD, SSIAD, HAD, CLIC et hôpitaux
  - Des solutions e-Santé et des objets connectés
- Partenariats privilégiés avec des acteurs clés de la Santé
- Hébergeur de Données de Santé (HDS)
- Des synergies avec les autres filiales de LA COOPERATIVE WELCOOP

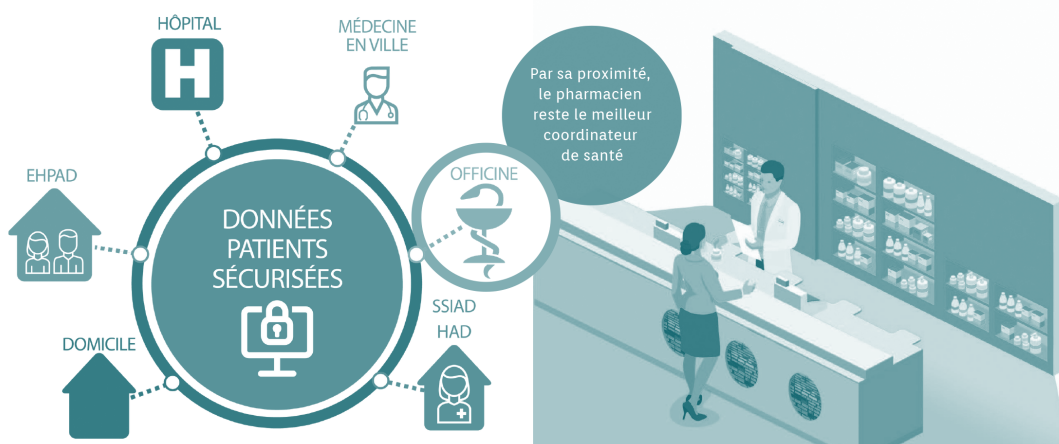
#### Proximité



- + 1 000 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 5 pays en Europe
- Des plateformes logistiques (+2 200 m<sup>2</sup>) capables de livrer directement les professionnels de santé et établissements de santé



### 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 à disposition des données patients auprès des différents professionnels de santé, fluidifiant ainsi le parcours patient. Et qui mieux que le pharmacien via sa proximité pour se positionner comme LE coordinateur de santé.

*Les citoyens de la*



## des 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

## et nos valeurs



### Anticipation



- ADN Entrepreneurial orienté innovation et nouveaux produits :
  - Participation aux plus grands salons technologiques
  - + 170 développeurs informatiques
- Acquisition des compétences clés (Intelligence Artificielle, e-Santé, Blockchain)

### Optimisme



- Filiale d'une coopérative de plus de 3 000 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 efficience
- Observance respectée, sécurisation domicile = des économies donc un système de santé plus efficace et efficace
- Solutions pour pallier à 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

