



RAPPORT RSE

2023/24

4. INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES RELATIVES A LA SOCIÉTÉ ET A SON ACTIVITÉ

INTRODUCTION DU PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

Notre mission est de développer de nouvelles options thérapeutiques pour répondre aux défis majeurs de la santé dans le monde. Au-delà des bénéfices médicaux, notre objectif est de rendre nos traitements innovants le plus largement accessibles.

En 2023, notre équipe a poursuivi ses efforts pour développer notre portefeuille de produits dans de nombreuses indications. Le premier d'entre eux UZEDY® a été approuvé aux États-Unis en mai 2023. Ce traitement en schizophrénie a été lancé avec succès par notre partenaire Teva et bénéficie d'un accueil très favorable par les patients et de la communauté médicale. UZEDY® a le potentiel de devenir une référence pour le traitement de maintenance de la schizophrénie, une maladie qui touche près de 1% de la population mondiale¹.

Comme UZEDY®, la plupart des produits de notre portfolio R&D sont développés en collaboration avec des partenaires de premier plan. Pour certains programmes, les premières étapes de développement sont prises en charge par la Société, avec l'objectif d'y associer le ou bons partenaires ultérieurement. Cette année a été marquée par l'avancée de projets soutenus par des fondations et agences de santé internationales, comme la Fondation Gates et Unitaid, ainsi que par l'élargissement de notre réseau de partenaires pharmaceutiques, avec le démarrage d'une collaboration stratégique avec le laboratoire AbbVie pour le développement de 6 traitements. Ensemble, nous contribuons à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ci-après ODD), notamment : une meilleure santé, l'égalité homme-femme, la protection des eaux, et les partenariats pour la réussite des ODD.

En 2023, nous avons continué à faire progresser notre stratégie RSE. Nous avons créé un département dédié à la Santé Globale (Global Health), renforcé notre gouvernance éthique des process, poursuivi nos efforts vers l'établissement et l'atteinte d'objectifs environnementaux.

Enfin, nous avons consolidé l'actionnariat salarié en donnant accès gratuitement à notre capital à l'ensemble de nos collaborateurs. Ceux arrivés récemment sont devenus actionnaires, les autres ont vu leur participation au capital croître. Le partage de la valeur que nous créons est une des fondations de notre modèle d'entreprise. Nos collaborateurs, leur engagement, leur créativité sont essentiels dans le succès de notre mission.

Par cette communication, nous exprimons notre volonté de renouveler notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, ainsi qu'aux 17 objectifs de développement durable.

Christophe Douat,
Président du Directoire

PRINCIPALES CONTRIBUTIONS DIRECTES AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE. Nous développons des médicaments innovants et abordables et nous nous efforçons de les rendre largement accessibles.



ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES. Nous renforçons le pouvoir d'action des femmes en développant notamment un produit contraceptif adapté à leurs besoins et en le rendant largement disponible.



PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS. Nous encourageons la collaboration en développant un réseau de partenaires de grande valeur issus de l'industrie pharmaceutique, du monde universitaire, des ONG, etc.



EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT. Notre technologie de formulation de traitements injectables à action prolongée, BEPO®, permet de limiter le problème de la contamination de l'eau par des résidus pharmaceutiques en réduisant notamment la quantité de principe actif nécessaire par rapport à un traitement oral.

¹ S&PAA, About Schizophrenia, Available at sczaction.org/about-schizophrenia/ - Accessed June 2023

NOTATION ESG EXTERNE DES PERFORMANCES 2023 ET 2022 :

Agence	2023	2022	Benchmark
ISS ESG	C+	B-	Top 30% du secteur
	Statut Prime	Statut Prime	
EthiFinance	80	81	
CDP			Moyenne sectorielle :
Climate	B-	C	C
Water	C	-	C
Supplier	B-	D	B-
Sustainalytics	25,9 risque moyen	29,7 risque moyen	13 ^{ème} percentile sous-secteur
S&P Global	43/100	21/100	Moyenne sectorielle 25/100
	51/100 avec modélisation	-	

PERIMETRE DU RAPPORT D'ACTIVITE ET REFERENTIELS

Ce rapport peut contenir des déclarations prospectives, notamment concernant la progression des essais cliniques de la Société. Même si la Société considère que ses prévisions sont fondées sur des hypothèses raisonnables, toutes déclarations autres que des déclarations de faits historiques que pourrait contenir ce rapport relatives à des événements futurs sont sujettes à des changements sans préavis, à des facteurs que la Société ne maîtrise pas et aux capacités financières de la Société. Ces déclarations peuvent inclure, sans que cette liste soit limitative, toutes déclarations commençant par, suivies par ou comprenant des mots ou expressions tels que « objectif », « croire », « prévoir », « viser », « avoir l'intention de », « pouvoir », « anticiper », « estimer », « planifier », « projeter », « devra », « peut avoir », « probablement », « devrait », « pourrait » et d'autres mots et expressions de même sens ou employés à la forme négative. Les déclarations prospectives sont sujettes à des risques intrinsèques et à des incertitudes hors du contrôle de la Société qui peuvent, le cas échéant, entraîner des différences notables entre les résultats, performances ou réalisations réels de la Société et ceux anticipés ou exprimés explicitement ou implicitement par lesdites déclarations prospectives. Une liste et une description de ces risques, aléas et incertitudes figurent dans les documents déposés par la société auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) au titre de ses obligations réglementaires, y compris dans le document de base de la Société, enregistré auprès de l'AMF le 4 septembre 2018 sous le numéro I. 18-062, ainsi que dans les documents et rapports qui seront publiés ultérieurement par la Société. Par ailleurs, ces déclarations prospectives ne valent qu'à la date du présent rapport. Les lecteurs sont invités à ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives. Sauf exigence légale, la Société ne reconnaît aucune obligation de mettre à jour publiquement ces déclarations prospectives, ni d'actualiser les raisons pour lesquelles les résultats avérés pourraient varier sensiblement des résultats anticipés par les déclarations prospectives, et ce y compris dans le cas où des informations nouvelles viendraient à être disponibles. La mise à jour par la Société d'une ou plusieurs déclarations prospectives n'impliquera pas qu'elle procédera ou non à d'autres actualisations de ces déclarations prospectives ou d'autres déclarations prospectives. Ce rapport est publié à des fins d'information uniquement. Les informations qu'il contient ne constituent ni une offre de vente, ni une sollicitation d'offre d'achat ou de souscription de titres de la Société dans quelque juridiction que ce soit, en particulier en France. De la même façon, ce rapport ne constitue pas un conseil en investissement et ne saurait être traité comme tel. Il n'a aucun lien avec les objectifs d'investissement, la situation financière ou les besoins spécifiques d'un quelconque destinataire. Il ne saurait priver les destinataires d'exercer leur propre jugement. Toutes les opinions exprimées dans ce document sont sujettes à modification sans préavis. La diffusion de ce rapport peut être encadrée par des dispositions restrictives du droit dans certaines juridictions. Les personnes qui viendraient à prendre connaissance de ce rapport sont tenues de se renseigner quant à ces restrictions et de s'y conformer.

La société, Medincell S.A. est une société anonyme française à Directoire et Conseil de Surveillance, dont le siège social est situé au 3, rue des Frères Lumières, 34830 Jacou, France. Elle est cotée depuis le 8 octobre 2018 sur le marché réglementé d'Euronext à Paris sous le code ISIN FR0004065605 et le ticker MEDCL et depuis 2021 sur le Compartiment B.

Les comptes consolidés du Groupe Medincell pour l'exercice clos le 31 mars 2024 ont été arrêtés par le Directoire en date du 7 juin 2024 qui en a autorisé la publication. Ils seront présentés pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires convoquée le 12 septembre 2024.

Compte tenu de sa taille (effectifs < 500 personnes et CA < 40 M€), la Société n'est pas tenue à l'obligation d'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) prévue à l'article L. 225-102 du Code de Commerce. Les informations de ce chapitre sont établies au titre des dispositions de l'article L.225-100-1 2° et 4° du Code de commerce.

Le présent chapitre décrit les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe Medincell pour l'année fiscale qui s'est achevée le 31 mars 2024.

Le rapport d'activité consolidé de l'année fiscale 2023-24 porte sur l'ensemble du Groupe Medincell sauf si spécifié autrement. Le Groupe Medincell est constitué de la Société Medincell SA et de sa filiale américaine Medincell Inc. créée en mai 2022. Voir chapitre 1 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>).

Les deux sociétés seront dénommées dans le chapitre sous le vocable Medincell, Medincell Groupe, la Société ou le Groupe.

Le rapport d'activité extra-financière a été établi en application des dispositions du Code MiddleNext, de l'article L.225-102-1 du Code de Commerce, et en référence aux articles L.205-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 relatifs aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, et sur les modalités de vérification.

Les indicateurs utilisés se réfèrent aux exigences du décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle II et prennent en considération la nomenclature de la loi sur la transition énergétique, la croissance verte, loi Pacte du 22 mai 2019 et en partie les référentiels GRI et de la future CSRD (EFRAG).

Les données de l'année 2022-23 (à l'exception de celles qui ont été recalculées et marquées d'un *) ont été vérifiées lors de l'audit de vérification de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) est réalisé par Becouze, Organisme Tiers Indépendant (OTI) accrédité par le COFRAC (*accréditation vérification BECOUZE n°3-1880*) en juin 2023.

Les données de l'année 2023-24 n'ont pas été soumises à un audit de vérification mais portent sur le même périmètre et ont été obtenues ou calculées selon les méthodes validées au cours de l'année précédente.

Des tables de correspondance avec les référentiels GRI, ODD, et des annexes méthodologiques sont disponibles *en annexe de ce chapitre dans la section **Tables de concordance** du présent chapitre.*

SOMMAIRE

INTRODUCTION DU PRESIDENT DU DIRECTOIRE	2
PRINCIPALES CONTRIBUTIONS DIRECTES AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD)	2
NOTATION ESG EXTERNE DES PERFORMANCES 2023 ET 2022 :	3
PERIMETRE DU RAPPORT D'ACTIVITE ET REFERENTIELS	3
SOMMAIRE	4
MEDINCELL UNE SOCIÉTÉ À IMPACT SOCIAL	5
4.1.1. MODÈLE D'AFFAIRES.....	5
4.1.2. CREATION ET PARTAGE DE LA VALEUR.....	10
4.1.3. AU CŒUR DE L'INNOVATION : LA TECHNOLOGIE BEPO*	12
4.1.4. UN RESEAU D'ACTEURS ENGAGES POUR UNE SANTE DURABLE	14
DES PRODUITS À IMPACT	16
4.2.1. DES TECHNOLOGIES DESTINEES À AVOIR UN IMPACT SUR LA SANTE DANS LE MONDE.....	16
4.2.2. VUE D'ENSEMBLE DES IMPACTS ATTENDUS DES PRODUITS EN DEVELOPPEMENT.....	17
4.2.3. ACCES AUX MEDICAMENTS	17
4.2.4. PRODUITS EN DEVELOPPEMENT.....	19
4.2.5. UNE TECHNOLOGIE A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL.....	22
GOUVERNANCE.....	24
4.3.1. GOUVERNANCE D'ENTREPRISE.....	24
4.3.2. GOUVERNANCE RSE : COMITE ESG, ACTEURS CLE DE LA RSE	28
4.3.3. MATERIALITE ET RISQUES ESG.....	29
4.3.4. ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE.....	30
4.3.5. MATERIALITE ET OBJECTIFS RSE	31
4.3.6. PRINCIPAUX OBJECTIFS ET INDICATEURS RSE	34
4.3.7. CONTRIBUTION AUX ODD.....	36
4.3.8. ÉTHIQUE DES AFFAIRES.....	36
4.3.9. PRINCIPES ETHIQUES LIES A L'ACTIVITE.....	38
4.3.10. PRINCIPES ETHIQUES LIES A LA CONDUITE COMMERCIALE	39
4.3.11. PRINCIPES ETHIQUES LIES A LA CHAINE DE VALEUR	40
RESPONSABILITE SOCIALE.....	42
4.4.1 IMPACT SOCIAL DES ACTIVITES INTERNES DE MEDINCELL GROUPE	42
4.4.2 IMPACT SOCIAL DE MEDINCELL GROUPE SUR LES COMMUNAUTES	56
4.4.3. IMPACT SOCIAL DU GROUPE MEDINCELL SUR ET A TRAVERS SA CHAINE DE VALEUR	57
ENVIRONNEMENT	59
4.5.1. IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT DES ACTIVITES DE MEDINCELL	60
4.5.2. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE MEDINCELL GROUPE SUR LES COMMUNAUTES	66
4.5.3. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE MEDINCELL GROUPE SUR ET A TRAVERS SA CHAINE DE VALEUR.....	67
TABLES DE CONCORDANCE	73
ANNEXE METHODOLOGIQUE DES INDICATEURS PRINCIPAUX.....	85
ANNEXE METHODOLOGIQUE DU BILAN CARBONE	87

4.1.1. MODÈLE D'AFFAIRES

Medincell est une société de *licensing* biopharmaceutique en phase clinique et commerciale qui développe des médicaments injectables à action prolongée dans de nombreux domaines thérapeutiques. Nos traitements innovants visent à garantir le respect des prescriptions médicales, à améliorer l'efficacité et l'accessibilité des médicaments, et à réduire leur empreinte environnementale. Ils combinent des principes actifs avec notre technologie propriétaire BEPO® qui contrôle la libération d'un médicament à un niveau thérapeutique pendant plusieurs jours, semaines ou mois à partir de l'injection sous-cutanée ou locale d'un simple dépôt de quelques millimètres, entièrement biorésorbable. Le premier traitement basé sur la technologie BEPO®, destiné au traitement de la schizophrénie, a été approuvé par la FDA en avril 2023, et est maintenant distribué aux États-Unis par Teva sous le nom UZEDY® (la technologie BEPO® est licenciée à Teva sous le nom de SteadyTeq™). Nous collaborons avec des entreprises pharmaceutiques de premier plan et des fondations pour améliorer la santé mondiale grâce à de nouvelles options de traitement. Basée à Montpellier, Medincell emploie actuellement plus de 135 personnes représentant plus de 22 nationalités différentes.



MODÈLE D'AFFAIRES

Notre mission

Améliorer la santé des patients dans le monde et l'accessibilité des traitements en assurant un modèle d'entreprise durable basé sur le partage de la valeur créée

Une équipe engagée

135 employés

25 nationalités

72% des effectifs dédiés à la R&D

Des partenaires de premier plan







Ensemble, nous développons des traitements innovants

Ils combinent des principes actifs avec notre technologie propriétaire BEPO® qui contrôle la libération d'un médicament à un niveau thérapeutique pendant plusieurs jours, semaines ou mois à partir de l'injection sous-cutanée ou locale d'un simple dépôt de quelques millimètres, entièrement biorésorbable.

Le premier traitement basé sur la technologie BEPO®, destiné au traitement de la schizophrénie, a été approuvé par la FDA en avril 2023, et est maintenant distribué aux États-Unis sous le nom UZEDY®.

> Pour améliorer la santé dans le monde et faciliter l'accès aux traitements

Nous adressons des besoins médicaux non- ou mal-couverts en proposant des traitements médicaux *best-in-class* ou *first-in-class*.

Nous favorisons l'accès aux traitements dans le monde à travers nos stratégies *Global Access*.

Nos technologies visent à réduire l'empreinte environnementale des médicaments.

> En nous appuyant sur un modèle d'entreprise durable et le partage de la valeur créée

Tous nos collaborateurs sont actionnaires ou appelés à le devenir.

(92% des salariés actionnaires au 31 mars 2024)

4.1.1.1. Raison d'être et valeurs

La nouvelle génération de traitements développée par Medincell et ses partenaires vise à avoir un impact positif sur la vie des patients, de leur entourage et sur la société. Nos technologies ont également pour objectif de favoriser l'accès le plus large à des traitements de qualité. De par notre histoire et la nature même de notre activité, nous avons toujours eu un engagement fort vis-à-vis de la société et de nos collaborateurs.

Pour accompagner notre croissance et préserver notre modèle d'entreprise créée en 2002, nous nous sommes engagés en 2018 dans la formalisation de notre Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale (« RSE »).

Le 5 septembre 2019, les actionnaires de Medincell ont voté en Assemblée générale l'inscription de notre raison-d'être dans nos statuts : **« Notre mission est de contribuer à l'amélioration et à la protection de la santé des populations du monde entier. Le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de nos collaborateurs est le socle de notre modèle d'entreprise. La pérennité de Medincell est une condition essentielle à l'atteinte de nos objectifs. »**

Les fondateurs, dirigeants et employés de Medincell sont par ailleurs soudés au quotidien par des valeurs fortes :

Force du Groupe	<i>Le challenge, la stimulation, le partage d'idées et l'écoute nous permettent d'être plus performants et plus forts quand il s'agit de prendre des décisions et de les mettre en œuvre.</i>
Innovation utile	<i>Nous faisons de la recherche avec un objectif clair ; notre mission est de fabriquer des médicaments bénéfiques pour les patients.</i>
Confiance mutuelle	<i>Nous nous faisons confiance dès les premières interactions. Tous actionnaires de la Société, nos intérêts sont alignés.</i>
Respect	<i>Nous agissons, interagissons et parlons avec la considération que nous souhaitons que les autres nous accordent. Nous sommes attentifs à la sensibilité et aux personnalités propres à chacun, aux origines culturelles, à l'égalité des sexes et acceptons les différences.</i>
Franchise et transparence	<i>Nous avons le courage de partager nos idées et nos réflexions directement avec les personnes concernées.</i>
Adaptabilité	<i>Nous acceptons l'incertitude et sommes prêts à nous adapter à tout moment. Notre capacité d'adaptation est essentielle à notre stratégie.</i>
Dépassement	<i>Nous sommes proactifs. Nous cherchons et proposons dans la mesure du possible des solutions aux problèmes auxquels nous sommes confrontés.</i>
Plaisir	<i>Nous souhaitons prendre du plaisir dans notre travail, quand nous faisons face à de nouveaux défis et dans nos relations avec nos collègues. Le bien-être au travail est essentiel et contribue à notre performance.</i>

4.1.1.2. Principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance

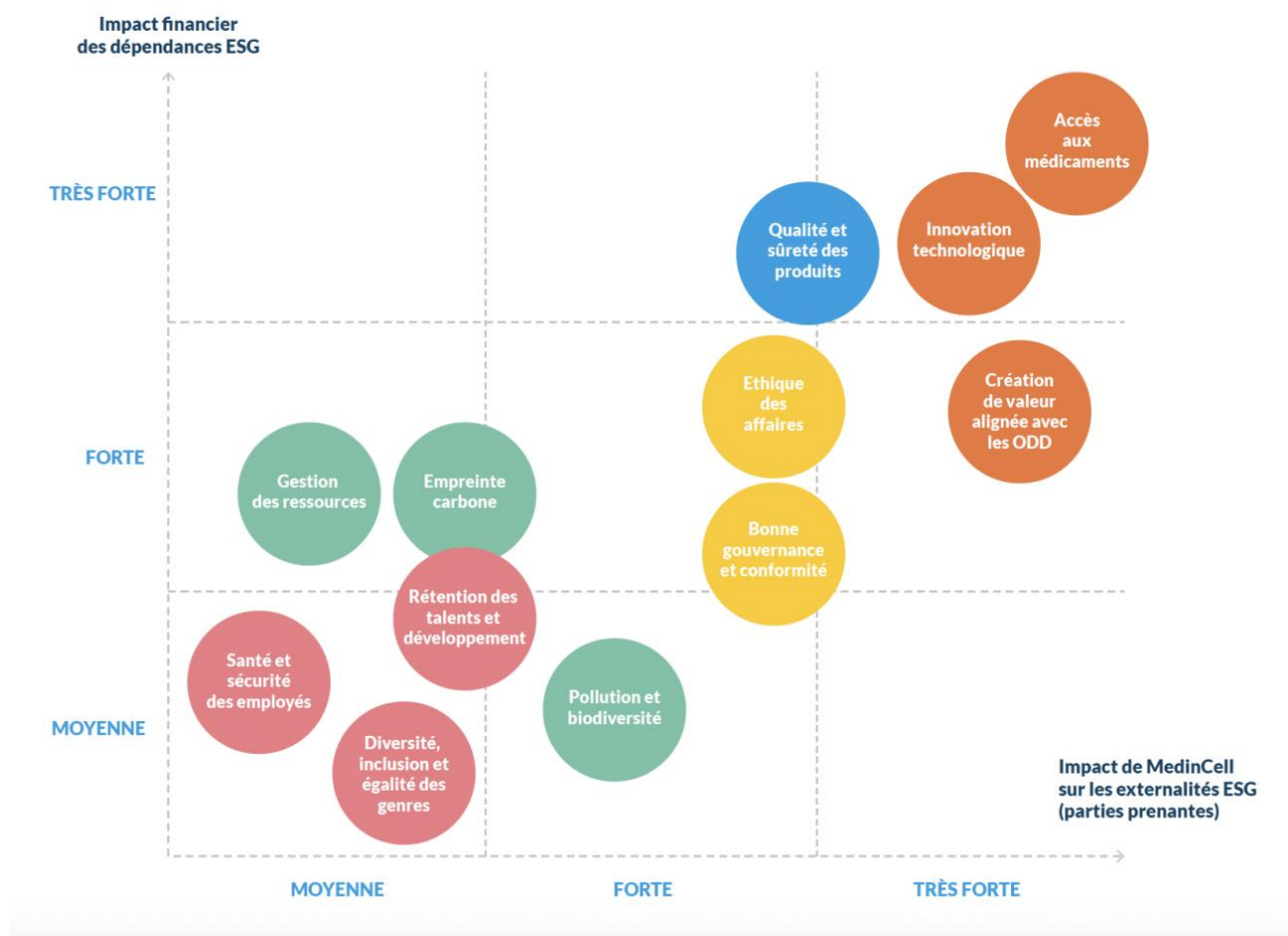
Medincell est une société proactive en matière de responsabilité sociétale et environnementale depuis sa création. Après la mise en place en 2022 d'un comité ESG attaché à son Conseil de Surveillance, nous avons affiné notre stratégie et nos objectifs pour l'horizon 2030.

Nous avons identifié, en correspondance avec notre activité de société pharmaceutique technologique et notre raison d'être, des enjeux, des risques et des opportunités aux niveaux financiers, réputationnels et ESG.

Par ailleurs en 2022, une analyse de la matérialité financière et une analyse de la matérialité pour nos parties prenantes ont permis de prioriser nos enjeux et de leur associer une politique/stratégie. Les analyses des risques et de double matérialité sont détaillées dans la section **Matérialité et risques ESG** du présent chapitre.

Risques identifiés	Enjeux / Matérialité	Politique / Ambition
Atteinte à la santé, sécurité des patients	Qualité et sûreté des produits	Créer des technologies et des produits sûrs, performants et de haute qualité. (Politique QHSE)
Limitation de l'impact sociétal	Innovation technologique	Soutenir l'innovation pour mieux répondre aux besoins des patients.
Limitation de l'impact sociétal	Accès aux médicaments	Coupler nos technologies innovantes à des stratégies "Global Access" Développer un réseau de partenaires engagés qui partagent notre vision pour avoir un impact sur la santé dans le monde.
Limitation du développement durable de la Société	Création de valeur alignée avec les ODD	Développer un modèle d'entreprise vertueux fondé sur le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de ses collaborateurs. Améliorer l'efficacité des médicaments et leurs impacts thérapeutiques en s'appuyant sur les technologies adéquates. Œuvrer pour le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs.

Risques identifiés	Enjeux / Matérialité	Politique / Ambition
Non attractivité de la Société, perte du savoir-faire et capital d'innovation	Retenir les talents et les développer	Être un employeur attractif et favoriser le développement humain
	Santé et sécurité des employés	Promouvoir la santé et le bien-être des employés (Politique QHSE, QVT), faciliter l'équilibre travail-vie personnelle.
Non attractivité de la Société	Diversité, inclusion et égalité des genres	Garantir des opportunités égales et un traitement égalitaire. Bannir toute forme de violation de la dignité des individus. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
Dégradation de l'environnement	Empreinte carbone	Minimiser l'empreinte carbone en rationalisant l'utilisation de l'énergie (scope 1 et 2) et réduisant les émissions (scope 3).
	Gestion des ressources	Proposer des produits ayant un impact environnemental réduit et concevoir des nouvelles technologies durables avec une gestion optimisée des ressources.
	Pollution et biodiversité	Limiter l'impact environnemental des produits pharmaceutiques (composés pharmaceutiques dans l'eau) et de la chaîne de valeur de MedinCell (les effluents et les déchets).
Non attractivité de la Société (controverses, contentieux)	Éthique des affaires	Travailler avec des partenaires qui partagent nos valeurs, évaluer leurs pratiques en matière de respect des Droits Fondamentaux, lutter contre la corruption et en faveur du développement durable. (Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur, Global Compact, Politique Anti-corruption, Politique sur les conflits d'Intérêts)
Mauvaise gestion de la Société et non-conformité (controverses, contentieux)	Bonne gouvernance et conformité légale	Assurer la bonne gouvernance de la Société (Code MiddleNext) Exiger la conformité légale des activités de la Société et de sa chaîne de valeur. (Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur)



4.1.1.3. Principaux objectifs et Indicateurs RSE

Enjeux	Objectif 2030	Principaux Indicateurs	2022/2023	2023/2024	Cible 2030
Qualité et sûreté des produits	Maintenir une assurance qualité interne performante et le respect des bonnes pratiques (BPx) dans toutes les étapes de développement de nos produits.	Indicateurs en cours de réévaluation	NE	NE	NE
Innovation technologique	Innover pour la santé des patients.	% budget R&D /des dépenses opérationnelles Nb brevets - articles	74* 4 - 3	64 3 - 1	75 NA
Accès aux médicaments	Proposer une stratégie « <i>Global Access</i> » pour chaque produit innovant développé à partir d'une « <i>molécule générique</i> ». Garantir un accès aux médicaments le plus large possible à travers : - la négociation d'accords de licence, - le développement de partenariats avec des fondations et ou agences de santé internationale.	% projet avec un levier d'amélioration de l'accès	22	40	50
Création de valeur alignée avec les ODD	Partager la valeur créée à travers notre modèle d'entreprise. Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos projets. Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos partenariats et le Global Compact.	% employés actionnaire ou avec plan d'action % CA lié à une contribution aux ODD	91 - 99 88	92 - 98 92	85 - 95 85 min
Retenir les talents et les développer	Soutenir un emploi durable. Promouvoir le développement professionnel de chacun.	Taux de rotation (turnover) Intensité de formation heures /employé/an	10,0 12	10,2 23	< turnover LEEM 16
Santé et sécurité des employés	Maintenir un environnement de travail sécurisé, sain et respectueux.	Taux de fréquence des accident et incidents (TF3)	70	121	TF3<20
Diversité, inclusion et égalité des genres	Améliorer le ratio d'égalité H/F et maintenir la présence de femmes au Conseil de Surveillance. Augmenter la présence des femmes aux plus hauts niveaux de management.	Écart salarial F/H % % Femmes au CSV, Comité Exécutif % Femmes parmi les 10+ hauts salaires Nb de nationalité parmi l'effectif	17,84 50 - 30 20 22	9,15 60 - 22 40 22	<5 50 - 50 50 NA
Empreinte carbone	Objectif de réduction de l'intensité énergétique pour le scope 2 : - Bâtiment de bureaux, atteindre l'objectif de réduction fixé par la France (réglementation tertiaire), - Laboratoire : améliorer et maintenir l'intensité énergétique conformément à l'objectif de l'Accord de Paris.	Intensité énergétique kWh/m ² /an bureau Intensité énergétique kWh/ ETP R&D/an	111* NE	126 NE	156 A définir ultérieurement
Gestion des ressources	Développer des technologies compatibles avec une gestion durable des ressources (eau, carbone fossile et gestion des terres). Anticiper les changements de disponibilité des ressources dans la chaîne de valeur de Medincell.	% de ETP alloué aux efforts de recherche correspondants (technologie verte, Analyse du Cycle de Vie)	31	17	20
Pollution et biodiversité	Développer des technologies/produits améliorant l'impact environnemental des traitements. Maintenir la bonne gestion des effluents et déchets liés à nos activités.	Réduction théorique en API comparé au traitement oral. Intensité déchets laboratoire t CO ₂ é / ETP R&D	NA 0,068	NA 0,079	NA -5 %
Éthique des affaires	Assurer le respect de l'éthiques des affaires des pratiques chez Medincell et dans sa chaîne de valeur. Être vigilant pour éviter les controverses. Promouvoir une culture du feedback, de signalement des déviations et de leur résolution.	Nb d'audits de tierce parties Nb controverse Nb alertes remontées et traitées	1 0 0	8 0 0	NA NA NA

Bonne gouvernance et conformité légale	Maintenir les bonnes pratiques de gouvernance au sein de Medincell.	Nb d'audits de tierce parties (fournisseurs)	18	11	NA
	Maintenir une démarche proactive en matière de bonnes pratiques ESG.	% de Parties Prenantes engagées sur le Code de Conduite Fournisseur	NA	NA	100
	Assurer la bonne gestion de la chaîne de valeur.				

**par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées*

4.1.2. CREATION ET PARTAGE DE LA VALEUR

Le Groupe Medincell génère de la valeur financière et non financière à travers son modèle d'affaire, la bonne conduite de ses opérations, le développement de ses produits, l'innovation, la propriété intellectuelle, et ses partenariats tout au long de sa chaîne de valeur.

Enjeux et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Création de valeur alignée avec les ODD		
- Risques de limitation de la valeur financière créée issue des risques financiers inhérents aux activités de développement pharmaceutique et à la stratégie de développement de la Société. - Risques liés aux limitations technologiques et à la gestion de la propriété intellectuelle. - Risques liés à une création et un partage de la valeur insuffisants aux yeux des parties prenantes.	- Développer un modèle d'entreprise vertueux fondé sur le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de ses collaborateurs. - Améliorer l'efficacité des médicaments et leurs impacts thérapeutiques en s'appuyant sur les technologies adéquates. - Œuvrer pour le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs.	- Garantir le partage de la valeur créée à travers notre modèle d'entreprise. - Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos projets. - Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos partenariats et le Global Compact.

Au-delà des objectifs financiers, le Groupe Medincell a pour ambition à l'horizon 2030 d'avoir un impact sociétal avec l'alignement de 85 % de son chiffre d'affaires avec les ODD. Des informations et données plus exhaustives sont disponibles dans les sections Contribution aux ODD et Les cibles des ODD directement adressées à la fin du présent chapitre.

4.1.2.1 Description de l'activité et événements marquants de l'année

Notre technologie BEPO® peut être combinée avec de nombreux principes actifs et être ainsi utilisée dans un large éventail d'indications thérapeutiques. Notre stratégie vise à maximiser notre impact médical et financier en développant des produits sélectionnés pour leur potentiel bénéfice pour les patients, leurs entourages, les systèmes et santé et la société au sens large. Des informations et données plus exhaustives sont disponibles dans le chapitre 1 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>.)

En conséquence, les produits de notre portefeuille et de notre portfolio R&D sont :

- Soit développés intégralement en partenariat dès le lancement du programme. Cette approche, qui répond notamment à une logique d'optimisation financière, s'est concrétisée avec la collaboration avec TEVA, initiée en 2013, qui a permis la mise sur le marché de UZEDY® dix ans plus tard, et l'avancée en Phase 3 du programme mdc-TJK. Plus récemment, la Société a annoncé une collaboration stratégique avec le laboratoire AbbVie pour le développement de 6 traitements utilisant sa technologie (post-clôture, avril 2023) ;
- Soit directement prise en charge par la Société pour les premières étapes de développement afin :
 - o d'accélérer la constitution du portefeuille de médicaments candidats,
 - o d'accroître les chances de succès des produits qui entrent en formulation puis en développement réglementaire et clinique,
 - o d'améliorer les conditions de partenariat éventuel pour les étapes ultérieures.

Portefeuille de produits et pipeline R&D

Au 31 mars 2024, le portefeuille de produits et le pipeline R&D comptaient :

- 1 produit commercialisé sous le nom UZEDY® par TEVA sur le territoire américain, suite à l'autorisation de mise sur le marché obtenu de la FDA le 28 avril 2023 ;
- 2 produits candidats en développement clinique et 2 produits candidats en développement réglementaire préclinique ;
- Plusieurs programmes, développés seuls, ou en partenariat, au stade de formulation, étape préalable à la sélection d'un produit candidat. Parmi eux, le premier programme développé avec AbbVie. Les détails concernant ces programmes restent, à ce stade, confidentiels pour des raisons stratégiques.

Au cours de l'exercice, deux programmes qui étaient au stade préclinique ont été arrêtés pour des raisons stratégiques : mdc-ANG, qui était le développé avec TEVA, et mdc-GRT, un programme interne de la société. Par ailleurs, TEVA a lancé en mai 2022 les activités précliniques en vue de faire approuver UZEDY® dans une seconde indication en neuroscience, ces activités sont toujours en cours.

MARKET

UZEDY®
Risperidone LAI
Schizophrenia

CLINICAL PHASE 3

mdc-TJK
Olanzapine LAI
Schizophrenia

mdc-CWM
Intraarticular celecoxib
Postoperative pain

PRECLINICAL

mdc-WWM
Progestin LAI (non-MPA)
Contraception

mdc-STM
Ivermectin LAI
Malaria

FORMULATION

mdc-AbbVie 1

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

mdc-XXX

● with Teva Pharmaceuticals ● with AIC ● with AbbVie ● with the Bill & Melinda Gates Foundation ● with Unitaid ● in-house program or undisclosed partner

Portefeuille de produits et pipeline R&D

Évènements à prendre en considération sur l'exercice clos le 31 mars 2024 et post-clôture :

- En avril 2023, TEVA et Medincell ont annoncé l'approbation par la FDA américaine de UZEDY® (risperidone).
- Le 15 février 2024, Anh Nguyen quitte ses fonctions de membre et de Président du Conseil de Surveillance de MedinCell en raison de la limite d'âge prévue par les statuts. Il est remplacé par Philippe Guy en mars 2024.
- En avril 2024, l'agence de santé mondiale Unitaid accorde une nouvelle subvention de 6 millions de dollars sur trois ans pour financer l'étude clinique de phase 1 du traitement injectable à durée d'action prolongée mdc-STM, visant à prévenir la transmission de la malaria.
- Le 16 avril 2024, Medincell annonce avoir conclu un accord stratégique de co-développement et de licence avec AbbVie pour développer une nouvelle génération de traitements injectables à action prolongée. Medincell reçoit un paiement initial de 35 millions de dollars et pourrait encaisser jusqu'à 1,9 milliard de dollars sous forme de milestones liés à l'atteinte potentielle d'étapes de développement et de seuils de revenus, ainsi que des royalties sur les ventes réalisées dans le monde. Medincell et AbbVie codévelopperont jusqu'à six produits injectables à action prolongée innovants et AbbVie sera responsable de leur commercialisation.
- En mai 2024, Medincell et son partenaire TEVA annoncent des résultats d'efficacité positifs pour l'essai de phase 3 SOLARIS de TEV-749 (olanzapine / mdc-TJK), injection sous-cutanée à action prolongée mensuelle pour les adultes atteints de schizophrénie.
- Quelques jours plus tard, Medincell annonce que l'étude clinique de phase 3 de mdc-CWM n'a pas atteint son critère d'évaluation principal, mais qu'elle montre des résultats encourageants sur d'autres critères d'évaluation, qui permettent d'envisager la poursuite du programme.

Des informations et données plus exhaustives sont disponibles dans le chapitre 1 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>.)

4.1.2.2. Résumé des données économiques 2023-2024

Les résultats financiers du Groupe sont détaillés dans les chapitres 3 et 7 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>.) Pour cet exercice clos le 31 mars 2024, la Société réalise un chiffre d'affaires consolidé de 9 032 k€ et un résultat net de -25 038 k€. Aucun dividende n'a été versé depuis la création de l'entreprise.

Le tableau ci-dessous reprend les principaux indicateurs économiques de la Société.

Données économiques consolidées - IFRS	2023/2024	2022/2023
Chiffre d'affaires consolidé (k€)	9 032	9 889
Résultat Opérationnel Courant (k€)	-20 940	-24 025
Marge opérationnelle courante (%)	-231,84	-242,95
Résultat net (k€)	-25 038	-32 010
Fonds propres (k€)	-40 824	-42 294
Dette financière totale (CT & LT) (k€)	56 059	51 465
Trésorerie et équivalents de trésorerie (k€)	19 460	6 467
Gearing ² (%)	-89,65	-106,39
Total bilan (k€)	36 948	29 339
Cours de bourse au 31/03 (€)	9,59	7,81
Dividende par action (€)	-	-
Capitalisation boursière au 31/03 (M€)	278,9	197,5
Part des frais d'audit/frais d'auditeurs (%)	86,8	90,50
Éligibilité dispositif PEA PME	oui	oui

4.1.2.3. Un modèle d'entreprise avec partage de la valeur créée à travers l'actionnariat salarié

Depuis notre création, le savoir-faire et la forte implication de nos collaborateurs sont des éléments essentiels de notre développement. Afin de préserver l'ambition partagée de mission extra-financière de Medincell « *avoir un impact sur la santé dans le monde* » et de « *partage de la valeur* », tous les collaborateurs de la Société sont appelés à devenir actionnaires peu après leur arrivée. « *Le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de nos collaborateurs est le socle de notre modèle d'entreprise.* »

A cet effet, la Société permet régulièrement d'acquérir et/ou attribue à ses collaborateurs des parts de son capital sous différentes formes (BSA, BSPCE, Stock-Options, Actions Gratuites) et sous différentes conditions d'acquisition (présence, objectifs, performance du cours de bourse). *Plus d'informations sur les attributions de parts sociales sont disponibles aux chapitres 6 et 7 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>) et dans la section Développement du capital humain du présent chapitre.* Tous les nouveaux salariés, sans condition d'ancienneté, peuvent accéder au capital. Une partie des actions attribuée sont systématiquement acquises au plus tard après un an de présence. Elles donnent notamment un droit de vote à l'Assemblée Générale de la Société.