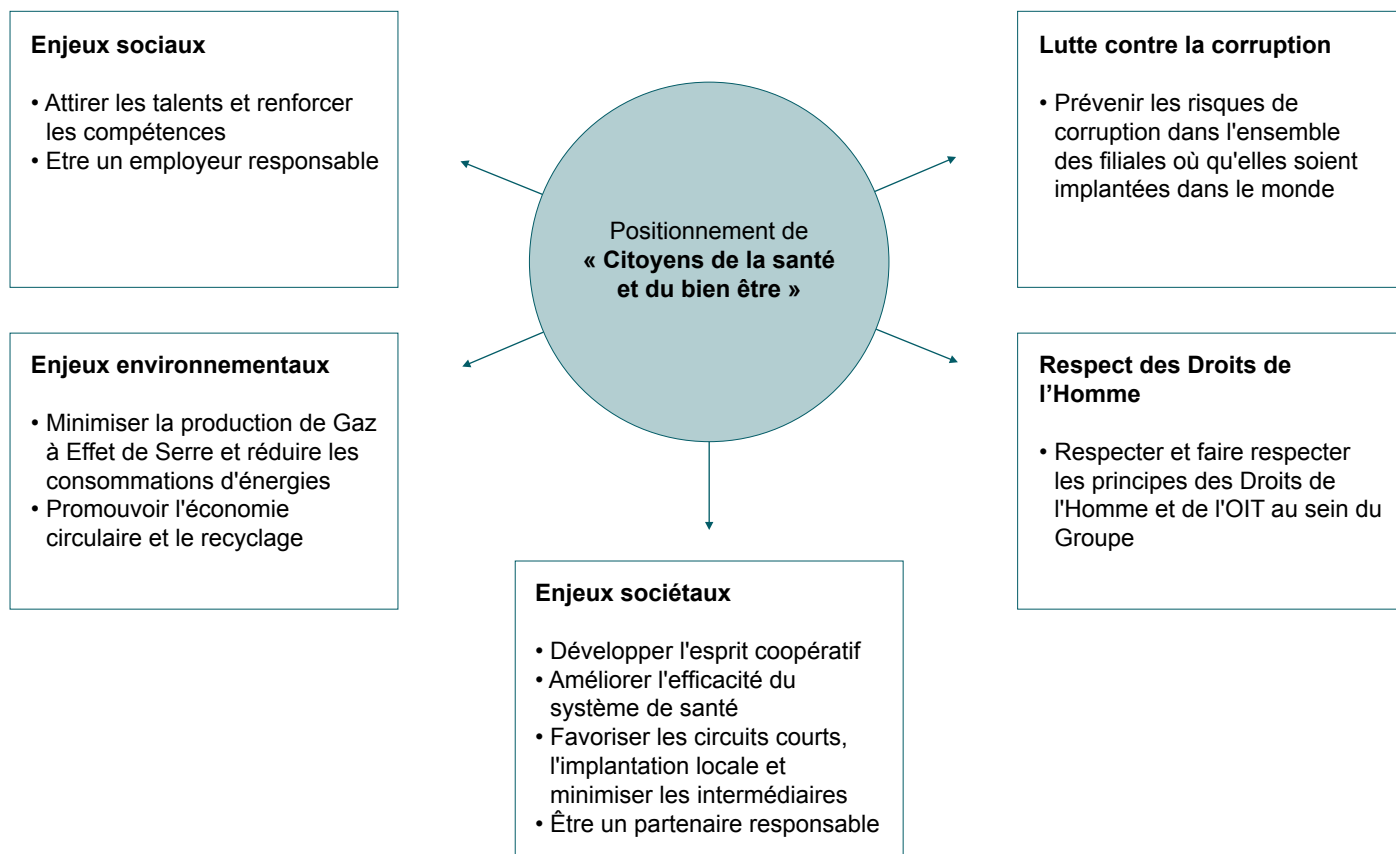
### Pour les professionnels et les établissements de santé

- 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

*santé et du bien-être*



## 2. Nos enjeux extra-financiers



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

### 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. Le Groupe PHARMAGEST veut incarner sa culture dans une formule « les citoyens de la santé et du bien-être » qui dépasse tout ce qui existe dans le monde du travail traditionnel au profit d'une véritable profession de foi au service du plus grand nombre.

Fier de faire partie d'un modèle alternatif réconciliant l'économique et l'humain, le Groupe PHARMAGEST se doit d'être fidèle à son ADN et incarner la volonté de transformer le monde de la santé. Cette raison d'être, profondément sociétale, engage dans la « cité » comme représentant du plus grand réseau de santé existant via les pharmacies. 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 PHARMAGEST et revêt une importance significative dans la création de valeur du Groupe.

Compte tenu de son implantation, l'essentiel de l'effectif est situé en France.



## Attirer les talents et renforcer les compétences

### Attirer et intégrer les talents

#### Notre vision du recrutement

Devenir un Citoyen de la Santé et du Bien-Etre demande une expertise pour répondre aux enjeux de la stratégie du Groupe PHARMAGEST mais aussi des qualités humaines fortes.

Pour le Groupe PHARMAGEST, pas de clonage, pas d'élitisme mais une sélection rigoureuse de personnalités partageant sa culture d'entreprise. Ainsi le Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST et pour ses clients.

#### Les solutions pour attirer des candidats à forts potentiels

Pour attirer les nouveaux talents, le Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST a régulièrement recours à la cooptation, un mode de recrutement incluant ses collaborateurs dans les processus de recrutement consistant à recommander une personne de leur réseau pour un poste à pourvoir au sein de LA COOPERATIVE WELCOOP.

En effet, les convictions du Groupe PHARMAGEST sont 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 PHARMAGEST souhaite que la démarche de cooptation « Le Réseau des Citoyens » devienne un incontournable de sa politique de recrutement pour les années à venir.