Ainsi, au 31 mars 2024, 92 % des salariés détiennent des actions de la Société et 98 % bénéficient d'attribution d'actions qui seront acquises après 1 an de présence. Cinq ans et demi après son entrée en bourse, la Société reste détenue à 41 % par ses employés, anciens employés ou fondateurs. La proportion d'employés actionnaires ou détenteurs de titres reflète le modèle et la culture d'entreprise propre à Medincell.

A l'horizon 2030, nous avons pour ambition de maintenir une proportion de salariés actionnaires ou détenant un plan d'action respectivement d'au moins 85 % et 95 %.

Les indicateurs suivants ont été retenus pour décrire l'actionnariat au sein de la Société sur les deux dernières années :

	2023/2024	2022/2023
Actionnariat parmi les employés actifs		
Taux de salariés actionnaires ³ (%)	92	91
Taux de salariés détenant des actions ou un plan d'action (%)	98	99
Part du capital en % d'actions détenue par les :		
Salariés	5	5
Anciens salariés et consultants et affiliés	21	24
Directoire, Conseil de surveillance	2	3
Fondateurs et familles	12	14
Total affiliés Medincell (%)	41	47

4.1.3. AU CŒUR DE L'INNOVATION : LA TECHNOLOGIE BEPO®

L'innovation, pour répondre aux besoins médicaux non satisfaits, est au cœur de nos activités. En la matière, doivent être distingués :

- les travaux relatifs à l'amélioration permanent de la technologie BEPO® dont Medincell détient l'intégralité des brevets,
- les activités de R&D de nouveaux produits thérapeutiques à partir de cette plateforme technologique.

² (Dette financière- Trésorerie) / Fonds propres x 100

³ Effectif d'employés dont les actions ont été acquises après 1 an de présence.

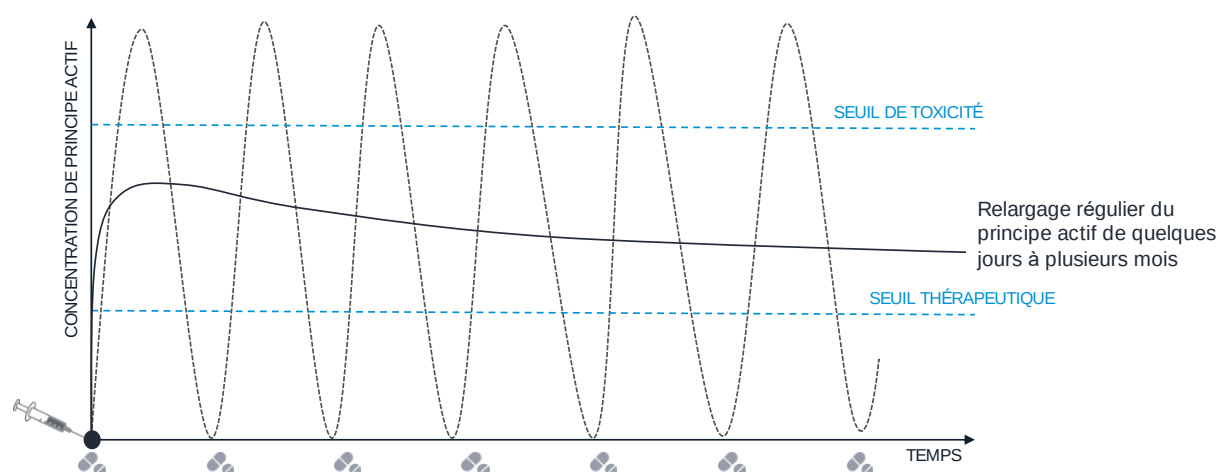
Le descriptif de la politique de R&D et des éléments de propriété intellectuelle sont présentés aux chapitres 1 et 8 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>.)

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Innovation technologique Risques d'être limité par la plateforme technologique pour développer certains traitements avec certains principes actifs et/ou à un coût acceptable.	Supporter l'innovation pour mieux répondre aux besoins des patients.	Innover pour la santé des patients.

La technologie BEPO®

La technologie BEPO® permet de contrôler et de garantir la délivrance régulière à dose thérapeutique optimale d'un médicament pendant plusieurs jours, semaines ou mois à partir de l'injection, sous-cutanée ou locale d'un simple dépôt de polymères de quelques millimètres, entièrement biorésorbable. Medincell, à travers cette libération contrôlée et prolongée du principe actif, rend les traitements médicaux plus efficaces, notamment grâce à l'amélioration de l'observance, c'est-à-dire le respect des prescriptions médicales, et à la diminution significative de la quantité de médicament nécessaire dans le cadre d'un traitement ponctuel ou chronique.

- Le contrôle du relargage du principe actif sur toute la durée souhaitée permet de maintenir la concentration de principe actif dans la fenêtre thérapeutique, c'est-à-dire au-dessus du seuil thérapeutique et en-dessous du seuil de toxicité, évitant les variations de concentrations non-désirées.



- L'injection sous-cutanée à action prolongée, qui permet une action systémique, constitue une alternative aux méthodes classiques de prise de médicament, la plupart orales. Elle vise à augmenter l'efficacité des traitements en améliorant notamment l'observance, c'est-à-dire le respect des prescriptions médicales sur toute la période préconisée, un défi majeur de santé à l'échelle mondiale.
- L'injection locale à action prolongée permet, quant à elle, d'administrer un principe actif directement dans la zone ciblée par exemple en intra-articulaire notamment dans le cadre d'interventions chirurgicales. L'objectif est de réduire significativement la quantité de médicaments par rapport à celle qu'il faudrait administrer oralement ou par intraveineuse pour atteindre le même effet, tout en limitant les effets secondaires liés notamment au pic de toxicité.

Le potentiel de réduction d'impact environnemental lié à l'utilisation de cette technologie est détaillé en section **Une technologie à faible impact environnemental** du présent chapitre.

Nouvelles demandes de brevets

Medincell innove pour répondre aux besoins des patients : 1 nouvelle demande de brevet régional et 2 demandes de brevet international revendiquant la priorité de demandes soumises l'année précédente ont été déposées.

Publications d'articles de littérature scientifique : La contribution de Medincell à la littérature scientifique est décrite dans la section **Participer à la formation et à l'innovation scientifiques** du présent chapitre.

A l'horizon 2030 nous souhaitons porter à au moins 75 % la proportion de nos dépenses opérationnelles consacrées à la Recherche et Développement.

	2023/2024	2022/2023
Effectif salarié R&D (ETP), % ETP R&D (%)	101 - 71	112 - 73
Part des dépenses opérationnelles liées à R&D (%)	64,1	74,1*
Demandes de brevets (occurrence)	3	4
Articles de littérature scientifique publiés (occurrence)	1	3

*par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées

4.1.4. UN RESEAU D'ACTEURS ENGAGES POUR UNE SANTE DURABLE

Nous croyons en la nécessité de développer un réseau de partenaires engagés sur le long terme et qui partagent notre vision, pour avoir un réel impact sur la santé dans le monde. Ainsi, nous nous entourons de partenaires capables de soutenir notre mission depuis l'identification d'un besoin médical à la délivrance du produit au patient.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Accès aux médicaments		
- Risques liés à la mise en œuvre de certaines stratégies d'accès aux médicaments, certains programmes de tarification différentielle au regard des ressources financières ou du plan d'affaires de l'entreprise. - Risque d'un tarif inadéquat par rapport aux avantages du produit et/ou manque de retour sur investissement par rapport aux coûts du développement.	- Coupler nos technologies innovantes à des stratégies "Global Access". - Développer un réseau de partenaire engagés qui partagent notre vision d'impact sur la santé dans le monde.	- Proposer une stratégie « <i>Global Access</i> » pour chaque produit innovant développé à partir d'une « <i>molécule générique</i> ». - Garantir un accès aux médicaments le plus large possible à travers : - la négociation d'accords de licence, - le développement de partenariats avec des fondations et ou agences de santé internationale.
Création de valeur alignée avec les ODD		
- Risques de limitation de la valeur financière créée issue des risques financiers inhérents aux activités de développement pharmaceutique et à la stratégie de développement de la Société. - Risques liés aux limitations technologiques et à la gestion de la propriété intellectuelle. - Risques liés à une création et un partage de la valeur insuffisants aux yeux des parties prenantes.	- Développer un modèle d'entreprise vertueux fondé sur le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de ses collaborateurs. - Améliorer l'efficacité des médicaments et leurs impacts thérapeutiques en s'appuyant sur les technologies adéquates. - Œuvrer pour le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs.	- Partager la valeur créée à travers notre modèle d'entreprise. - Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos projets. - Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos partenariats et le Global Compact.

Nous collaborons avec des médecins praticiens, des spécialistes, des organismes humanitaires et fondations, pour être au plus proche du besoin thérapeutique et identifier ceux qui pourraient être ciblés par des injectables à action prolongée. Suivant les aires thérapeutiques et les spécificités des produits, nous nous associons à des partenaires industriels et commerciaux afin d'en garantir l'accès au plus grand nombre de patients. *Des informations et données plus exhaustives sur les partenariats sont disponibles dans le chapitre 8 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>.)*

Notre réseau inclut également des partenaires apportant des savoir-faire, expertises et de moyens financiers, visant à avoir un impact positif sur la santé dans le monde. Pour des raisons stratégiques, ces partenariats restent confidentiels à ce stade. *Les produits et l'accès aux médicaments sont détaillés dans les sections ci-après de ce chapitre.*

Description des principaux partenariats

Partenaire	Domaine	Description
Teva Pharmaceuticals	Schizophrénie	Partenariat initié en 2013, développement de 3 produits antipsychotiques basés sur la technologie de Medincell, le plus avancé ayant reçu l'autorisation de mise sur le marché américain de la FDA le 28 avril 2023.
Arthritis Innovation Corporation	Gestion de la douleur postopératoire	Partenariat initié en 2016 avec cette société canadienne dirigée par Dr Wayne Marshall, chirurgien orthopédique de l'Hôpital Toronto West (un des principaux centres nord-américains de l'arthroplastie totale du genou et de la hanche, traitant plus de 2000 patients chaque année), pour le développement d'un produit pour la douleur postopératoire de l'arthroplastie totale du genou.
Fondation Bill & Melinda Gates	Santé de la femme	Support financier sous forme de subvention (23 millions de dollars au total) en 2019 pour le mdc-WWM de Medincell visant à développer contraception un contraceptif actif 6 mois. L'accord prévoit une stratégie « Global Access » pour permettre à un maximum de femmes de pouvoir bénéficier du produit, en particulier dans les pays en développement.
Unitaid	Maladie tropicale	Partenariat conclut en 2020 pour le développement d'un produit de lutte contre la malaria qui serait largement accessible dans les pays à faible et moyen revenu. En avril 2024, Unitaid a accordé une nouvelle subvention de 6 millions de dollars sur trois ans pour financer l'étude clinique de phase 1 du traitement injectable à durée d'action prolongée mdc-STM, visant à prévenir la transmission de la malaria.
Medicines Patent Pool		Un accord de licence avec le Medicines Patent Pool a également été signé en 2022 afin de garantir un accès équitable au produit dans les pays à faible et moyen revenu, et d'avoir un impact significatif sur les populations les plus vulnérables.
Corbion	Développement et fabrication de polymères	Dans le cadre du développement de ses programmes et notamment de la fourniture des polymères nécessaires au fonctionnement de sa technologie BEPO, Medincell a créé en 2015 une coentreprise avec la société néerlandaise Corbion, Numéro un mondial du secteur.
AbbVie	Plusieurs aires thérapeutiques	Le 15 avril 2024, Medincell et AbbVie ont conclu un accord stratégique pour codévelopper et commercialiser jusqu'à six produits dans différents domaines thérapeutiques et indications. Medincell utilisera sa plateforme technologique pour la formulation de ces thérapies injectables à action prolongée innovantes. Medincell sera en charge des activités de formulation, des études précliniques, y compris des activités de support CMC pour amener les produits candidats jusqu'au stade clinique. AbbVie financera et conduira le développement clinique de chaque programme et aura la charge de l'approbation réglementaire, de la fabrication et de la commercialisation.

DES PRODUITS À IMPACT

4.2.1. DES TECHNOLOGIES DESTINÉES À AVOIR UN IMPACT SUR LA SANTÉ DANS LE MONDE

Les produits que nous développons avec nos partenaires visent à satisfaire des besoins essentiels et à répondre à de nombreux enjeux de santé dans le monde. Les traitements injectables à action prolongée pourraient en effet avoir un impact réel sur la vie des patients, de leur entourage et de la société au sens large. La technologie BEPO® pourrait par ailleurs permettre d'offrir à terme un accès élargi aux produits MedinCell dans les pays développés et en voie de développement. Les avantages potentiels des traitements injectables à action prolongée sont nombreux :

Des traitements plus efficaces

Les traitements injectables à action prolongée garantissent notamment que le médicament est réellement pris et délivré de manière optimale et régulière. Administrés sous la peau ou localement, ils permettent de diminuer la quantité de principe actif nécessaire au traitement et de limiter ainsi certains effets secondaires.

Observance thérapeutique

Les traitements injectables à action prolongée permettent une observance thérapeutique des traitements qu'ils soient curatifs, préventifs (appelés également prophylactiques) ou de maintenance (visant à éviter des rechutes, en psychiatrie notamment).

Ces traitements sont au cœur des stratégies de santé publique, la prévention étant au moins aussi importante que le traitement. Les mesures destinées à limiter le risque d'apparition du phénomène redouté, maladie ou épidémie reposent sur tout un ensemble d'outils. Aux mesures les plus simples (information, hygiène, quarantaine, etc.) se sont ajoutés au XX^{ème} siècle l'immunisation (vaccination), le dépistage précoce, la rééducation et les traitements médicamenteux de prophylaxie et de maintenance. Ces traitements, qui ont pour objectif d'empêcher l'apparition, la réapparition ou la propagation d'une maladie ou d'un état, ont souvent besoin d'être suivis rigoureusement à moyen ou long terme par les patients afin d'être efficaces. Les traitements injectables à action prolongée répondent idéalement à ces besoins comme le montrent les produits développés en psychiatrie, infectiologie, immunologie ou contraception.

Bien suivre son traitement, un défi majeur de santé publique

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime qu'un patient sur deux ne commence ou ne suit pas son traitement et qu'améliorer l'observance peut avoir un impact bien plus important que n'importe quelle découverte médicale.

L'observance thérapeutique se définit comme « *la façon dont un patient suit, ou ne suit pas, les prescriptions médicales et coopère à son traitement. L'inobservance des traitements prescrits peut être la cause de leur inefficacité ou d'une rechute de la pathologie. Elle est parfois en rapport avec les contraintes du traitement ou avec ses effets secondaires.* » (Larousse Médical)

En remplaçant la prise quotidienne d'un médicament par une simple injection, les traitements injectables à action prolongée apportent une réponse adaptée au problème d'observance de nombreux patients.

Des traitements plus accessibles

Les traitements injectables à action prolongée peuvent par ailleurs être une solution efficace pour développer l'accès aux soins dans les pays émergents, notamment si leurs coûts de production permettent de les proposer à des prix abordables, ce que vise à permettre la technologie BEPO®.

Une opportunité économique pour la société

Les traitements injectables à action prolongée sont une source d'économies potentielles importantes pour les systèmes de santé. Ils permettent de réduire les coûts directs et indirects liés, entre autres, aux prises en charge des rechutes d'une maladie, aux aggravations de maladie, aux réhospitalisations, aux prolongements de traitements ou aux incapacités professionnelles, généralement associés à une mauvaise observance du traitement. Selon le CDC (Centers for Disease Control and Prevention), principale agence de santé fédérale aux États-Unis, la non-observance coûterait chaque année 300 milliards de dollars à la société américaine et serait responsable de 125 000 morts.

L'impact environnemental de la technologie BEPO®, est abordé plus en détail dans la section *Une technologie à faible impact environnemental* du présent chapitre.

4.2.2. VUE D'ENSEMBLE DES IMPACTS ATTENDUS DES PRODUITS EN DEVELOPPEMENT

Un enrichissement du portefeuille de produits en phases amont

Nous évaluons continuellement de nouvelles molécules et indications afin d'enrichir notre portefeuille amont et de répondre aux besoins des patients. En phase avec nos ambitions et notre mission, nous continuons à renforcer nos compétences cliniques, CMC, réglementaires et médicales pour accompagner le développement et l'avancée de notre portefeuille de produits composé de programmes internes, de programmes soutenus par la Fondation Gates (BMGF) ou Unitaid et de nouveaux programmes en collaboration avec nos partenaires.

Aire thérapeutique	Programme	Statut au 31 mars 2024	Principal impact additionnel au bénéfice médical
Psychiatrie	mdc-IRM - UZEDY®	Commercialisé en mai 2023	Amélioration de l'observance
	mdc-TJK	Phase 3 en cours	
Contraception	mdc-WWM	Préclinique	Accès facilité à une contraception de qualité et amélioration de l'observance
Maladie tropicale	mdc-STM	Préclinique	Contrôle du vecteur de transmission de la malaria
Douleur	mdc-CWM	1ère Phase 3 terminée	Amélioration de la récupération des fonctions motrices post-opération et baisse de la consommation d'opiacés anti-douleur

4.2.3. ACCES AUX MEDICAMENTS

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Accès aux médicaments		
- Risques liés à la mise en œuvre de certaines stratégies d'accès aux médicaments, certains programmes de tarification différentielle au regard des ressources financières ou du plan d'affaires de l'entreprise. - Risque d'un tarif inadéquat par rapport aux avantages du produit et/ou manque de retour sur investissement par rapport aux coûts du développement.	- Coupler nos technologies innovantes à des stratégies "Global Access". - Développer un réseau de partenaire engagés qui partagent notre vision d'impact sur la santé dans le monde.	- Proposer une stratégie « <i>Global Access</i> » pour chaque produit innovant développé à partir d'une « <i>molécule générique</i> » - Garantir un accès aux médicaments le plus large possible à travers : - la négociation d'accords de licence, - le développement de partenariats avec des fondations et ou agences de santé internationale.

Dans notre processus de sélection de nouveaux programmes qui entrent en développement, nous prenons notamment en compte la Liste des médicaments essentiels de l'OMS⁴ et nous essayons d'aligner notre stratégie d'accès aux médicaments sur les priorités nationales/internationales en matière de santé. Nous nous référons également aux recommandations de l'index de la fondation Access to Medicine⁵.

L'Union Européenne pour la Santé, dans sa stratégie pharmaceutique 2021 a pour objectif de garantir l'accessibilité financière des médicaments pour les patients et la viabilité financière et fiscale des systèmes de santé⁶. Parmi les leviers identifiés ressortent l'amélioration de l'accessibilité financière et du rapport coût-efficacité des médicaments, la maîtrise des dépenses de médicaments en milieu hospitalier, la minimisation du gaspillage et l'optimisation de la valeur des dépenses et l'amélioration de l'adhésion des patients.

Les traitements injectables à action prolongée peuvent être une source d'économies importantes pour les systèmes de santé et une solution efficace pour développer l'accès aux soins dans les pays émergents, notamment lorsqu'ils peuvent être produits à faible coût, ce que vise à permettre la technologie BEPO®. *Plus d'informations à sujet sont disponibles dans la section précédente de ce chapitre* **Au cœur de l'innovation : La technologie BEPO®**.

⁴ <https://list.essentialmeds.org/>

⁵ https://accessmedicinefoundation.org/medialibrary/2022_access-to-medicine-index-1669982501.pdf p245

⁶ A pharmaceutical strategy for Europe, 23 February 2021 page 13, https://health.ec.europa.eu/system/files/2021-02/pharma-strategy_report_en_0.pdf

Suivant les aires thérapeutiques et les nécessités propres des produits, Medincell s'associe à des partenaires industriels et commerciaux afin de permettre l'accès au plus grand nombre de patients. *Plus d'informations à sujet sont disponibles dans la section précédente de ce chapitre* **Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable.**

A l'horizon 2030, nous avons des objectifs de moyens à mettre en œuvre décrits ci-après pour l'amélioration de l'accès aux médicaments. Nous prévoyons d'avoir à minima la moitié de notre portefeuille adressant au moins un levier d'amélioration de l'accès au traitement.

Les produits mdc-WWM, financièrement soutenu par la Fondation Bill & Melinda Gates, et mdc-STM, soutenu par l'agence Unitaid, ont des stratégies d'accès vers les pays émergents ainsi que des stratégies d'accès à la Propriété Intellectuelle spécifiques.

Programme	Levier d'accès au traitement	
mdc-WWM	Stratégie d'accès Pays émergents, Prix abordables	Medincell et la Fondation Bill & Melinda Gates collaborent pour le développement d'une nouvelle forme de contraception adaptée aux besoins des femmes dans les pays émergents. La Fondation Gates soutient le développement de produits visant à améliorer les résultats sanitaires des populations les plus vulnérables du monde. Conformément à la stratégie d'accès mondial du partenariat et pour garantir un impact significatif sur les populations féminines, l'objectif est de rendre le produit largement disponible (26 pays). Des prix abordables dans les économies émergentes contribueront à éliminer le coût comme obstacle à une plus grande disponibilité et à un accès volontaire au produit. La Fondation Gates disposera également d'une licence non exclusive pour le marché non commercial dans les pays à faible et moyen revenu.
	Stratégie d'accès PI, Stratégie d'accès supranationale, Stratégie d'accès auto-administration, Stratégie d'accès administration étendu aux praticiens de santé	
mdc-STM	Stratégie d'accès Pays émergents, Prix abordables	Medincell et Unitaid ont conclu un partenariat pour lutter contre la malaria. Unitaid vise à élargir l'accès aux médicaments et aux diagnostics indispensables, et s'est engagé à accélérer l'impact des technologies à longue durée d'action dans les Pays à Revenu Faible ou Moyen (PRFM) en soutenant le développement de produits innovants qui pourraient redéfinir la prévention et le traitement des maladies infectieuses (VIH, tuberculose, malaria et hépatite C). Aux termes des recherches, l'engagement de ce partenariat est de garantir un accès équitable au produit développé dans les pays à faible et moyen revenu (10 pays dont 4 majoritaires), et d'avoir un impact significatif sur les populations les plus vulnérables. En 2022, Medincell a signé un accord de licence avec le Medicines Patent Pool afin d'assurer la distribution du produit final par le secteur public dans les pays à faible et moyen revenu.
	Stratégie d'accès PI, Stratégie d'accès supranationale	

Notre portefeuille est principalement constitué de molécules déjà approuvées et disponibles. En conséquence, si les produits développés répondent à des besoins médicaux et/ou patients clairement identifiés (*voir détails de l'Impacts attendus des produits en développement et produits en développement dans la section suivante du chapitre*) ils ne répondent pas tous à un besoin médical non satisfait au sens strict du terme.

Besoin médical et accès aux médicaments	2023/2024	2022/2023
Produit couvrant un besoin médical non satisfait	0	0
Molécules appartenant à la liste des médicaments essentiels du OMS ⁷	3	4
Produit avec une stratégie d'accès Pays émergents	2	2
Produit avec une stratégie d'accès PI	2	2
Produit avec une stratégie d'accès supranationale	2	2
Produit avec une stratégie d'accès auto-administration	1	1
Produit avec une stratégie d'accès administration étendu au praticien de santé	1	1
Part des produits avec un levier d'amélioration de l'accès (%)	40	22

Département « Global Health »

Depuis plusieurs années, les médicaments injectables à action prolongée sont de plus en plus recherchés afin de répondre aux grands enjeux de santé mondiale comme l'élimination du paludisme, la prévention du VIH ou encore le traitement de la tuberculose.

Afin d'avoir un impact sur ces épidémies, Medincell a créé un département Développement « Global Health » en 2023, avec trois objectifs principaux :

- Construire les stratégies d'accès de nos programmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire, notamment pour mdc-STM et mdc-WWM ;

⁷ <https://list.essentialmeds.org/>

- Étendre le réseau de Medincell grâce à de nouveaux partenariats public-privé afin de développer et donner accès à nos médicaments à action prolongée ;
- Concevoir de nouveaux produits à action prolongée avec la technologie de Medincell qui devraient répondre à d'autres besoins médicaux non couverts en santé mondiale. Par exemple, la tuberculose multi-résistante aux traitements, les maladies tropicales négligées.

4.2.4. PRODUITS EN DEVELOPPEMENT

4.2.4. 1 Besoins et impacts attendus pour les produits en schizophrénie

La schizophrénie est un trouble mental chronique, progressif et gravement invalidant qui affecte la façon de penser, de ressentir et d'agir. Les patients présentent une série de symptômes, incluant des idées délirantes, des hallucinations, un discours ou un comportement désorganisé et une altération des capacités cognitives. Environ 1 % de la population mondiale développera une schizophrénie au cours de sa vie⁸, et 3,5 millions de personnes aux États-Unis sont actuellement diagnostiquées avec cette maladie. Bien que la schizophrénie puisse survenir à tout moment de la vie, l'âge moyen d'apparition se situe entre la fin de l'adolescence et le début de la vingtaine pour les hommes, et entre la fin de la vingtaine et le début de la trentaine pour les femmes. L'évolution à long terme de la schizophrénie est marquée par des épisodes de rémission partielle ou complète entrecoupés de rechutes qui surviennent souvent dans un contexte d'urgence psychiatrique et nécessitent une hospitalisation. Environ 80 % des patients connaissent plusieurs rechutes au cours des cinq premières années de traitement⁹, et chaque rechute comporte un risque biologique de perte de fonction, de résistance au traitement et de modifications de la morphologie du cerveau^{10 11}. Les patients ne sont souvent pas conscients de leur maladie et de ses conséquences, ce qui contribue à un taux élevé de non-observance du traitement, et par conséquent à des coûts de santé directs et indirects importants dus aux rechutes et aux hospitalisations ultérieures.

Ainsi, 75 % des patients arrêtent le traitement dans les 2 ans¹² en raison d'une efficacité qu'ils jugent insuffisante, d'effets secondaires intolérables ou pour d'autres raisons. Aux États-Unis, la schizophrénie représente 20 % de tous les jours d'hospitalisation et plus de 50 % des lits occupés dans les services en psychiatriques¹³. Les coûts annuels de la schizophrénie y sont estimés entre 134 et 174 milliards de dollars¹⁴.

Les traitements injectables à action prolongée (LAI) sont souvent recommandés pour améliorer l'observance, notamment chez patients ayant déjà subi plusieurs rechutes.

Premiers retours sur l'impact d'UZEDY® (rispéridone), un premier traitement sur le marché américain

Depuis mai 2023, notre partenaire TEVA commercialise sur le marché des États-Unis UZEDY® (mdc-IRM) premier produit basé sur la technologie BEPO® approuvé par la FDA américaine. UZEDY® est destiné au traitement de la schizophrénie chez l'adulte. Les études cliniques ont démontré qu'il peut apporter une réponse efficace aux nombreux défis inhérents au traitement de cette maladie complexe. Grâce à la technologie BEPO®, UZEDY® possède des caractéristiques uniques et innovantes qui pourraient en faire le traitement de référence en schizophrénie :

- Seringue pré remplie,
- Faible volume d'injection,
- Petite aiguille pour une injection sous-cutanée,
- Niveaux thérapeutiques atteints dans les 24 heures suivant la première injection,
- Flexibilité avec des produits mensuels et bimestriels,
- Flexibilité concernant le site d'injection,
- Options de dosage multiples correspondant à la rispéridone orale,
- Aucune reconstitution nécessaire,
- Peut être conservé hors du réfrigérateur jusqu'à 90 jours.

⁸ S&PAA, About Schizophrenia, Available at sczaction.org/about-schizophrenia/ - Accessed June 2023

⁹ Emsley, R., & Kilian, S. (2018). Efficacy and safety profile of paliperidone palmitate injections in the management of patients with schizophrenia: an evidence-based review. *Neuropsychiatric disease and treatment*, 14, 205–223

¹⁰ Emsley, R., Chiliza, B., Asmal, L. et al. (2013) The nature of relapse in schizophrenia. *BMC Psychiatry* 13, 50

¹¹ Andreasen, N. C., et al. (2013). Relapse duration, treatment intensity, and brain tissue loss in schizophrenia: a prospective longitudinal MRI study. *The American journal of psychiatry*, 170(6), 609–615

¹² Velligan DI, et al. *Psychiatry Serv.* 2003;54(5):655-667. Weinstein PJ, et al. Medication noncompliance in schizophrenia: I. assessment. *Journal of Practical Psychiatry and Behavioral Health.* 1997;3:106-110

¹³ Comprehensive understanding of schizophrenia and its treatment, Maguire GA. *Am J Health Syst Pharm.* 2002

¹⁴ Analysis Group, Otsuka, Lundbeck LLC - 2016

Le 2 août 2023, Richard Francis, Président Directeur Général de TEVA, a commenté de lancement commercial aux États-Unis de UZEDY® à l'occasion de la présentation des résultats de TEVA¹⁵ pour le deuxième trimestre 2023 :

« [...] Le dernier-né de nos traitements innovants est la rispéridone, notre traitement à action prolongée contre la schizophrénie. [...] Nous venons tout juste de lancer UZEDY® et nous sommes déjà très satisfaits des retours que nous recevons de la part des professionnels de santé. Ils confirment que nous avons un produit unique qui offre des avantages. Nous le voyons déjà avec un NBRX¹⁶ de 40 %, ce qui signifie que nous prenons déjà 40 % du marché de la rispéridone à action prolongée. Nous constatons par ailleurs que des hôpitaux demandent à recevoir des échantillons et à faire à des essais gratuits, et nous avons des discussions fructueuses avec nos payeurs¹⁷. Donc, comme je l'ai dit, il y a clairement de l'excitation autour de l'arrivée de UZEDY® et les premiers retours sont très positifs. »

Le 8 novembre 2023, lors de la présentation des résultats du troisième trimestre de TEVA, Sven Dethlefs, Vice-président exécutif commercial aux États-Unis, a répondu à une question de Nathan Rich, analyste chez Goldman Sachs, concernant le lancement d'UZEDY® :

« [...] Nous avons connu un très bon démarrage. Notre plan de lancement est entièrement sur les rails. Nous nous attelons actuellement à l'accès au marché, à l'entrée dans les hôpitaux et à l'inscription sur les listes de médicaments des établissements hospitaliers. Nous sommes précisément là où nous avons prévu d'être. Concernant Medicaid et Medicare, les discussions sont en cours. Nous avons déjà obtenu dans certains États un accès comparable à celui d'Invega Sustenna, et nous nous efforçons d'atteindre cet objectif dans tous les autres États, et également avec les régimes Medicare. Nous sommes assez confiants d'être très bien positionnés pour l'accès au marché en 2024.

Ce qui est très prometteur pour nous, c'est que, comme nous l'avions anticipé, les caractéristiques du produit sont très bien perçues par les médecins, et tout se déroule comme prévu. Nous avons délivré jusqu'à présent environ 4 000 prescriptions. Gardez à l'esprit que nous avons distribué un grand nombre d'échantillons gratuits sur le marché pour initier les traitements des patients. Ainsi, avec le temps et une fois que ces échantillons auront été utilisés, nous nous attendons à voir augmenter le nombre de prescriptions payantes. Actuellement, la majorité de nos patients passent de thérapies orales à UZEDY®. [...] Nous pensons donc que notre objectif, à savoir que UZEDY® devienne un nouveau standard dans le traitement LAI, est en train de se concrétiser. [...]»

Résultats d'efficacité de l'étude clinique de phase 3 SOLARIS mdc-TJK (olanzapine)

Le 8 mai 2024 (post-clôture), Teva et Medincell ont annoncé des résultats d'efficacité positifs pour l'essai de phase 3 de mdc-TJK¹⁸, autre produit de traitement antipsychotique de la schizophrénie.

- L'étude a atteint son critère d'évaluation principal dans tous les groupes ayant reçu des doses de mdc-TJK comparés au groupe placebo, en obtenant des réductions remarquables d'un point de vue clinique et statistiquement significatives du score total sur l'échelle des symptômes positifs et négatifs (PANSS), un outil d'évaluation largement utilisé pour jauger la sévérité des symptômes de la schizophrénie.
- Le produit mdc-TJK a été bien toléré, aucun cas de syndrome de délire/sédation post-injection (PDSS) n'a été observé jusqu'à présent. Des données de sécurité supplémentaires sont collectées dans le cadre de l'étude de suivi à long terme.

4.2.4.2 Besoins et impacts attendus pour le produit contraceptif

Environ 74 millions de femmes sont enceintes involontairement chaque année dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, entraînant 25 millions d'interruptions volontaires de grossesse réalisés hors d'établissements de soins de santé, ainsi que 47000 décès maternels¹⁹. Améliorer l'accès à une contraception efficace – accompagnée d'une information claire et de services pertinents en matière de planning familial – vise à réduire le nombre de grossesses non désirées et les décès qui en résultent, ainsi qu'à faire baisser les taux d'avortement et le nombre de décès infantiles. Améliorer l'accès à la contraception est donc un réel enjeu de santé publique pouvant favoriser les impacts économiques et culturels.

Le produit mdc-WWM de Medincell pourrait être le premier contraceptif à réunir les caractéristiques essentielles pour devenir une référence dans les pays en développement et dans les pays développés : molécule progestative (non MPA), 6 mois d'action, injection sous-cutanée, dépôt entièrement biorésorbable et accessibilité du traitement.

Depuis 2017, la Fondation Bill & Melinda Gates soutient le développement de ce produit avec plus de 22 millions de dollars de subvention. Conformément à leur stratégie de Global Access et afin d'avoir un réel impact dans la vie des femmes, les deux partenaires prévoient de rendre le produit largement disponible. Des prix abordables dans les économies en développement permettront d'éliminer la barrière du prix et de favoriser l'adoption volontaire du produit. L'intérêt marqué des femmes et jeunes femmes pour la contraception à longue durée d'action présage du fort potentiel de croissance du marché au bénéfice de la santé des femmes, des nouveau-nés et des enfants. La Fondation Gates dispose également d'une licence non exclusive pour une utilisation non-commerciale du produit dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.

4.2.4.3 Besoins et impacts attendus pour le produit de contrôle du vecteur de transmission de la malaria

¹⁵ Extraits de la conférence des résultats du T2 2023 de TEVA, 2 août 2023. Webdiffusion, transcription et présentation sont disponibles sur ir.TEVApHarm.com

¹⁶ NBRX = « new-to-brand prescriptions » : première fois qu'un patient se voit prescrire un médicament particulier

¹⁷ Assurances publiques et privées de prise en charge des soins ou de remboursement

¹⁸ https://www.medincell.com/wp-content/uploads/2024/05/PR_Solaris_08052024_FR_final.pdf

¹⁹ <https://www.who.int/fr/news/item/25-10-2019-high-rates-of-unintended-pregnancies-linked-to-gaps-in-family-planning-services-new-who-study#:~:text=Dans%20le%20monde%2C%20ce%20sont,000%20d%C3%A9c%C3%A8s%20maternels%20chaque%20ann%C3%A9e.>

En dépit de nombreux progrès, la malaria continue de représenter un problème majeur de santé publique à travers le monde et constitue un frein au développement socio-économique dans les pays endémiques. Selon les estimations de l'OMS, 247 millions de personnes ont été atteintes dans le monde en 2021, dont 95 % en Afrique, entraînant 619 000 décès. Les enfants de moins de 5 ans, les plus vulnérables, représentaient 76 % des décès dus au paludisme²⁰.

De plus, alors que le nombre de cas de malaria a commencé à diminuer globalement depuis 2015, une recrudescence des cas a été observée localement dans plusieurs pays de la région WHO AFRO révélant ainsi les limites des outils actuels²¹. La perturbation des services médicaux pendant la pandémie de Covid-19 a également causé des décès supplémentaires entre 2019 et 2021.

Les moustiques anophèles, qui portent et transmettent la malaria, sont le vecteur responsable de la propagation de la maladie²². Notre objectif est de casser cette chaîne de transmission en tuant les moustiques via la piqûre des populations humaines traitées par ivermectine²³. Par une injection unique, l'ivermectine serait active pendant plusieurs mois chez les populations traitées. Ce nouveau schéma posologique permettrait de diminuer les barrières logistiques rencontrées par la prise de formes orales dont la durée d'efficacité est trop courte²⁴. Ainsi, dans les zones d'endémies les plus fortes, cette unique injection d'ivermectine pourrait contribuer à maximiser la couverture²⁵.

Administrée au début de la saison de transmission, la formulation d'ivermectine active 3 mois pourrait avoir un impact épidémiologique significatif. C'est ce qui ressort des données issues de premiers tests in vivo menés au Burkina Faso par l'IRD, l'IRSS, le CIRDES et MedinCell, qui ont été présentés lors du 68^{ème} congrès annuel de l'ASTMH en novembre 2019 à Washington. MedinCell collabore depuis dix ans déjà avec ces trois instituts de recherche français et burkinabés, engagés ensemble depuis plus de quarante ans dans la lutte contre le paludisme. Ils apportent l'expertise théorique et pratique, et les infrastructures essentielles au développement d'un injectable longue durée d'ivermectine²⁶.