La cooptation en quelques chiffres :

	Périmètre Groupe PHARMAGEST			
	Depuis 2012	2016	2017	2018
Nombre de CV reçus	373	35	46	103
Nombre de CV recrutés	61	8	10	14

Depuis sa mise en œuvre en 2012, la cooptation, renforcée par le déploiement de la culture d'entreprise, a connu une forte progression.

#### Renforcer sa visibilité

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

Le digital est incontournable et le Groupe travaille sur l'évolution de ses outils (Site entreprise, Site recrutement...) avec pour objectif de communiquer largement sur la culture d'entreprise et les opportunités d'emplois, de formation et de carrière.

Une attention toute particulière est donnée aux parties « conseils RH » et « blog RH » qui permettront d'aiguiller les candidats dans leur recherche d'emploi en leur apportant des contenus pédagogiques. C'est déjà le cas en 2018 par le biais de publications bi-mensuelles sur les réseaux sociaux.

##### Des relations écoles pragmatiques

Depuis plusieurs années, le Groupe PHARMAGEST 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, Anticipation, Expertise et de Proximité.

L'objectif est avant tout de leur proposer des missions et projets riches, polyvalents et encadrés par des « tuteurs » engagés à leur côté pour une pédagogie de qualité. C'est pourquoi, plutôt que de recourir à l'emploi de stagiaires de manière déraisonnée, le Groupe PHARMAGEST a décidé de recruter peu de stagiaires et d'alternants privilégiant la qualité à la quantité et pouvoir, in fine, leur proposer, autant que faire se peut, une embauche à la fin de leur cursus de formation.



Le Groupe PHARMAGEST mène une réflexion sur l'opportunité de renforcer cette relation via des interventions dans les écoles plus régulières pour participer à l'élaboration des programmes.

### *Etre présent à des événements professionnels de grandes renommées*

Pour attirer l'attention d'experts, le Groupe PHARMAGEST 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 est présent au CES de Las Vegas ainsi qu'au HKEIA, le Salon de l'électronique de Hong Kong, salons de référence au niveau mondial dans l'innovation technologique.

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 projet, doivent développer un projet informatique (en général un logiciel ou une application). Elles doivent le faire sur une période limitée et courte.

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

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 PHARMAGEST a la volonté de rendre « l'expérience candidat » la plus riche et respectueuse possible.

Ainsi, 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.

Depuis 2018, le Groupe a instauré la systématisation des réponses et des communications entretenues avec les candidats tout au long du processus de recrutement.

En 2019, le mouvement va s'accélérer. En effet, le Groupe PHARMAGEST a pris le soin de se doter d'un « Kit d'expérience candidat » (composé d'un guide et d'une vidéo) qui sera déployé au 1<sup>er</sup> semestre 2019 à l'ensemble de ses managers, reprenant l'ensemble de ses engagements vis-à-vis des candidats afin de leur faire vivre une expérience différente et surtout unique.

Au regard de la singularité de ses valeurs, le Groupe PHARMAGEST mène des réflexions visant à une meilleure maîtrise de son image employeur et de son processus de recrutement.

### **Apporter un soin particulier accordé 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.

C'est la raison pour laquelle le Groupe PHARMAGEST a initié en 2018 l'élaboration 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, l'envoi d'un mot de félicitations de notre Président du Directoire après 6 mois,...

Cette démarche permet à la fois d'uniformiser le parcours d'intégration pour l'ensemble des entités du Groupe PHARMAGEST, 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 PHARMAGEST s'attache à mettre en œuvre une gestion des compétences en rapport avec sa vision moyen long terme de ses besoins, et des outils nécessaires pour gérer les évolutions des compétences.



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

L'ensemble des filiales du Groupe PHARMAGEST dispose d'une plateforme imaginée dédiée aux Entretiens Annuels et Professionnels « e EA » qui, pour intégrer les particularités de nos valeurs et de notre culture d'entreprise, a dû être conçue par ses propres équipes. Cette généralisation est synonyme d'innovation et constitue une réelle avancée en matière d'évaluation de la performance, de co-construction de l'avenir et d'intégration de la démarche culturelle du Groupe.

Le Groupe PHARMAGEST mène aussi avec sa société mère des réflexions visant à :

- Renforcer pour chaque collaborateur son rôle d'ambassadeur de la coopérative et de ses valeurs ;
- Développer des programmes de gestion des profils à fort potentiel.