Grâce au partenariat avec Unitaid qui apporte son soutien financier pour la formulation et les activités précliniques d'un injectable actif 3 mois d'ivermectine, ce produit pourrait alors constituer une mesure complémentaire afin de contribuer à l'éradication de la malaria chez les populations les plus vulnérables²⁷. En effet, Unitaid est une organisation de solidarité d'initiative internationale dont l'objectif est d'élargir l'accès aux médicaments et aux diagnostics indispensables partout dans le monde. Cette organisation s'est engagée à accélérer l'impact des technologies à longue durée d'action dans les pays à revenu faible et intermédiaire en soutenant le développement de produits innovants susceptibles de redéfinir la prévention et le traitement des maladies infectieuses (VIH, tuberculose, paludisme)²⁸. Avec ce financement, Unitaid investit dans la création d'un outil supplémentaire pour lutter contre le paludisme et le rendre accessible²⁹. Au terme de l'accord, Medicines Patent Pool, qui gère les brevets pour Unitaid, veillera à ce que le produit basé sur la technologie MedinCell soit accessible partout là où il est nécessaire.³⁰

4.2.4.4 Besoins et impacts attendus pour le produit en gestion de la douleur

La douleur a un impact énorme sur la vie des patients et de leurs familles dans le monde entier. La crainte d'une douleur post-opératoire incontrôlée fait partie des principales préoccupations de nombreux patients sur le point de subir une opération³¹. Malgré le développement de nombreuses techniques au cours des dernières décennies, pour lutter contre le fardeau de la douleur post-opératoire et péri-opératoire³², l'utilisation massive d'opiacés a continué à augmenter au cours des deux dernières décennies. Aujourd'hui, nous en sommes à un point où l'on parle d'épidémie d'opioïdes aux États-Unis. En effet, le Center for Disease Control and Prevention estime que l'utilisation des opioïdes entraîne chaque jour 130 décès³³ en moyenne et coûte plus de 78,5 milliards de dollars par an³⁴. Des données suggèrent également que jusqu'à 15 % des patients opérés peuvent devenir dépendants à la suite de l'utilisation péri-opératoire d'opioïdes et lors de traitements de

²⁰ WHO: World Malaria report 2022. <https://www.who.int/teams/global-malaria-programme/reports/world-malaria-report-2022>

²¹ WHO: World Malaria Report 2017. <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/259492/1/9789241565523-eng.pdf?ua=1>.

²² Malar J. 2018; 17: 462. A discovery and development roadmap for new endectocidal transmission-blocking agents in malaria.

²³ Malar J. 2018; 17: 462. A discovery and development roadmap for new endectocidal transmission-blocking agents in malaria.

²⁴ Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION

²⁵ Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION

<https://unitaid.org/assets/Unitaid-LA-compedium-November-2018-for-UTD-web-converted.pdf>

²⁶ LB-5490. Mosquitocidal activity of a long lasting formulation of Ivermectin to be used against Malaria, ASTMH 201

²⁷ https://invest.medicinell.com/wp-content/uploads/2020/03/PR_MedinCell-Unitaid-EN_March2020.pdf

²⁸ Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION

<https://unitaid.org/assets/Unitaid-LA-compedium-November-2018-for-UTD-web-converted.pdf>

²⁹ Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION

<https://unitaid.org/assets/Unitaid-LA-compedium-November-2018-for-UTD-web-converted.pdf>

³⁰ Medicines Patent Pool's mission. <https://medicinespatentpool.org/fr/>

³¹ Rathmell et al. Acute Post-Surgical Pain Management: A Critical Appraisal of Current Practice. *Reg Anesth PainMed* 2006; 31:1-422.

³² Rathmell et al. The role of intrathecal drugs in the treatment of acute pain. *Anesth Analg* 2005; 101:S30-S43.

³³ Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control. *America's Drug Overdose Epidemic: Data to Action*. Page last reviewed: January 8, 2020, link: <https://www.cdc.gov/injury/features/prescription-drug-overdose/index.html>

³⁴ Florence CS, Zhou C, Luo F, Xu L. The Economic Burden of Prescription Opioid Overdose, Abuse, and Dependence in the United States, 2013. *Med Care*. 2016;54(10):901-906. doi:10.1097/MLR.0000000000000625.

seulement dix jours³⁵. Il est temps de considérer la douleur comme une problématique mondiale^{36,37,38,39}. Avec l'aide essentielle de la communauté médicale, Medincell s'efforce d'apporter une solution dans le domaine de l'analgésie pour lutter contre ce fardeau.

Le projet mdc-CWM en cours de développement vise une délivrance et action du principe actif localisée, ce qui pourrait jouer un rôle disruptif dans le domaine de l'analgésie post-opératoire. Ce traitement sans opioïdes pourrait permettre de prolonger le soulagement de la douleur, de limiter l'exposition systémique, de diminuer l'utilisation des opioïdes, d'améliorer la qualité de vie des patients et la gestion des patients par les praticiens de soins de santé.

Ce produit, développé avec des chirurgiens spécialisés, est né d'un besoin médical non satisfait dans le domaine de l'analgésie. Grâce au partenariat avec AIC, Medincell œuvre actuellement pour mettre à disposition des patients une solution analgésique post-opératoire limitant totalement ou partiellement le recours aux opioïdes.

4.2.5. UNE TECHNOLOGIE A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Le lien entre la santé des écosystèmes qui nous entourent et la santé humaine se fait de plus en plus ressentir. L'OMS estime que le changement climatique pourrait entraîner jusqu'à 250 000 décès supplémentaires par an entre 2030 et 2050⁴⁰.

La présence de substances chimiques et médicamenteuses dans les eaux peut également perturber les écosystèmes sur le long terme, notamment les hormones, ou les antibiotiques. Si l'effet sur la santé humaine n'est pas avéré aux niveaux de concentration actuels, il pourrait être un enjeu futur important pour la préservation des écosystèmes et de la ressource en eau⁴¹.

Medincell reconnaît les conditions environnementales et l'accès à de l'eau propre comme des facteurs de santé. Nous sommes engagés dans la réduction de notre impact en développant une technologie médicale plus durable et plus respectueuse de l'environnement et de ses ressources en eau. Nous agissons notamment pour l'Objectif de Développement Durable 6 « Eau Propre et Assainissement ». Plus d'informations sont données dans la **Charte environnementale** disponible sur le site <https://www.medincell.com/code-and-policies/> et dans la section **Utilisation durable des ressources : efficacité environnementale** du présent chapitre.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Pollution et biodiversité		
- Risques liés à la possibilité que, pour certains produits, la technologie ne réduise pas l'impact des composés pharmaceutiques ou soit globalement plus impactante environnementalement que le traitement oral. - Risque de dégradation de l'environnement.	Limiter l'impact environnemental des produits pharmaceutiques (composés pharmaceutiques dans l'eau) et de la chaîne de valeur de Medincell (les effluents et les déchets).	- Développer des technologies/produits améliorant l'impact environnemental des traitements. - Maintenir la bonne gestion des effluents et déchets liés à nos activités.

Des traitements respectueux de l'environnement

Les traitements injectables à action prolongée permettent d'éviter une partie des déchets médicaux, notamment les plaquettes de médicaments non-consommées jetées hors des filières de valorisation ou de destruction. Ils permettent par ailleurs dans certains cas de diminuer la dose de principe actif nécessaire aux traitements, d'en limiter les rejets par le corps humain, et ainsi limiter les résidus de molécules médicamenteuses que l'on retrouve dans l'environnement mais également dans les eaux à destination humaine.

4.2.5.1 Réduction de la quantité de principe actif

La technologie BEPO® permet de réduire la quantité de principe actif nécessaire au traitement d'un patient grâce à une meilleure biodisponibilité de l'actif (terme pharmaceutique qui indique la mesure dans laquelle les substances actives d'un médicament deviennent disponibles à l'endroit prévu) en comparaison à un traitement oral et de certaines injections. La réduction de principe actif administré a pour conséquence de diminuer le rejet du principe actif (et/ou de ses métabolites) dans l'environnement via les excréments du patient.

Cette réduction de la quantité de principe actif est dépendante de la biodisponibilité absolue et relative de chaque actif, et de l'optimisation du profil de relargage continu obtenu grâce à la technologie BEPO®. Medincell estime que cette réduction de quantité d'actif peut représenter potentiellement 3 % à 40 % d'actif en moins par patient pour une même durée de traitement.

³⁵ Wardhan R, Chelly J. Recent advances in acute pain management: understanding the mechanisms of acute pain, the prescription of opioids, and the role of multimodal pain therapy. *F1000Res*. 2017; 6:2065. Published 2017 Nov 29. doi:10.12688/f1000research.12286.1

³⁶ Rice, Andrew S.C.; Smith, Blair H. Blyth, Fiona M. Pain and the global burden of disease. *PAIN*: April 2016 - Volume 157 - Issue 4 - p 791-796.

³⁷ Daniel B. Carr, Bart Morlion, Asokumar Buvanendran, Lars Arendt-Nielsen Pain After Surgery: What Health-Care Professionals Should Know, *International Association for the Study of Pain* 2017

³⁸ Eurostat Data Explorer: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en Accessed December 2012

³⁹ The WHO. Diabetes Epidemic in Europe. <http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/noncommunicable-diseases/sections/news/2011/11/diabetes-epidemic-in-europe> Accessed December 2012

⁴⁰ <https://www.who.int/fr/news/item/06-11-2022-health-must-be-front-and-centre-in-the-cop27-climate-change-negotiations#:~:text=Entre%202030%20et%202050%2C%20on,stress%20li%C3%A9%20%C3%A0%20la%20chaleur.>

⁴¹ Utilisation durable des ressources : efficacité environnementale

Dans le cas d'un traitement pour lequel l'actif est administré localement avec action ciblée au lieu d'être distribué de façon systémique, la réduction estimée est majeure et pourrait atteindre 60 % à 90 %.

La réduction d'impact environnemental associée à l'utilisation de la technologie BEPO® est loin d'être négligeable notamment pour des traitements de longue durée (santé mentale, douleur chronique).

4.2.5.2 La suppression de l'élimination non-appropriée des principes actifs

La technologie BEPO® permet, après une simple administration, de délivrer un principe actif de manière régulière et contrôlée, et de garantir ainsi l'observance thérapeutique complète des patients pendant une durée déterminée et jusqu'à renouvellement du traitement si besoin. En assurant la prise complète du traitement, les patients ou leur entourage n'éliminent plus de façon non-appropriée et polluante des principes actifs non-utilisés (non-utilisés, partiellement utilisés ou expirés).

L'observance thérapeutique varie d'une aire thérapeutique à l'autre, mais l'OMS admet que de façon générale 50% des traitements ne sont pas pris correctement. Sur la quantité remise au patient, seulement 25 % des médicaments non-utilisés sont éliminés par une filière appropriée, le reste étant généralement rejeté dans les ordures ménagères et les égouts. Ces pratiques d'élimination historiques tendent à perdurer malgré les efforts de sensibilisation des patients par les autorités sanitaires et autres acteurs du secteur pharmaceutique.

Pour un traitement oral équivalent (et effectivement retiré en pharmacie par les patients), la technologie BEPO® permettrait potentiellement de réduire d'environ 35 % la contamination des eaux et des sols, conséquence de l'élimination non-appropriée de principe actif par les patients.

Grâce à ces deux leviers, pour un même nombre de patients, la quantité d'actif nécessaire à manufacturer serait réduite et l'éventuelle pollution à la production et à l'élimination serait diminuée. La balance bénéfice du traitement contre risque de pollution serait améliorée.

Le potentiel de réduction d'actif étant dépendant des molécules travaillées, le Groupe Medincell ne peut se fixer qu'un objectif de suivi et non pas de résultat à l'horizon 2030.

4.2.5.3 Éco-conception des produits

Nous souhaitons progresser vers une technologie encore plus durable et travaillons à cette fin sur deux axes d'amélioration :

- le département des Opérations Pharmaceutiques évalue les étapes du processus actuel dont l'impact environnemental est le plus élevé (synthèse, caractérisation) afin de les optimiser ;
- le département Recherche et Innovation a pour objectif de faire évoluer notre technologie BEPO® dans ce sens.

Par ailleurs, notre partenaire pour le développement et fabrication des copolymères qui entrent dans la composition de nos produits, Corbion, au-delà de son management de l'environnement et des ressources⁴², conduit des recherches d'amélioration des processus dont les efforts ont été récemment quantifiés (réduction de 0,224 t de CO₂e par tonne d'Acide Lactique produite⁴³).

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Gestion des ressources		
• Risques liés l'industrie pharmaceutique très consommatrice d'eau. • Risques de la mauvaise gestion environnementale des ressources en matière premières liées à la technologie BEPO®. • Risques de dégradation de l'environnement dans certaines régions liés à la chaîne d'approvisionnement.	• Proposer des produits ayant un impact environnemental réduit et concevoir des nouvelles technologies durables avec une meilleure gestion des ressources.	• Développer des technologies compatibles avec une gestion durable des ressources (eau, carbone fossile et gestion des terres). • Anticiper les changements de disponibilité des ressources dans la chaîne de valeur de Medincell.

A l'horizon 2030, nous prévoyons d'allouer au moins 20 % de notre effectif (ETP) de Recherche et Innovation à la recherche et au développement d'une technologie plus durable.

Effort de recherche vers une technologie durable	2023/2024	2022/2023
% ETP R&I travaillant sur une thématique de recherche technologie durable	16,63	31

La Société a affecté, pour cette année 2023, 16,63 % de ses effectifs de Recherche à des lignes de recherche comportant une thématique de technologie durable.

⁴² <https://annualreport.corbion.com/annual-report-2022/our-performance/sustainability-performance>

⁴³ <https://www.corbion.com/Sustainability/Measuring-what-matters/Life-cycle-assessment>

GOUVERNANCE

4.3.1. GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Afin de veiller à la bonne gestion des opérations, à la maîtrise et au contrôle de sa mission, Medincell est doté une structure de gouvernance duale composée d'un Conseil de Surveillance (CSV) et d'un Directoire. A cette gouvernance s'ajoute un comité exécutif opérationnel, la "Medincell Leadership Team" (MLT), composée de 9 membres (y compris les membres du Directoire) qui tient lieu d'organe décisionnel. La Société est en conformité avec les recommandations du code de gouvernement d'entreprise et du code de gouvernance MiddleNext.

A la connaissance de la Société, il n'existe aucun conflit d'intérêt actuel ou potentiel entre les devoirs à l'égard de la Société et les intérêts privés et/ou autres devoirs des personnes membres du Conseil de Surveillance et du Directoire. Ces personnes membres ne font l'objet d'aucune sanction allant à l'encontre de l'exercice de leur mandat. *Des informations plus exhaustives sont disponibles dans le chapitre 5 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>.*

Enjeux et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Bonne gouvernance et conformité légale Risques de manque de contrôle et limitation d'influence de Medincell sur sa chaîne de valeur pouvant entraîner des non-conformités ou mauvaises pratiques exposant la réputation de la chaîne de valeur.	- Assurer la bonne gouvernance de la Société (Code Middle Next). - Exiger la conformité légale des activités de la Société et de sa chaîne de valeur (Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur).	- Maintenir les bonnes pratiques de gouvernance au sein de Medincell. - Maintenir une démarche proactive en matière de bonnes pratiques ESG. - Assurer la bonne gestion de la chaîne de valeur.

4.3.1.1 Instances de gouvernance et de management et comités de contrôle

Composition des instances de gouvernance et de management au 31 mars 2024 :

Mandats	Rôle et indépendance	Comités et Fonction
Membres du Conseil de Surveillance		
Philippe Guy	Président du Conseil de Surveillance indépendant	Membre du Comité d'Audit, Président du Comité ESG, Membre du Comité des rémunérations
Sabri Markabi	Membre du Conseil de Surveillance indépendant	Membre du Comité des rémunérations
Virginie Llieu	Membre du Conseil de Surveillance indépendante	Présidente du Comité des Rémunérations
Elizabeth Kogan	Vice-Présidente du Conseil de Surveillance indépendante	Membre du Comité ESG
Tone Kvåle	Membre du Conseil de Surveillance indépendante	Présidente du Comité d'Audit
Membres du Directoire		
Christophe Douat	Président du Directoire -Membre du Directoire	Président du Directoire de la Société
Franck Pouzache	Membre du Directoire	Directeur des Ressources Humaines

Le 15 février 2024, Anh Nguyen quitte ses fonctions de membre et de Président du Conseil de Surveillance de MedinCell en raison de la limite d'âge prévue par les statuts. Il est remplacé par Philippe Guy en mars 2024. *Des informations plus exhaustives sur les changements de gouvernance au cours de cet exercice sont disponibles dans le chapitre 5 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>.*

Membres de la MLT	Fonction
Julie ALIMI	Directrice Juridique
Stéphane POSTIC	Directeur Financier
Christophe DOUAT	Président du Directoire
Sébastien ENAULT	Directeur du Développement Commercial
Adolfo LOPEZ-NORIEGA	Directeur de la Recherche et du Développement
Helen MARTIN	Directrice des Alliances et du project management
Franck POUZACHE	Directeur des Ressources Humaines
Richard MALAMUT	Directeur Médical
Stéphane CHAMBAUD	Directeur des opérations pharmaceutiques

La **Medincell Leadership Team (MLT)**, créée en janvier 2022, tient lieu d'organe décisionnel de la Société. Cette équipe de 9 membres, 7 hommes et 2 femmes, est composée des responsables des principaux départements de la Société. La MLT se réunit toutes les deux semaines, ou de manière *ad hoc* pour décider de manière collégiale des orientations stratégiques de la Société. C'est aussi un espace d'échanges et d'information entre les différents départements.

En plus du dialogue et des fréquentes réunions entre le CSV, les membres du Directoire et du MLT, trois comités spécialisés s'assurent de la bonne gestion et bonne gouvernance de certaines thématiques stratégiques de la Société.

Comités de contrôle

Le Comité d'audit assure le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières. Il a pour mission de formuler des recommandations au Conseil de Surveillance dans ses missions de contrôle, et de vérification de la gestion de la Société telles que prévues par la loi et les statuts de la Société. Le Comité d'audit se réunit lorsque le Président du Comité d'audit ou du Conseil de Surveillance le juge utile et au moins deux fois par an, en particulier avant les publications des comptes sociaux et consolidés.

Le Comité des rémunérations a pour mission de formuler des recommandations au Conseil de Surveillance en matière de nomination et de rémunération des mandataires sociaux, membres du Directoire et autres directeurs opérationnels et fonctionnels, ainsi qu'en matière de stratégie de rémunération interne. Le Comité des rémunérations se réunit lorsque le Président du Comité des rémunérations ou du Conseil de Surveillance le juge utile et au moins deux fois par an.

Le Comité ESG créé en mars 2022 est détaillé dans la section sur la **Gouvernance RSE : Comité ESG, acteurs clé de la RSE** dans le chapitre ci-après.

Le tableau ci-après, résume le respect des bonnes pratiques de gouvernance et de management :

	31/03/2024	31/03/2023
Composition du Conseil de Surveillance		
Nombre de membres (censeurs exclus)	5	6
Nombre de femmes	3	3
Nombre de membres exécutifs	0	0
Nombre de membres externes	5	5
Nombre de membres indépendants	5	5
Nombre de femmes indépendantes ou externes	3	3
Nombre de membres (non exécutifs) représentant les fondateurs	0	1
Nombre de représentants des salariés avec droit de vote	0	0
Nombre de membres représentant d'autres actionnaires (hors fondateurs)	0	1
Nombre de censeurs	0	0
Indépendance des comités		
Indépendance comité rémunération (%)	100	50
Indépendance comité audit (%)	100	100
Indépendance comité ESG (%)	100	100
Composition du Directoire		
Nombre de membres	2	3
Nombre de femmes	0	0
Composition du (Comité Exécutif) Management Leadership Team		
Nombre de membres	9	10
Part des femmes (%)	22	30

Détention du capital

Medincell est cotée en bourse (Euronext Paris – MEDCL) depuis octobre 2018, et les tableaux ci-après résument la répartition du capital et des droits de vote de la société à la clôture de l'exercice :

	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Détention du capital, Base non diluée	% de capital		% de droits de vote	
Part détenue par les fondateurs (Anh Nguyen)	7	8	9	10
Part détenue par les dirigeants	2	3	3	4
Part détenue par les anciens salariés, consultants et affiliés	27	31	37	42
Dont part détenue par les actionnaires détenant au moins 5 % du total des titres	6	7	8	9
Dont Sabine Nguyen	6	7	8	9
Part détenue par les salariés (hors dirigeants)	5	5	6	5
Part du flottant (actionnaires détenant moins de 5 % du total des titres)	59	53	44	39
Dont Crédit Mutuel Innovation	5	6	3	4
Dont fonds gérés par Seventure Partners	3	4	2	3
Dont somme des fonds gérés par Mirova	6	9	4	6
Dont BNP Paribas Développement	4	4	5	6
Part détenue en autocontrôle	0	0	0	0

	2023/2024	2022/2023
Capital		
Nombre d'actions composant le capital (en unités)	29 085 821	25 288 045
Nombre d'actions en incluant les instruments dilutifs (en unités)	31 360 942	27 095 662
Contrôle du capital		
Contrôle du capital (détention ≥ 34 % des titres) par un actionnaire ou un groupe d'actionnaires	non	non
Démocratie actionnariale		
Taille de l'actionnariat nécessaire pour introduire une nouvelle résolution (%)	5	5
Existence de pacte d'actionnaire	oui	oui
Existence de droits de vote double	oui	oui

A la clôture de l'exercice, aucun actionnaire ne détient individuellement le contrôle de la Société, ni un pourcentage susceptible de faire présumer le contrôle de la Société au sens des dispositions de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-123 du Code de commerce et à l'article 10.2 des statuts, un droit de vote double est accordé aux actions inscrites au nominatif pendant deux ans au moins au nom de la même personne.

Par ailleurs, au titre du pacte d'actionnaires conclu le 13 juillet 2018 entre tous les actionnaires individuels et institutionnels à cette date, et entré en vigueur le 3 octobre 2018 au moment de l'introduction en bourse de la Société, plusieurs dispositions restent en vigueur jusqu'au 30 septembre 2024 :

- un droit de préemption en faveur des Parties du Pacte jusqu'au 30 septembre 2024, sur les actions faisant l'objet d'une cession hors marché de plus de 0,50 % du capital,
- un droit de première offre consenti par Crédit Mutuel Innovation, les Fonds Seventure et BNP Paribas Développement au profit de M. Anh Nguyen jusqu'au 30 septembre 2024.

4.3.1.2 Rémunération des dirigeants

La politique de rémunération prend en compte les principes suivants conformément aux règles fixées par le Code de gouvernement d'entreprise Middlednext dans sa version révisée et publiée en septembre 2016 (Code Middlednext), auquel la Société a adhéré :

- **L'exhaustivité de la rémunération** présentée : l'ensemble des éléments de la rémunération est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ; ceux-ci sont clairement motivés,
- **Le principe d'équilibre et de cohérence** : le Comité des rémunérations veille à l'équilibre et à la cohérence des rémunérations afin que celles-ci correspondent à l'intérêt général de l'entreprise,
- **La lisibilité des règles** : les règles doivent être simples ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération, ou le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes,
- **La mesure** : la détermination de la rémunération doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants,
- **La transparence** : l'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants et les membres du Conseil de surveillance est effectuée de façon transparente conformément à réglementation applicable.

Le Conseil de surveillance et le Comité des rémunérations respectent le **principe de comparabilité** (*benchmark*). Les rémunérations sont appréciées dans le contexte du marché de référence dans la limite des particularités des missions, de la responsabilité assumée, des résultats obtenus et du travail effectué par les dirigeants mandataires sociaux exécutifs et les membres du Conseil de surveillance

Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil de Surveillance

Le montant global de rémunération alloué annuellement aux membres du Conseil de Surveillance (anciennement dénommé jetons de présence) est réparti et versé conformément au Règlement Intérieur du Conseil de surveillance. Cette répartition tient compte notamment de la participation aux travaux du Conseil et des Comités. *Des informations plus exhaustives sont disponibles dans les chapitres 5 et 7 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>.*

Rémunération des membres du Directoire

La structure de la rémunération des dirigeants et mandataires sociaux exécutifs est revue chaque année par le Conseil de Surveillance qui en fixe les différents éléments, sur les recommandations du Comité des rémunérations. Cette structure assure un lien avec la performance de l'entreprise et le maintien de l'équilibre entre la performance court terme et moyen terme.

Il est précisé que conformément à l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs est soumise à l'approbation des actionnaires. Le versement de toute rémunération variable des dirigeants et mandataires sociaux exécutifs ne peut être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires, en application des articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du Code de commerce.

La **rémunération fixe** annuelle du Président du Directoire est fixée par une convention de mandataire social en qualité de Président du Directoire et qui peut être modifiée, le cas échéant, par le Conseil de Surveillance sur les recommandations du Comité des rémunérations. La **rémunération fixe** annuelle des autres membres du Directoire est fixée au titre de leur contrat de travail.

Les rémunérations variables versées aux mandataires sociaux dirigeants, comme aux salariés de la Société, sont attribuées au trimestre pour certaines et à l'année pour d'autres sous forme de primes conditionnées par l'atteinte d'objectifs de performance. Le détail de ces objectifs et leurs critères d'évaluation sont des informations stratégiques et économiquement sensibles dont seules les grandes lignes peuvent être rendues publiques. *Des informations plus exhaustives sont disponibles dans les chapitres 5 et 7 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>.* Une part de cette rémunération inclut une composante RSE pour 10 %, le bonus RSE décrit dans les sections ci-après du présent chapitre.

La politique de **rémunération long terme** mise en place pour les dirigeants et mandataires sociaux exécutifs est principalement basée sur l'attribution d'actions gratuites dont l'acquisition définitive est soumise à la constatation par le Conseil, sur recommandations du Comité des Rémunérations. Et le cas échéant, l'acquisition définitive est aussi soumise à la satisfaction de conditions de performance fixées par le Conseil au moment de l'attribution et alignées sur des critères de performance. Le Conseil, peut, s'il y a lieu, décider que certaines conditions de performance ne concernent qu'une partie de l'attribution dont bénéficient les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, dans le respect des principes exposés par le Code Middledent.

Le tableau ci-dessous résume les rémunérations de chaque membre de la gouvernance. *Des informations plus exhaustives concernant notamment la composition du Conseil de surveillance, sont disponibles dans le chapitre 5 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>.*

Rémunération des membres du Conseil de Surveillance en €	2023/2024	2022/2023
Rémunération individuelle de Anh Nguyen (jusqu'au 15 février 2024)	92 250	118 750
Rémunération individuelle de Sabri Markabi	26 500	25 000
Rémunération individuelle de Philippe Guy	28 000	60 600
Rémunération individuelle de Virginie Lleu	25 000	46 300
Rémunération individuelle de Elizabeth Kogan	21 000	47 875
Rémunération individuelle de Tone Kvåle	25 000	55 177
Montant global de la rémunération versée aux membres du Conseil de Surveillance	218 000	353 702
Taux de présence des membres du Conseil de Surveillance (%)	100	100
Rémunération des membres du Directoire en €	2023/2024	2022/2023
Rémunération individuelle totale du responsable de l'exécutif, Christophe Douat	781 528	521 830
Rémunération individuelle de Jaime Arango (du 01/04/2023 au 27/09/2023)	145 148	323 489
Rémunération individuelle de Joël Richard	-	270 305
Rémunération individuelle de Franck Pouzache	383 092	270 858
Montant global de la rémunération versée aux membres du Directoire	1 309 768	1 386 482
Résultat du vote de l'AG sur la rémunération du dirigeant de l'exécutif (%)	AG programmée le 12/09/24	76,32

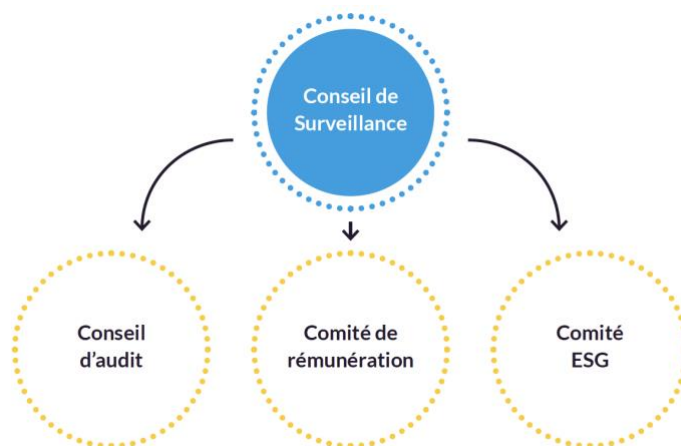
La rémunération des mandataires sociaux comprend les rémunérations fixe, variable, exceptionnelle, les avantages en nature ainsi que la valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice, (la part variable n'étant versée qu'après l'approbation de la rémunération variable des membres du Directoire par l'Assemblée générale annuelle statuant sur les comptes clos au 31 mars 2023 et au 31 mars 2024).

La rémunération des membres du Conseil de Surveillance comprend la rémunération au titre du mandat, les jetons de présence.

Le montant global des rémunérations et actions valorisées perçues par l'ensemble des membres du Directoire actifs en 2023 s'élève à 1 309 768€ pour l'exercice dont 760 768€ de rémunérations brutes. Le montant total des jetons de présence versés aux membres du Conseil de Surveillance s'élève à 125 500€.

4.3.2. GOUVERNANCE RSE : COMITE ESG, ACTEURS CLE DE LA RSE

Afin de donner plus d'envergure à nos ambitions et de garantir la pérennité de notre démarches RSE, nous avons formalisé et consolidé notre gouvernance RSE. Nous nous sommes ainsi dotés d'un Comité ESG depuis 2022 qui vise à incarner notre raison-d'être d'un point de vue stratégique pour une performance durable. Il s'agit d'une démarche volontaire qui fait suite notamment à l'inscription de la *raison d'être* de la Société dans ses statuts.



Le Comité ESG a pour missions :

- d'étudier les enjeux extra-financiers de la Société et de fournir des conseils et recommandations au Conseil de Surveillance ;
- d'évaluer la politique RSE de la Société et les résultats afférents ;
- de mesurer les progrès et l'atteinte des objectifs RSE et de proposer toute modification pertinente desdits objectifs ;
- d'examiner la stratégie RSE de la Société et de fournir des conseils et recommandations au Conseil de Surveillance ;
- d'approuver le rapport RSE de la Société.

Le comité ESG se compose à ce jour de deux membres du Conseil de Surveillance et sera complété par des membres extérieurs dans les années à venir.

Philippe Guy (Président du Conseil de Surveillance)

Au cours de sa carrière au Boston Consulting Group, Philippe Guy a conseillé de nombreuses sociétés internationales dans les secteurs de la pharmacie, des biotechnologies et des dispositifs médicaux dans de nombreux domaines tels que la stratégie d'entreprise et des unités commerciales, la recherche et le développement, la commercialisation et la fabrication ainsi que la transformation à grande échelle et l'intégration post-fusion/acquisition. Désormais directeur du développement international de la Fondation de la Mer, est convaincu du rôle majeur des entreprises et du secteur financier sur la santé et l'environnement ainsi que de la nécessité d'aligner les parties prenantes et de mesurer l'impact RSE autour d'un référentiel commun.

Élisabeth Kogan

Co-fondatrice et CEO de Clexio Biosciences, une société pharmaceutique au stade clinique qui développe de nouveaux médicaments pour les troubles neurologiques et psychiatriques, Élisabeth Kogan a plus de 20 ans d'expérience dans l'industrie pharmaceutique. Elle y a occupé des postes de Direction dans la R&D, les ventes et le marketing. Elle possède une vaste expérience dans le domaine de l'innovation et d'introduction de nouvelles technologies, du concept à sa commercialisation. Passionnée par l'apport de nouvelles solutions aux patients pour réduire la souffrance et améliorer la qualité de vie, Élisabeth Kogan est particulièrement attachée à l'inclusion des patients dans le développement pharmaceutique, à l'accès aux médicaments et à la place de femmes dans nos sociétés.

Acteurs clés de la RSE

Tous nos salariés et nos parties prenantes sont amenés à contribuer à notre démarche RSE. Cependant les orientations et objectifs RSE sont incorporés et pilotés par l'équipe de pilotage RSE et le Management Leadership Team.

Management Leadership Team

Le Management Leadership Team, composé des principaux responsables de Medincell est directement impliqué dans l'orientation des stratégies RSE de l'entreprise et dans certaines décisions. Sur la base des enjeux matériels prioritaires, ses membres déclinent les objectifs annuels en interne avec l'appui de l'équipe de pilotage RSE.

Équipe de Pilotage RSE

L'équipe de pilotage RSE, apporte une expertise RSE interne, et détient la responsabilité de piloter la démarche RSE sur la base des axes stratégiques définis en synergie avec le MLT et le Comité ESG. Cette équipe de management transversal suit l'avancement des projets à travers notamment des indicateurs de suivi et l'animation de référents RSE. L'équipe de pilotage rapporte directement au Comité ESG et l'interpelle quand nécessaire.

Gouvernance RSE	2023/2024	2022/2023
Existence d'un responsable RSE	oui	oui
Présence au CSV d'un membre RSE	oui	oui
Présentation de la stratégie RSE au CSV	oui	oui

Objectifs

Au-delà de nos propres enjeux RSE, liés à notre raison d'être, à la nature de nos activités, et à nos enjeux financiers, nous considérons aussi les enjeux RSE matériels de nos parties prenantes. La Société a réalisé une analyse de double matérialité en 2022 afin de confirmer l'alignement de sa stratégie long terme et définir des objectifs principaux. Cette analyse de double matérialité est présentée dans la section suivante du présent chapitre.

Au titre de l'année 2023, les acteurs de la RSE se sont attachés à remplir les objectifs court terme présentés dans le tableau ci-dessous et à poser certains jalons nécessaires à l'atteinte d'objectifs moyen et long terme.

Objectifs court terme	Sous objectif 2023-2024	Performance (%)	Sous objectif 2024-2025
Formalisation de la Gouvernance et des politiques	Rapport au Comité ESG	100	Rapport au Comité ESG
	Rédaction de politiques et autres textes de référence (suite)	100	Rédaction de politiques et autres textes de référence (suite)
	100 % des employés formés aux nouveaux textes de référence	NA	100 % des employés formés aux nouveaux textes de référence
	Raffiner les objectives et plans d'action court, moyen, long termes	83	Améliorer ou maintenir au moins 6 des principaux indicateurs ESG (Objectif déclencheur du Bonus RSE)
	Intégrer au moins une nouvelle notation (S&P Global)	200	
Amélioration des écarts RSE constatés	Maintenir le périmètre du Scope 3	100	Anticiper les exigences de la CSRD
	Maintenir la notation ISS générale à B-Prime (Objectif déclencheur du Bonus RSE)	100	Étendre l'inclusion des parties prenantes du groupe
Amélioration la gestion des risques ESG	Améliorer la notation Sustainalytics à risque moyen – (Objectif déclencheur du Bonus RSE)	50	

Sur cette année 2023, nous avons globalement atteint ses objectifs court terme d'amélioration ESG. Le bonus RSE de la Société était lié à deux de ces objectifs.

Le bonus RSE vient récompenser les efforts spécifiques à une thématique RSE sous la forme d'une majoration du bonus d'entreprise qui est lié à des objectifs de développement de la stratégie d'entreprise. Cette majoration au titre de l'année fiscale de 2023 est à hauteur de 10 % bonus collectif, obtenue à moitié et représentant 8 000€ additionnels à répartir entre les salariés.

4.3.3. MATERIALITE ET RISQUES ESG

La prise en compte de la matérialité des enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) dans les politiques et objectifs d'une organisation est essentielle pour assurer une approche responsable et durable de ses activités. Afin d'identifier les enjeux pertinents, Nous avons effectué une analyse des enjeux matériels pour nos activités, notre secteur d'activité et nos parties prenantes.

Ces dernières sont notamment : les patients, groupes et organisations de patients, les employés et leurs représentants, la Direction, les fondateurs, les actionnaires, les investisseurs, les partenaires commerciaux et les fondations, les agences réglementaires FDA et EMA, les systèmes de santé, l'OMS, les communautés locales, la communauté scientifique, le Gouvernement français, les ONG dont les Nations Unies, et l'Environnement en tant que partie prenante silencieuse.

Risques ESG à l'horizon 2030

Les risques liés à la prise en compte des objectifs de durabilité pour une société pharmaceutique technologique au stade clinique sont intrinsèquement liés à ceux de l'industrie pharmaceutique. La prise en compte des attentes grandissantes des parties prenantes devient

fondamentale. Nous avons donc considéré douze enjeux de durabilité spécifiques à Medincell ainsi que les risques afférents considérés comme significatifs, au regard de l'exigence des parties prenantes et de la raison d'être de la Société.