### **Mettre en œuvre une politique de formation**

Le Groupe PHARMAGEST est attaché au développement professionnel de ses collaborateurs. Favoriser la promotion sociale 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 PHARMAGEST et un enjeu au regard de sa stratégie.

Pour ce faire, le Groupe PHARMAGEST met en place des plans de formation en cohérence avec sa vision stratégique. Les axes prioritaires définis portent sur :

- Le management : accompagnement 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 ;
- Les compétences techniques et informatiques : accompagnement des équipes dans l'adaptation des compétences aux évolutions organisationnelles et technologiques ;
- 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.

Deux catégories de formation sont proposées :

- La formation externe destinée au développement des compétences des salariés en matière de management, techniques de vente, développement informatique 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 ou réglementaires.

Par ailleurs, toutes les filiales du Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST	346	8 976,00	3 156,50	5 819,50

### **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 meilleurs 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, encourager l'innovation et d'exploiter le savoir collecter de l'entreprise.
- Des commissions métiers. Le Groupe WELCOOP a créé plusieurs commissions métiers travaillant sur différents métiers transverses (Activités, Trésorerie, Marketing, Communication, RH, Frais généraux,...). Ces commissions ont pour vocation de favoriser l'échange entre les collaborateurs exerçant des métiers similaires dans différentes filiales de LA COOPERATIVE WELCOOP, d'harmoniser les outils et les pratiques, d'échanger sur des évolutions réglementaires ou métiers, etc.



- Des séminaires inter sociétés pour permettre l'apparition 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 des résultats obtenus et des axes d'améliorations possibles. Cet événement permet également de remettre en relief la stratégie du Groupe et de permettre aux managers de diffuser la culture de l'entreprise.
- Des Focus de communication interne qui permettent à chaque manager d'échanger d'une manière structurée sur des sujets stratégiques pour le Groupe PHARMAGEST ou le Groupe WELCOOP.

## Être un employeur responsable

### *Favoriser la Santé et la Sécurité*

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

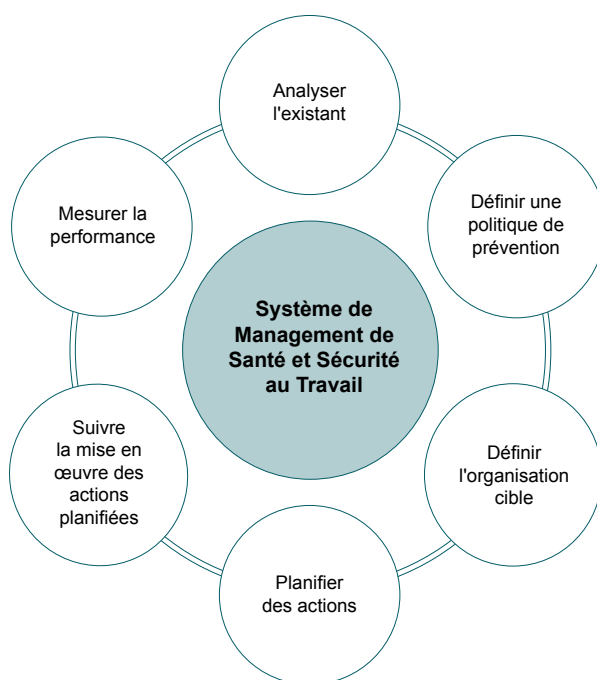
Le Groupe PHARMAGEST travaille, dans le cadre de la construction de son nouveau siège, à mettre à disposition une salle de sport animée par des cours collectifs orientés sport et bien-être pour les collaborateurs afin de lutter contre la sédentarité, favoriser le bien-être au travail et renforcer la cohésion. Dans cette même dynamique, le Groupe PHARMAGEST mène aussi des réflexions sur la création d'une association sportive pour porter cet élan à l'ensemble de ses collaborateurs.

#### **Sécurité des collaborateurs**

Le Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST 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 assoir cette politique, un comité de pilotage lié à la sécurité se réunit annuellement, composé des responsables sécurité des différentes filiales du Groupe et du prestataire externe accompagnant le Groupe dans sa démarche.