Enjeux	Risques	Proba	Impact	Criticité
Qualité et sûreté des produits	Risques liés à la fabrication et à l'approvisionnement d'un produit de haute qualité.	*	***	*
	Risques d'effets secondaires indésirables à long terme non détectés, utilisation non conforme à l'autorisation ou aux bénéfices discutables du produit.	*	***	*
Innovation technologique	Risques d'être limités par la plateforme technologique pour développer certains traitements avec certains principes actifs et/ou à un coût acceptable.	*	***	*
Accès aux médicaments	Risques liés à la mise en œuvre de certaines stratégies d'accès aux médicaments, certains programmes de tarification différentielle au regard des ressources financières ou du plan d'affaires de l'entreprise.	**	**	***
	Risque d'un tarif inadéquat par rapport aux avantages du produit et/ou manque de retour sur investissement par rapport aux coûts du développement.	**	**	**
Création de valeur alignée avec les ODD	Risques de limitation de la valeur financière créée de par les risques financiers liés aux activités de développement pharmaceutiques et à la stratégie de développement de la Société.	*	***	*
	Risques liés aux limitations technologiques et à la gestion de la propriété intellectuelle.			
	Risques liés à une création et un partage de la valeur insuffisants aux yeux des parties prenantes.			
Retenir les talents et les développer	Risques liés à la difficulté à attirer et retenir les employés /talents et risques liés à la réduction de la valeur créée notamment l'innovation.	*	**	*
Santé et sécurité des employés	Risques liés à la dégradation des conditions de travail affectant les opérations et la valeur créée.	*	**	*
Diversité, inclusion et égalité des genres	Risques liés à la marque employeur, risques liés au manque de création de valeur.	*	*	*
Empreinte carbone	Risques liés au manque de gestion environnementale de Medincell ou de certaines parties prenantes et dans certaines régions. Risques d'aggravation des phénomènes liés au changement climatique.	**	*	**
Gestion des ressources	Risques liés à l'industrie pharmaceutique très consommatrice d'eau.	*	**	**
	Risques de la mauvaise gestion environnementale des ressources en matière premières liées à la technologie BEPO®.			
Pollution et biodiversité	Risques de dégradation de l'environnement dans certaines régions liées à la chaîne d'approvisionnement.	**	**	**
Éthique des affaires	Risques liés à la possibilité que, pour certains produits, la technologie ne réduise pas l'impact des composés pharmaceutiques ou soit globalement plus impactant environnementalement que le traitement oral. Risque de dégradation de l'environnement.	**	**	**
	Risques de non-respect du Code de Conduite interne, conflits d'intérêts, corruption, incidents concernant les droits de l'homme exposant la réputation de la Société et de sa chaîne de valeur.	*	**	*
Bonne gouvernance et conformité légale	Risques de pratiques commerciales agressives de la part de certains partenaires sur certains marchés très concurrentiels et peu réglementés.	*	*	*
	Risques de manque de contrôle et limitation d'influence de Medincell sur sa chaîne de valeur pouvant entraîner des non-conformités ou mauvaises pratiques exposant la réputation de la chaîne de valeur.	*	**	*

L'importance des risques a été appréciée en fonction de :

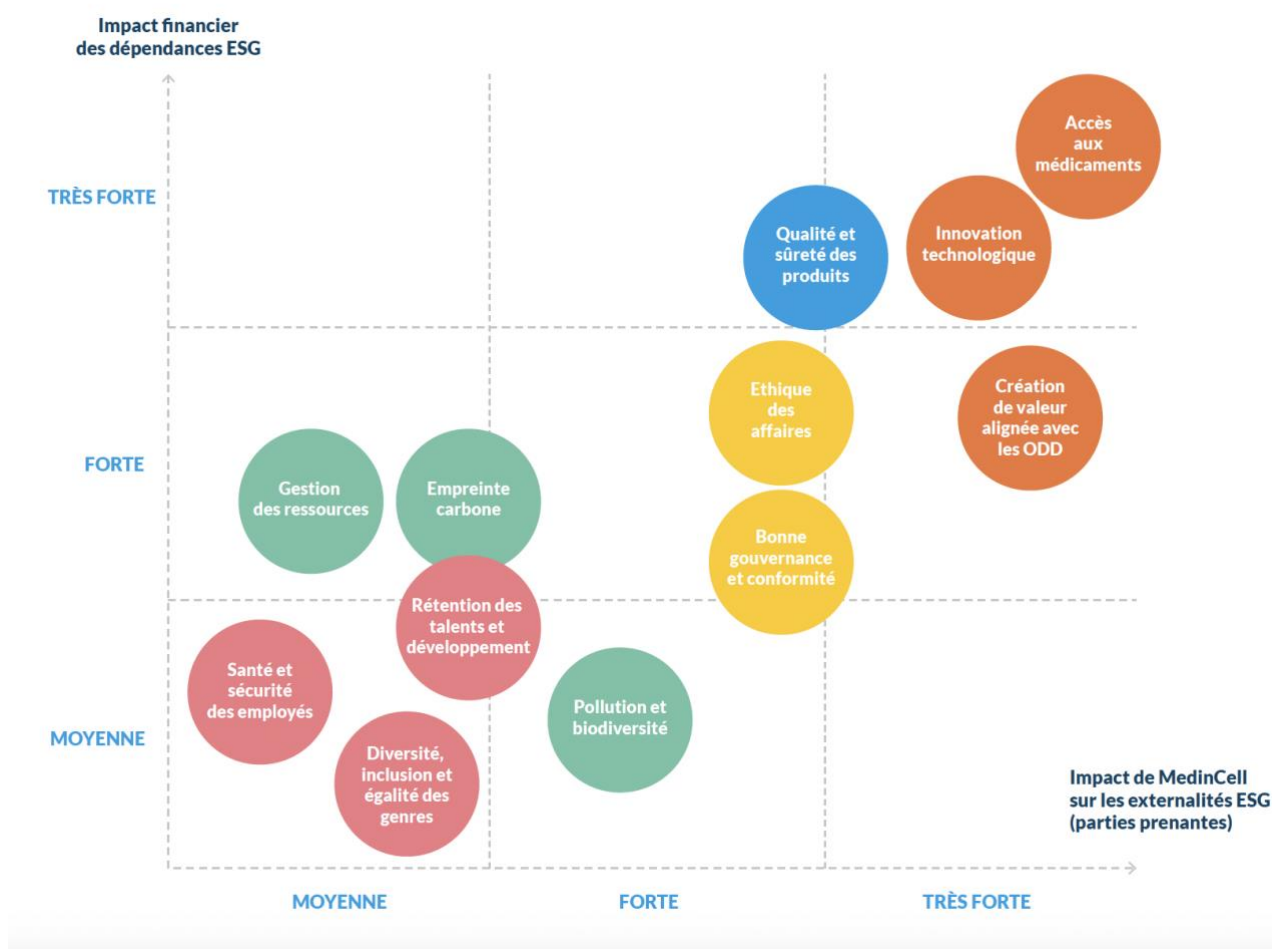
- La probabilité d'occurrence (Faible : * ; Moyen : ** et Élevé : ***) « Proba », pondérée en tenant compte des attentes sociétales actuelles, de la dépendance de Medincell à ses partenaires commerciaux et de son champ d'action.

- L'impact estimé (Faible : * ; Moyen : ** et Élevé : ***) « Impact », prenant en compte les impacts réputationnels, contentieux, financiers et l'accomplissement de la raison d'être de la Société.

- Du degré de criticité nette déterminé (Faible : * ; Moyen : ** et Élevé : ***) « Criticité » (probabilité d'occurrence x impact potentiel) après la prise en compte du stade de développement actuel des activités de la Société et des politiques visant à gérer ces risques.

4.3.4 ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE

L'analyse de double matérialité permet de considérer parallèlement l'évolution de la société et de l'environnement, qui peut avoir une incidence sur les activités de l'entreprise, et comment l'évolution de l'entreprise peut avoir une incidence sur la société et l'environnement (ses parties prenantes) et ainsi vérifier la prise en compte et l'alignement des enjeux avec la stratégie.



Définition de matérialité pour MedinCell : Les sujets ESG sont considérés comme matériels pour MedinCell s'ils sont susceptibles d'influencer le jugement et les décisions des principaux groupes de parties prenantes et d'avoir un impact significatif sur les performances globales de l'entreprise.

La double matérialité prend en considération à la fois :

- les **dépendances matérielles** à travers la **matérialité financière**. Les impacts potentiels de l'extérieur sur l'entreprise comprennent les sujets qui affectent la capacité de l'entreprise à fournir ses services et développer des traitements, tels que ses vulnérabilités potentielles à une perturbation de l'approvisionnement en ressources naturelles ou à des changements dans son écosystème d'exploitation. L'étude des risques financiers (*détaillés au chapitre 2 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>*) permet de dégager les sujets ESG qui ont un potentiel impact sur l'opérationnalité de MedinCell, sa réputation ou sur son environnement réglementaire. Et d'autre part :
- les **externalités ESG** à travers la **matérialité non financière**. Les impacts de l'entreprise à travers ses activités (telles que la fabrication de biens ou la prestation de services) et ses produits sur la société et l'environnement (ses parties prenantes). Certains impacts sont involontaires et potentiellement négatifs (les impacts sur l'environnement par exemple), mais peuvent aussi être positifs (technologie permettant un meilleur accès aux soins de santé). La matérialité des sujets a été évaluée à travers les matérialités déclarées ou estimées des différentes parties prenantes en fonction de leur influence sur la société et les risques ESG de l'entreprise.

Cette analyse de double matérialité a été réalisée en 2022 et n'est pas figée dans le temps. Elle devra être réévaluée périodiquement.

4.3.5. MATERIALITE ET OBJECTIFS RSE

La politique et la stratégie de prise en compte de la matérialité des enjeux ESG impliquent l'identification, l'établissement d'objectifs, l'intégration, la mesure, la communication et l'intégration dans la stratégie globale de l'organisation. Les enjeux ESG doivent être considérés comme des facteurs clés de réussite à long terme, contribuant à la création de valeur durable pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Le tableau ci-dessous décrit l'intégration des enjeux ESG dans les politiques ou procédures de l'organisation et les objectifs à l'horizon 2030 pour aborder ces enjeux. Ces objectifs doivent permettre de progressivement aligner la vision stratégique de Medincell avec les attentes des parties prenantes.

Enjeux	Politique	Objectif 2030
Qualité et sûreté des produits	Créer des technologies et des produits sûrs, performants et de haute qualité. (Politique QHSE).	Maintenir une assurance qualité interne performante et le respect des BPx durant le développement des produits.
Innovation technologique	Supporter l'innovation pour mieux répondre aux besoins des patients.	Innover pour la santé des patients.
Accès aux médicaments	Coupler nos technologies innovantes à une stratégie "Global Access". Développer un réseau de partenaires engagés qui partagent notre vision d'impact sur la santé dans le monde.	Proposer une stratégie « <i>Global Access</i> » pour chaque produit innovant développé à partir d'une « <i>molécule générique</i> ». Garantir un accès aux médicaments le plus large possible à travers : - la négociation d'accords de licence - le développement de partenariats avec des fondations et ou agences de santé internationale.
Création de valeur alignée avec les ODD	Développer un modèle d'entreprise vertueux fondé sur le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de ses collaborateurs. Améliorer l'efficacité des médicaments et leurs impacts thérapeutiques en s'appuyant sur les technologies adéquates. Œuvrer pour le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs.	Partager la valeur créée à travers notre modèle d'entreprise. Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos projets. Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos partenariats et le Global Compact.
Retenir les talents et les développer	Être un employeur attractif et favoriser le développement humain.	Soutenir un emploi durable. Promouvoir le développement professionnel de chacun.
Santé et sécurité des employés	Promouvoir la santé et le bien-être des employés (Politique QHSE, QVT), faciliter l'équilibre travail-vie personnelle.	Maintenir un environnement de travail sécurisé, sain et respectueux.
Diversité, inclusion et égalité des genres	Garantir des opportunités égales et un traitement égalitaire. Bannir toute forme de violation de la dignité d'un individu. Promouvoir l'égalité professionnelle entre homme et femme.	Améliorer le ratio d'égalité H/F et maintenir la présence de femmes au Conseil de Surveillance. Augmenter la présence des femmes aux plus hauts niveaux de management.
Empreinte carbone	Minimiser notre empreinte carbone en rationalisant l'utilisation de l'énergie (scope 1 et 2) et réduisant nos émissions (scope 3).	Objectif de réduction de l'intensité énergétique pour le scope 2 : - Bâtiment de bureaux, atteindre l'objectif de réduction fixé par la France (réglementation tertiaire) - Laboratoire : améliorer et maintenir l'intensité énergétique conformément à l'objectif de l'Accord de Paris.
Gestion des ressources	Proposer des produits ayant un impact environnemental réduit et concevoir des nouvelles technologies durables avec une meilleure gestion des ressources.	Développer des technologies compatibles avec une gestion durable des ressources (eau, carbone fossile et gestion des terres). Anticiper les changements de disponibilité des ressources dans la chaîne de valeur de Medincell.
Pollution et biodiversité	Limiter l'impact environnemental des produits pharmaceutiques (composés pharmaceutiques dans l'eau) et de la chaîne de valeur de Medincell (les effluents et les déchets).	Développer des technologies/produits améliorant l'impact environnemental des traitements. Maintenir la bonne gestion des effluents et déchets liés à nos activités.
Éthique des affaires	Travailler avec des partenaires qui partagent nos valeurs, évaluer leurs pratiques en matière de respect des Droits Fondamentaux, de lutte contre la corruption et de développement durable. (Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur, Global Compact)	Assurer le respect de l'éthique des affaires des pratiques chez Medincell et dans sa chaîne de valeur. Être vigilant pour éviter les controverses. Promouvoir une culture du feedback, de signalement des déviations et de leur résolution.
Bonne gouvernance et conformité légale	Assurer la bonne gouvernance de la Société. (Code Middle Next) Exiger la conformité légale des activités de la Société et de sa chaîne de valeur. (Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur)	Maintenir les bonnes pratiques de gouvernance au sein de Medincell. Maintenir une démarche proactive en matière de bonnes pratiques ESG. Assurer la bonne gestion de la chaîne de valeur.

La mesure et le suivi des progrès réalisés dans la prise en compte des enjeux ESG sont réalisés à travers les indicateurs clés de performance du tableau suivant. L'établissement de rapports réguliers sur les performances et l'analyse des résultats obtenus permettront d'identifier les domaines d'amélioration et de mettre en place des actions correctives si nécessaire. Une communication transparente et régulière sur cette base informera les parties prenantes des politiques, objectifs et progrès réalisés sur les enjeux ESG matériels.

4.3.6. PRINCIPAUX OBJECTIFS ET INDICATEURS RSE

Enjeux	Objectif 2030	Principaux Indicateurs	2022/2023	2023/2024	Cible 2030
Qualité et sûreté des produits	Maintenir une assurance qualité interne performante et le respect des bonnes pratiques (BPx) dans toutes les étapes de développement de nos produits.	Indicateurs en cours de réévaluation	NE	NE	NE
Innovation technologique	Innover pour la santé des patients.	% budget R&D /des dépenses opérationnelles	74*	64	75
		Nb brevets - articles	4 - 3	3 - 1	NA
Accès aux médicaments	Proposer une stratégie « <i>Global Access</i> » pour chaque produit innovant développé à partir d'une « <i>molécule générique</i> ». Garantir un accès aux médicaments le plus large possible à travers : - la négociation d'accords de licence, - le développement de partenariats avec des fondations et ou agences de santé internationale.	% projet avec un levier d'amélioration de l'accès	22	40	50
Création de valeur alignée avec les ODD	Partager la valeur créée à travers notre modèle d'entreprise. Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos projets. Participer au développement des Objectifs de Développement Durable à travers nos partenariats et le Global Compact.	% employés actionnaire ou avec plan d'action % CA lié à une contribution aux ODD	91 - 99 88	92 - 98 92	85 - 95 85 min
Retenir les talents et les développer	Soutenir un emploi durable. Promouvoir le développement professionnel de chacun.	Taux de rotation (turnover) Intensité de formation heures /employé/an	10,0 12	10,2 23	< turnover LEEM 16
Santé et sécurité des employés	Maintenir un environnement de travail sécurisé, sain et respectueux.	Taux de fréquence des accident et incidents (TF3)	70	121	TF3<20
Diversité, inclusion et égalité des genres	Améliorer le ratio d'égalité H/F et maintenir la présence de femmes au Conseil de Surveillance. Augmenter la présence des femmes aux plus hauts niveaux de management.	Écart salarial F/H % % Femmes au CSV, Comité Exécutif % Femmes parmi les 10+ hauts salaires Nb de nationalité parmi l'effectif	17,84 50 - 30 20 22	9,15 60 - 22 40 22	<5 50 - 50 50 NA
Empreinte carbone	Objectif de réduction de l'intensité énergétique pour le scope 2 : - Bâtiment de bureaux, atteindre l'objectif de réduction fixé par la France (réglementation tertiaire), - Laboratoire : améliorer et maintenir l'intensité énergétique conformément à l'objectif de l'Accord de Paris.	Intensité énergétique kWh/m ² /an bureau Intensité énergétique kWh/ ETP R&D/an	111* NE	126 NE	156 A définir ultérieurement
Gestion des ressources	Développer des technologies compatibles avec une gestion durable des ressources (eau, carbone fossile et gestion des terres). Anticiper les changements de disponibilité des ressources dans la chaîne de valeur de Medincell.	% de ETP alloué aux efforts de recherche correspondants (technologie verte, Analyse du Cycle de Vie)	31	17	20
Pollution et biodiversité	Développer des technologies/produits améliorant l'impact environnemental des traitements. Maintenir la bonne gestion des effluents et déchets liés à nos activités.	Réduction théorique en API comparé au traitement oral. Intensité déchets laboratoire t CO ₂ e / ETP R&D	NA 0,068	NA 0,079	NA -5 %
Éthique des affaires	Assurer le respect de l'éthiques des affaires des pratiques chez Medincell et dans sa chaîne de valeur. Être vigilant pour éviter les controverses.	Nb d'audits de tierce parties Nb controverse Nb alertes remontées et traitées	1 0 0	8 0 0	NA NA NA

	Promouvoir une culture du feedback, de signalement des déviations et de leur résolution.				
Bonne gouvernance et conformité légale	Maintenir les bonnes pratiques de gouvernance au sein de Medincell.	Nb d'audits de tierce parties (fournisseurs)	18	11	NA
	Maintenir une démarche proactive en matière de bonnes pratiques ESG.	% de Parties Prenantes engagées sur le Code de Conduite Fournisseur	NA	NA	100
	Assurer la bonne gestion de la chaîne de valeur.				

**par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées*

4.3.7. CONTRIBUTION AUX ODD

Nous souhaitons que notre évolution ait une incidence positive croissante sur la société et l'environnement et de façon générale sur ses parties prenantes. L'alignement et la contribution aux ODD est une mesure essentielle de la création de valeur de la Société. **Les cibles des ODD directement adressées** sont précisées en fin du présent chapitre.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Création de valeur alignée avec les ODD		
- Risques de limitation de la valeur financière créée de par les risques financiers liés aux activités de développement pharmaceutiques et à la stratégie de développement de la Société. - Risques liés aux limitations technologiques et à la gestion de la propriété intellectuelle. - Risques liés à une création et un partage de la valeur insuffisants aux yeux des parties prenantes.	- Développer un modèle d'entreprise vertueux fondé sur le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de ses collaborateurs. - Améliorer l'efficacité des médicaments et leurs impacts thérapeutiques en s'appuyant sur les technologies adéquates. - Œuvrer pour le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs.	- Partager la valeur créée à travers notre modèle d'entreprise. - Participer aux Objectifs de Développement Durable à travers nos projets. - Participer aux Objectifs de Développement Durable à travers nos partenariats et le Global Compact.



BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE. Nous développons des médicaments innovants et abordables et nous nous efforçons de les rendre largement accessibles.



ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES. Nous renforçons le pouvoir d'action des femmes en développant notamment un produit contraceptif adapté à leurs besoins et en le rendant largement disponible.



PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS. Nous encourageons la collaboration en développant un réseau de partenaires de grande valeur issus de l'industrie pharmaceutique, du monde universitaire, des ONG, etc.



EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT. Notre technologie de formulation de traitements injectables à action prolongée, BEPO®, permet de limiter le problème de la contamination de l'eau par des résidus pharmaceutiques en réduisant notamment la quantité de principe actif nécessaire par rapport à un traitement oral.