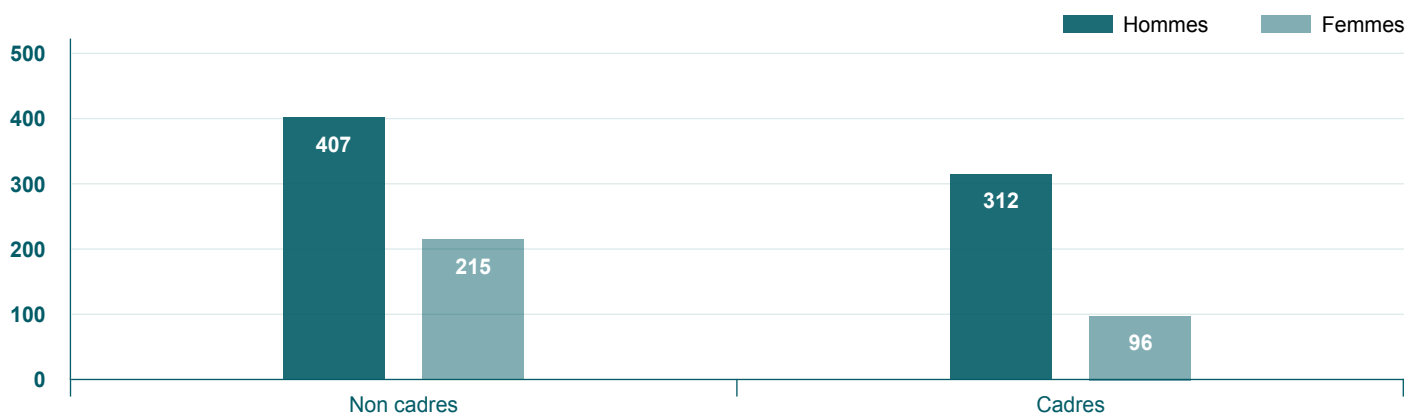


## Promouvoir l'égalité de traitement Femmes-Hommes

### Effectifs par sexe et statut

L'effectif du Groupe PHARMAGEST au 31 décembre 2018 était de **1 030** salariés (**1 012** 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.

Répartition par sexe et statut :



L'effectif du Groupe PHARMAGEST était composé de 311 femmes, soit 30,19% de l'effectif total (stable par rapport à l'année précédente). Ce taux est dans la norme du secteur d'activité (informatique, Recherche et Développement).

### Plan d'actions égalité femmes-hommes

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

- Accès à l'emploi :
  - Processus de recrutement neutre et égalitaire ;
  - Mixité des recrutements des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) ;
  - Féminisation des recrutements cadres et rééquilibrage des taux de promotion, etc.
- Formation :
  - Taux d'accès à la formation pour les femmes et les hommes équivalent à celui de 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.
- Rémunération et évolution professionnelle :
  - Rémunération basée sur les compétences, l'expérience, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée ;
  - Veille que des écarts de rémunération ne se créent en raison d'événements personnels ;
  - Evolutions promotionnelles uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, etc.
- Equilibre 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 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).
- Mobilité professionnelle.



Pour suivre l'évolution de ces objectifs dans le temps, le Groupe PHARMAGEST en site pilote, s'est doté d'outils et d'indicateurs formalisés et se fait accompagner pour la négociation d'accord égalité et le suivi des évolutions réglementaires par l'association femmes égalité emploi (FETE), organisme reconnu par la DIRECCTE, qui mène différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle auprès des entreprises, syndicats, collectivités, établissements scolaires,...

### *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.

En outre, le Groupe a participé en 2016 à un salon de recrutement dédié au handicap qui ne s'est malheureusement pas concrétisé par des embauches, par manque de sensibilisation à la gestion du handicap.

De par son positionnement d'entreprise de Santé Citoyenne, le Groupe PHARMAGEST souhaite plus que jamais « 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 PHARMAGEST 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. A 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 PHARMAGEST 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.

Aussi en complément des précédentes mesures, le Groupe PHARMAGEST 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.

Les prochaines étapes consisteront à :

- Sensibiliser l'ensemble des managers et collaborateurs sur le sujet du handicap, en levant les éventuels freins,
- Intégrer 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),
- Prendre contact avec les principaux acteurs du handicap (AGEFIPH, Cap Emploi, Sameth, CRP de Mulhouse...) pour constituer un réseau de sachant 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 PHARMAGEST 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 : **990 CDI** pour seulement **30 CDD** et 10 contrats de professionnalisation (CPR) ou d'apprentissage (CAP). Soit un pourcentage de CDI total au sein du Groupe PHARMAGEST de **96,12%**. Ce taux était quasi-identique pour les hommes (96,11%) et les femmes (96,14%).

L'ancienneté moyenne de **10 ans** est stable par rapport à l'année précédente.

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



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

Les principales activités du Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST 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 leurs empreinte carbone.

#### Minimiser la production de Gaz à Effet de Serre et réduire la consommation d'énergies

##### *Superviser et agir contre les principaux facteurs 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 PHARMAGEST à disposer d'une flotte de véhicules (utilitaires et de tourisme) conséquentes.

Ainsi, avec près de **450 véhicules** et **15 millions** de kilomètres parcourus sur l'année 2018, 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 économiques (évolution à la hausse du coût des carburants), le Groupe PHARMAGEST travaille sur plusieurs plans d'actions :

- Elaboration et communication aux salariés concernés d'une charte sur les bonnes pratiques d'éco-conduite ;
- 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<sup>2</sup> ;
- Avec un parc composé presque exclusivement de véhicules DIESEL, le Groupe PHARMAGEST engagera à partir de 2019 une réflexion sur la transition énergétique de sa flotte afin de se désensibiliser du DIESEL via l'évolution de ses différentes CAR POLICIES.

En complément, le Groupe PHARMAGEST 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 accueillera fin 2019 le nouveau siège du Groupe, le Groupe PHARMAGEST a adhéré au plan de déplacement inter-entreprises (PDIE) favorisant le co-voiturage et améliorant les transports publics.

Le train est aussi privilégié, dans la mesure du possible, lors des divers déplacements professionnels.

Le Groupe PHARMAGEST estime que son parc véhicule est à l'origine de l'émission de 2 400 Tonnes équivalent CO<sup>2</sup>.

###### **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 PHARMAGEST 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 (dont l'émission est 10 fois plus faible que le transport routier) ;
- Optimiser les livraisons vers ou depuis les agences et les plateformes logistiques ;
- Privilégier des partenariats avec des prestataires du transport s'inscrivant publiquement dans une démarche RSE.

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 PHARMAGEST dispose de deux Datacenter. Ces Datacenter ont pour vocation d'héberger les données de santé de ses clients et une partie des services propres au bon fonctionnement du Groupe PHARMAGEST. Il est précisé que la surface totale de ces salles serveurs n'excède pas 115 m<sup>2</sup>.

Différentes pistes de réflexion visant à mieux évaluer et réduire les consommations électriques des Datacenter sont à l'étude. A titre d'exemple, 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*

#### Les principes de l'économie circulaire

L'économie circulaire est à la croisée des enjeux environnementaux et économiques et propose un nouveau modèle de société qui utilise et optimise les stocks et les flux de matières, d'énergie et de déchets et vise ainsi à l'efficacité de l'utilisation des ressources.

L'économie circulaire repose sur plusieurs principes :

- L'éco-conception : prendre en compte des impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie d'un produit et les intégrer dès sa conception.
- L'écologie industrielle et territoriale : mettre en place un mode d'organisation industrielle sur un même territoire caractérisé par une gestion optimisée des stocks et des flux de matières, de l'énergie et des services.
- L'économie de la fonctionnalité : privilégier l'usage à la possession, vendre un service plutôt qu'un bien.
- Le réemploi : remettre dans le circuit économique des produits qui ne correspondent plus aux besoins premiers du consommateur.
- La réutilisation : réutiliser certains déchets ou certaines parties du déchet encore en état de fonctionnement dans l'élaboration de nouveaux produits.
- La réparation : trouver une deuxième vie aux biens en panne.
- Le recyclage : réutiliser les matières issues des déchets.

#### L'économie circulaire appliquée au Groupe PHARMAGEST

Le Groupe a mis en place un processus de récupération du matériel de ses clients au terme de leurs contrats. De ce fait, la principale catégorie de déchets générés par l'activité du Groupe PHARMAGEST, en plus des déchets industriels banals (DIB), est constituée de matériels informatiques.

Une partie du matériel récupéré peut être réparée en SAV, faire l'objet de réutilisation auprès des usines partenaires du Groupe, ou encore être cédée à des brokers pour réemploi.

La partie non recyclée sur le plan économique est donnée pour destruction à des prestataires spécialisés dans le traitement de déchets de la catégorie DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques). Les quantités de ces déchets ont évolué comme suit :

En tonnes	2016	2017	2018	Variation 2017 - 2018
DEEE recyclés	29,66	24,30	22,48	-8,10%

Le siège du Groupe PHARMAGEST a localement initié des démarches de recyclage de piles usagées et de papiers ou cartons.



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

Le Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST 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 Homme = 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.

Nouveaux associés de LA COOPERATIVE WELCOOP :

Année	2016	2017	2018
Nombre de nouveaux coopérateurs	152	186	235

#### 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 PHARMAGEST 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 que nous entreprenons :

- 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).

Cette activité met également gratuitement à disposition du grand public l'application Ma Pharmacie Mobile®, qui offre la possibilité au patient de localiser une pharmacie ouverte à proximité, d'envoyer la photo de son ordonnance, de retrouver son historique de délivrance ou encore de recevoir des alertes à chaque moment de prise de médicaments.

- 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 :
  - Le Pôle e-Laboratoires fait du Groupe PHARMAGEST un acteur de santé publique à 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 ;
  - Le Pôle e-Patients a pour objectif de favoriser, à travers ses logiciels et produits, le maintien à domicile des personnes âgées, malades chroniques, de contribuer à un meilleur niveau de santé par une meilleure observance.

Et plus globalement, en coordonnant 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.

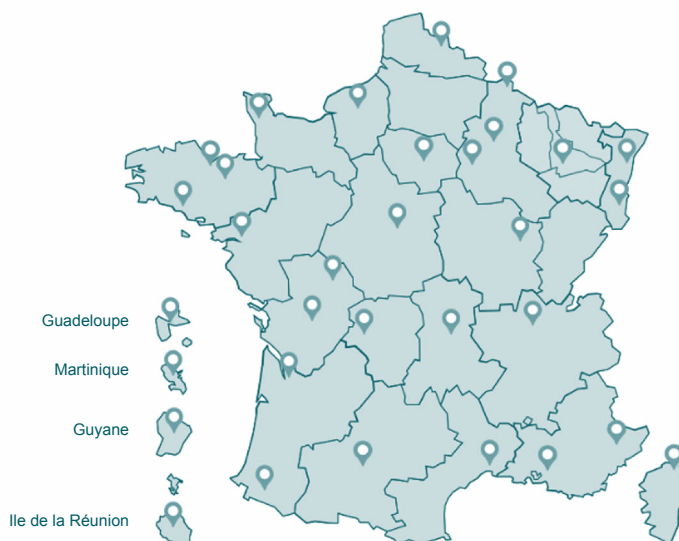
## Favoriser les circuits courts, l'implantation locale et minimiser les intermédiaires

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

Par sa recherche de proximité avec ses clients, les professionnels de santé et les patients, le Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST est donc multiple :

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



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

En 2018, les effectifs se répartissaient géographiquement comme suit :

- **93,3 %** de l'effectif travaille en France ;
- **03,3 %** de l'effectif travaille en Belgique ;
- **02,1 %** de l'effectif travaille à l'Ile Maurice ;
- **00,7 %** de l'effectif travaille au Angleterre ;
- **00,6 %** de l'effectif travaille au Luxembourg.



## Etre un partenaire responsable

### *Les fournisseurs et sous-traitants*

Le Groupe PHARMAGEST 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 de nos intermédiaires pour renforcer la transparence et la traçabilité ;
- Des clauses contractuelles (ex : Protection des données personnelles et anti-corruption) et audits sur sites de nos fournisseurs ;
- Une information régulière des politiques RSE mises en place par nos tiers.

Afin de renforcer ce positionnement, le Groupe PHARMAGEST envisage de mener 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 PHARMAGEST cherche à renforcer ses relations avec les associations de patients.

Par ailleurs, le Groupe PHARMAGEST est un acteur soucieux d'être un partenaire reconnu et de proximité pour ses territoires 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'exemple, 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.

### *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.

Dans cette même dynamique, le Groupe PHARMAGEST a intégré pleinement cette problématique dans sa réflexion sur l'organisation d'une solution de restauration collective pour son futur siège.

### *Accompagnement des start-ups*

Marqué par l'empreinte de son histoire et de ses ambitions, le Groupe PHARMAGEST 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 ;
- En favorisant aussi « l'intrapreneuriat » auprès de ses salariés ;
- En intégrant dans sa réflexion sur son nouveau siège, la création d'une pépinière pouvant accueillir des start-ups dédiées au monde de la santé.



### 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 : les principes*

Le Groupe PHARMAGEST 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 PHARMAGEST s'interdit toutes mesures visant à réduire la liberté d'opinion, d'expression, d'association, de négociation collective, de manifester, ou de pensée. Le Groupe PHARMAGEST 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 : Ile Maurice*

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.

### 3.5 Lutte contre la corruption

#### Prévenir les risques de corruption dans le Groupe

##### *Mettre en œuvre des dispositifs de lutte contre la corruption*

Le Groupe PHARMAGEST a initié en 2017 la mise en œuvre d'un dispositif de lutte anti-corruption 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 PHARMAGEST 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](https://www.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	72/100	21/180
Belgique	75/100	17/180
Luxembourg	81/100	9/180
Irlande	73/100	18/180
Royaume-Uni	80/100	11/180
Ile Maurice	51/100	56/180
Chine	39/100	87/180

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





## 4. 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 PHARMAGEST 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 PHARMAGEST 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.

### 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, CP INTERACTIVE (CPI), DIATELIC, EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING (EHLS), APPLICATIONS ET DEVELOPPEMENTS INFORMATIQUES (ADI), AXIGATE, DICSIT INFORMATIQUE, DOMEDIC EUROPE, HEALTHLEASE, INTECUM, KAPELSE, MALTA INFORMATIQUE, NANCEO, NOVIA SEARCH, SAILENDRA, SCI HUOBREGA, CAREMEDS, HDM, MULTIMEDS, NOVIATEK, SABCO, SABCO SERVICES, UK PHARMA et WELFINITY GROUP.
- 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, ITAFARM, LABORATOIRE MARQUE VERTE, MARQUE VERTE SANTE, OBJECTIF PHARMA, PHARMA LAB, PHARMA LAB INTERNATIONAL, PHARMALPA, PHARNAT CREATIONS, SCI CERP IMMO, SOFAREX, WELCOOP SOLUTION PRODUITS.

Les sociétés dont les prises de participation ont eu lieu en 2018 (INFARMA, INSERVICE, MACROSOFT, MACROSOFT BUILDING, PHARMAGEST ITALIA, TEKNEMA) ne sont pas incluses dans le périmètre du Groupe PHARMAGEST.

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 PHARMAGEST hors ADI).

### 4.3 Indicateurs

Les données en **gras et bleues** 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 PHARMAGEST 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 ;
- **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 trois 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** : 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 2018. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim) et les mandataires sociaux ;
  - **ETP** : Equivalent Temps Plein mensuel au 31 décembre 2018 ;
  - **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 PHARMAGEST : non cadres (Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise (AM) et Techniciens supérieurs (TS)) et cadres ;
  - **Proportion de femmes dans le Groupe** : Rapport entre l'effectif féminin total et l'effectif total (tous les statuts et tous les contrats) ;
  - **Taux de CDI** : Ratios au 31 décembre 2018 :
    - Effectifs titulaires d'un CDI divisés par l'effectif total,
    - Nombre de femmes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total de femmes,
    - Nombre d'hommes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total d'hommes.
  - **Ancienneté moyenne** : L'ancienneté est calculée à partir de la date du premier contrat retraits 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 ;
  - **Economie 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) ;
  - **Nombre de véhicules** : Cumul des véhicules de fonctions loués ou appartenant à l'une des filiales du Groupe PHARMAGEST. Sont exclus les véhicules personnels pour lesquels les collaborateurs du Groupe perçoivent des indemnités kilométriques ;
  - **Nombre de kilomètres parcourus en voiture** : Suivi du nombre de kilomètres parcourus par les personnes utilisant une voiture de fonction ;
  - **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 ;
  - **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 ;
  - **DEEE** : Quantité en tonnes des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques collectés et récupérés par des prestataires spécialisés pour leur destruction ;
  - **Nombre de nouveaux coopérateurs** : Cumul des nouveaux coopérateurs associés ayant souscrit à LA COOPERATIVE WELCOOP au cours de l'exercice ;
  - **Répartition géographique de l'effectif total dans le monde** : La répartition géographique de l'effectif total par pays. Les effectifs du Groupe PHARMAGEST sont présents dans 5 pays : la France, la Belgique, l'île Maurice, le Luxembourg, et l'Angleterre.

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

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