A l'horizon 2030, nous souhaitons maintenir notre contribution directe ou indirecte aux ODD à au moins 85 % de notre chiffre d'affaires.

Contribution aux ODD	2023/2024	2022/2023
Proportion du CA adressant au moins un ODD (%)	92	88

Sur l'année 2023, nous avons contribué directement ou indirectement aux ODD 1, 3, 5, 9 et 17 à minima à hauteur de 92 % de notre chiffre d'affaires (les projets internes en cours formulation et/ou ne générant pas de chiffre d'affaires n'ont pas été pris en compte).

4.3.8. ÉTHIQUE DES AFFAIRES

La gouvernance, la stratégie et la politique de l'éthique des affaires jouent un rôle crucial pour une entreprise de technologie pharmaceutique, car elles garantissent la conduite responsable, intègre et éthique de ses activités. Le Conseil de Surveillance et la Direction de Medincell promeuvent l'éthique des affaires en favorisant une culture organisationnelle qui valorise l'intégrité, la transparence et la responsabilité.

Nous mettons l'excellence de l'innovation au service des patients en concevant des technologies innovantes permettant de formuler de nouveaux produits et thérapies accessibles. Au cours de la recherche et du développement de ces traitements et dans la conduite commerciale de la Société, nous suivons les principes, les réglementations et les directives existants afin de garantir des standards éthiques élevés.

Nos codes Éthique et de Conduite énoncent les valeurs éthiques de l'entreprise, nos attentes en matière de comportement professionnel et les responsabilités de chaque employé et notre Code d'Éthique fournisseur celles envers nos fournisseurs et prestataires.

Sur certaines thématiques, nous mettons en œuvre un programme de sensibilisation et de formation de nos employés aux normes éthiques, aux politiques et aux bonnes pratiques de l'entreprise.

Des canaux de signalement confidentiels permettent à nos employés et à nos parties externes de signaler les violations éthiques en toute sécurité, sans crainte de représailles.

Enjeux et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Éthique des affaires		
- Risque de non-respect du Code de Conduite interne, conflits d'intérêts, corruption, incidents concernant les droits de l'homme exposant la réputation de la Société et de sa chaîne de valeur. - Risques de pratiques commerciales agressives de la part de certains partenaires sur certains marchés très concurrentiels et peu réglementés.	- Travailler avec des partenaires qui partagent nos valeurs, évaluer leurs pratiques en matière de respect des Droits Fondamentaux, de lutte contre la corruption et de développement durable. - Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur, Global Compact.	- Assurer le respect de l'éthique des affaires des pratiques chez Medincell et dans sa chaîne de valeur. - Être vigilant pour éviter les controverses. - Promouvoir une culture du feedback, de signalement des déviations et de leur résolution.

4.3.8.1. Droits et principes fondamentaux

Signataire du Global Compact, nous sommes engagés à en respecter et promouvoir les dix principes fondateurs de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention des Nations unies contre la corruption. Acteur engagé pour la santé dans le monde, nous considérons les droits humains, le droit de l'environnement et le droit à l'eau comme des droits fondamentaux.

Nous nous imposons, dans la mesure de nos capacités, un effort de vigilance quant à ces droits fondamentaux ainsi que sur les sujets de controverses relatifs aux droits sociaux et de l'environnement ou faisant l'objet de critiques ou de préoccupations de la part de nos parties prenantes.

4.3.8.2. Promotion des pratiques éthiques et équitables

Nous exigeons de l'ensemble de nos collaborateurs une intégrité totale dans leurs relations avec l'ensemble de leur interlocuteurs (collègues, prestataires, partenaires, patients, autorités réglementaires etc.). Les grands principes et normes de comportement applicables à nos activités décrits par les Codes d'Éthique et de Conduite de Medincell sont appuyés par des documents et actions visant à les promouvoir. Ces documents sont en partie disponibles sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.

Nos collaborateurs peuvent ainsi se référer :

- au Règlement intérieur de Medincell,
- à la Charte RSE,
- au Code de Déontologie boursière, et à la formation de prévention des délits d'initiés,
- aux informations relatives au contrôle et limitation des notes de frais,
- aux obligations légales relatives à la transparence des liens (Loi Bertrand),
- au questionnaire d'évaluation des prestataires et fournisseurs sur critères RSE,
- au Code Éthique ainsi qu'à son dispositif de signalement,
- au Code de Conduite,
- au Code de Conduite Fournisseur,
- à la Politique Anti-corruption,
- à la Politique Conflit d'Intérêt.

4.3.8.3. Dispositif de signalement (lanceur d'alerte)

Nos collaborateurs sont encouragés à signaler toute déviation ou risque de déviation et ont à leur disposition un dispositif de signalement confidentiel et garantissant l'absence de représailles (dispositif décrit dans le Code Éthique et de Conduite).

Promotion des pratiques éthiques et équitables	2023/2024	2022/2023
Taux de formation Code Éthique, Code de Conduite, dispositif de signalement (%)*	64	87
Taux de formation Prévention Délit d'Initié (%)*	100	80

*Taux de formation de l'effectif inscrit à la campagne de formation biannuelle

En 2023, nous avons développé et mis en œuvre un dispositif de signalement ouvert aux personnes extérieures à l'entreprise (avec possibilité d'anonymat). Nous avons également formé notre personnel aux nouveaux Codes d'Éthique et de Conduite.

4.3.9. PRINCIPES ETHIQUES LIES A L'ACTIVITE

4.3.9.1. Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des patients

Nous sommes profondément attachés à la sécurité des personnes, à la santé et à la vie des patients. Nous nous engageons donc à développer des candidats-médicaments de qualité, sûrs et efficaces, en conformité avec les normes réglementaires et les exigences internationales dans l'objectif de traiter des maladies à fort besoin médical.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Qualité et sûreté des produits - Risques liés à la fabrication et à l'approvisionnement d'un produit de haute qualité. - Risques d'effets secondaires indésirables à long terme non détectés, à l'utilisation non conforme à l'autorisation ou aux bénéfices discutables du produit.	Créer des technologies et des produits sûrs, performants et de haute qualité. (Politique QHSE)	Maintenir une assurance qualité interne performante et le respect des bonnes pratiques (BPx) dans toutes les étapes de développement de nos produits.

Management de la Qualité

Nos pratiques visent à produire des données fiables, pertinentes et traçables. Ces données sont maîtrisées au travers d'un système qualité, depuis la recherche exploratoire jusqu'au développement clinique. L'ensemble des activités est encadré par le Manuel QHSE et une politique QHSE, tous deux mis à jour et signés en 2023. Celui-ci assure le développement des produits et l'amélioration continue des processus de l'organisation à travers la mise en place d'outils tels que des audits, des investigations et des actions préventives et correctives (CAPA) et la gestion des changements (change control).

La fiabilité des produits est ainsi contrôlée tout au long du processus de leur développement et nous nous engageons à maintenir le niveau d'exigence approprié en matière de qualité :

- En interne, par la mise en place d'un système qualité visant à assurer la fiabilité et traçabilité des données, et la maîtrise des activités.
- Au niveau de nos prestataires, en s'assurant, notamment par le biais d'audits, du respect des exigences réglementaires applicables en vigueur en matière de bonnes pratiques (ex : BPL, BPM, BPC).

Notre manuel QHSE et nos Codes d'Éthique et de Conduite apportent plus de précisions sur ces sujets. Nos Roadmaps QHSE permettent de mettre à jour régulièrement les objectifs adaptés et ainsi mettre en place des plans d'amélioration continue.

Management de la Qualité	2023/2024	2022/2023
Déviations		
Temps de clôture moyen (jours travaillés)	38	66
Actions Préventives et Correctives		
Taux de clôture dans le temps imparti (%)	47	45*
Audits fournisseur		
Nb d'audits (occurrence)	11	18

*correction du périmètre de temps

4.3.9.2. Limitation et encadrement de l'expérimentation animale

Dans le cadre de nos activités de Recherche & Développement, nous commandons des études précliniques qui doivent être menées dans un cadre réglementaire strict. Elles sont réalisées par des prestataires extérieurs : les CRO (Contract Research Organization, entreprises gérant les études précliniques réglementaires ou les essais cliniques). Conformément à la Directive Européenne 2010/63/EU relative à la protection des animaux utilisés à des fins scientifiques, les 3R (remplacement, réduction ou amélioration de l'utilisation des animaux) et les normes de bien-être pour le traitement des animaux sont intégrés dans tous les aspects du développement, de la fabrication et des essais de candidats-médicaments.

Nous nous assurons de la mise en place d'un comité d'éthique pour l'expérimentation animale au sein des CRO avec lesquelles nous collaborons. Nous nous assurons aussi de l'accréditation par l'Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care (AAALAC) pour les CRO d'Amérique du Nord. Les comités éthiques (ou IACUC pour « Institutional Animal Care and Use Committees » en Amérique du Nord) revoient tous les protocoles mis en œuvre et veillent ainsi à la pertinence scientifique des expérimentations réalisées et au bien-être animal. Le Code Éthique et le Code de Conduite Fournisseur apportent plus de précisions sur ce sujet. *Ces documents sont disponibles sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.*

Au-delà du cadre réglementaire, nous imposons dans la mesure du possible la présence d'un représentant interne afin de s'assurer de la bonne manipulation et administration des produits et du bon démarrage des études conduites sur des animaux.

4.3.9.3. Essais cliniques impliquant la personne humaine

Nous sommes profondément attachés à la sécurité des personnes, à la santé et à la vie des patients, et exigeons un niveau d'éthique élevé dans ses essais cliniques (Code de Nuremberg, la Déclaration d'Helsinki de l'Association médicale mondiale, la Déclaration universelle sur le génome humain et les droits de l'homme, le Règlement UE n. 536/2014 du 16 avril 2014 sur les essais cliniques de médicaments à usage humain). Le Code Éthique, *disponible sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>*, apporte plus de précisions sur ce sujet.

Les essais cliniques des produits basés sur la technologie BEPO® réalisés par nos partenaires commerciaux ou par nous-mêmes, se conforment aux Bonnes Pratiques Cliniques. Les recherches cliniques ne sont réalisées qu'après autorisation par les autorités compétentes, la validité scientifique et un rapport bénéfice/risque favorable de nos médicaments expérimentaux, la mise en œuvre de mesures visant à protéger les sujets (dont audits BPC) et l'avis favorable d'un Comité d'Éthique Indépendant. L'inclusion d'un patient dans un essai clinique nécessite impérativement son consentement libre et éclairé.

A ce jour les phases cliniques concernent uniquement des produits impliquants des molécules déjà approuvées. Ces essais cliniques ne relèvent pas des préoccupations éthiques suivantes : recherche impliquant des cellules souches embryonnaires humaines, l'utilisation d'échantillons biologiques (hors bio-analyses), recherche génétique, médecine pédiatrique, médecine d'urgence, inclusion de sujets d'étude vulnérables.

4.3.9.4. Bonnes pratiques de promotion pharmaceutique

Nous considérons que tous les acteurs de la santé, des patients aux industriels, doivent collaborer pour permettre le développement de systèmes de santé durables et favorables à tous.

Le cas échéant, nous attendons de nos partenaires qui font la promotion de médicaments utilisant nos technologies, la diffusion d'informations étayées sur l'utilisation, la sécurité, l'efficacité et d'autres aspects du profil clinique du médicament ainsi que les contre-indications, les effets secondaires et les mises en garde liés au médicament. Les supports promotionnels doivent être exacts, étayés, scientifiquement rigoureux et conformes à tout règlement, loi, ou norme applicable.

Nous nous engageons également dans la promotion des bons comportements auprès de tous les publics, en particulier en matière de prise de médicaments. *Le Code Éthique, disponible sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>, apporte plus de précisions sur ce sujet.*

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Éthique des affaires		
- Risques liés aux non-respects du Code de Conduite interne, conflits d'intérêts, corruption, incidents concernant les droits de l'homme exposant la réputation de la Société et de sa chaîne de valeur. - Risques liés aux pratiques commerciales agressives de la part de certains partenaires sur certains marchés très concurrentiels et peu réglementés.	- Travailler avec des partenaires qui partagent nos valeurs, évaluent leurs pratiques en matière de respect des Droits Fondamentaux, de lutte contre la corruption et de développement durable. - Codes Éthique et de Conduite, Code de Conduite Fournisseur, Global Compact..	- Assurer le respect de l'éthiques des affaires des pratiques chez Medincell et dans sa chaîne de valeur. - Être vigilant pour éviter les controverses. - Promouvoir une culture du feedback, de signalement des déviations et de leur résolution.

4.3.10. PRINCIPES ETHIQUES LIES A LA CONDUITE COMMERCIALE

4.3.10.1 Anti-corruption, anti-subornation et anti-dessous-de-table

Dans le respect de nos valeurs et de nos engagements, nous exerçons nos activités de manière transparente et éthique. Membre de l'UN Global Compact, nous sommes notamment engagés sur le 10^{ème} principe émanant de la Convention des Nations unies contre la corruption « *Les entreprises sont invitées à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les dessous-de-table.* »

Nous proscrivons toutes les formes de dessous-de-table et de corruption, que ce soit par les employés, les consultants, les actionnaires, la direction ou toute personne exerçant des activités en notre nom ou de nos partenaires tels que les fournisseurs, sous-traitants, clients ou toute autre partie prenante.

Nos collaborateurs et nos partenaires doivent respecter toutes les lois et réglementations anti-corruption applicables, y compris la loi n°2016- 1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique « Loi Sapin II », l'US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), le UK Bribery Act et autres lois anti-corruption et conventions internationales en vigueur. Dans nos interactions avec des professionnels de la santé employés par ou affiliés à des autorités gouvernementales ou réglementaires, nous veillons à ce que ces interactions soient conformes aux réglementations anti-corruption, anti-subordination et anti-dessous-de-table.

Nos collaborateurs sont formés aux Codes Éthique et de Conduite (voir section précédente du chapitre Promotion des pratiques éthiques et équitables) et nos parties prenantes peuvent se référer à ceux-ci ainsi qu'au Code de Conduite Fournisseur. Au cours de l'année 2023, nous avons mis en place une Politique Anticorruption et une Politique sur les Conflits d'intérêts définissant les comportements appropriés, les mécanismes de consultations et les lignes directrices opérationnelles concernant les procédures d'approbation et la tenue des registres. Ces documents sont disponibles sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.

4.3.10.2 Lobbying

Nous ne fournissons en aucun cas de soutien politique, qu'il soit monétaire ou non monétaire. Nous pouvons chercher à soutenir des comités (non monétaires), des organisations philanthropiques engagées dans l'innovation en santé ou l'accès des patients aux thérapies. Jusqu'à présent, nous ne participons pas à des activités de lobbying. (<http://www.lobbyfacts.eu>)

4.3.11. PRINCIPES ETHIQUES LIES A LA CHAÎNE DE VALEUR

4.3.11.1. Activités controversées et secteur ou zone d'activité à risque

Nous ne sommes impliqués ni dans la production, ni dans l'exploitation, le commerce, la vente ou l'investissement d'aucun des produits ou activités suivants :

- Boissons alcoolisées, tabac, drogues récréationnelles, pornographie, jeux de hasard,
- Énergies fossiles, nucléaire, minéral,
- Armes, y compris armes biologiques et chimiques, ni contrats militaires
- Prisons, orphelinats ou organisations d'aide à l'enfance,
- Produits à base d'animal, pesticides, plantes et semences génétiquement modifiées, cellules souches embryonnaires humaines et tissus fœtaux, avortement, substitut de lait.

Du fait de sa chaîne de valeur, nous sommes amenés à interagir avec des entreprises ou dans des secteurs d'activité ou zones géographiques susceptibles de présenter des risques de dommages sociaux ou environnementaux, ou de faire l'objet de critiques ou de préoccupations de la part des parties prenantes (voir section ci-après Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs).

Du fait de nos activités en lien direct avec l'industrie pharmaceutique, nous, ou nos sous-traitants, sommes amenés à utiliser des produits chimiques (dont des agents actifs de médicaments et des contraceptifs) et à conduire des expérimentations animales ainsi que des essais cliniques.

Certains produits chimiques peuvent s'avérer polluants pour l'environnement à tout moment de leur cycle de vie, de la production à leur élimination par les filières de déchets spécifiques, mais également au moment de leur rejet dans les eaux domestiques via l'excrétion des patients.

Nous nous efforçons de mesurer et de mitiger notre impact sur l'environnement, en interne en s'assurant de l'élimination correcte des déchets chimiques et dangereux, mais également au-delà, en réduisant lorsque que c'est possible dès la conception la quantité d'API nécessaire au traitement. *Plus d'informations à ce sujet sont disponibles à la section **Une technologie à faible impact environnemental** du présent chapitre.* D'autre part, l'impact environnemental des traitements, « *Environmental Risk Assessment* » constitue un chapitre obligatoire du dossier réglementaire d'un médicament depuis 2004 pour l'AMM⁴⁴ et 2019 pour un IND⁴⁵.

4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs

Une partie importante de nos activités est confiée à des prestataires, notamment pour des activités requérantes, d'un point de vue réglementaire, des agréments particuliers : Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) et Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL) par exemple. Les prestataires auxquels nous avons recours fournissent principalement des prestations intellectuelles et de service. Ce sont notamment les CROs et des prestataires en charge de la production et du contrôle des candidats-médicaments, CDMO. Parmi nos principaux fournisseurs figurent des fournisseurs d'équipement, matériels et consommables de laboratoire et matières premières pour la composition des candidat-médicaments.

Nous avons ratifié en 2021 le traité de l'UN Global Compact et soutenons ses principes fondateurs. Nous avons ainsi formalisé notre engagement envers les Droits de l'Homme, la promotion des normes internationales du travail (OTI), la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. En 2021, Medincell a partagé ses engagements éthiques dans un Code Éthique et dans un Code de Conduite. En 2022, nous avons étendu nos engagements à travers l'édition d'un Code de Conduite Fournisseur. Ces documents sont disponibles sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.

Nous valorisons la confiance, le respect et l'intégrité dans toutes ses interactions et ses activités. Nous veillons notamment à :

⁴⁴ Directives 2001/83/CE et 2004/27/CE, cadre et la méthodologie (EMA, 2006)

⁴⁵ Réglementation du 29 juillet 1997(FDA, 1997) complétée par la ligne directrice de 1998 (FDA, 1998) et (FDA, 2015)

- Créer des technologies et des produits sûrs, performants et de haute qualité grâce à la gestion intégrée continue de la qualité / des risques et à une démarche d'amélioration continue ; voir section précédente **Management de la Qualité** du présent chapitre ;
- Travailler avec des partenaires qui partagent ses valeurs en s'efforçant de les évaluer en considérant leurs pratiques en matière de sécurité et de qualité, de respect des Droits de l'Homme, de conditions de travail, de développement durable et de commerce équitable et de lutte contre la corruption ;
- Exiger le respect du cadre légal et promouvoir une culture d'entreprise responsable et éthique au sein de Medincell à travers la formation et des procédures contrôlées ; voir section précédente **Promotion des pratiques éthiques et équitables** du présent chapitre et le *Code de Conduite Fournisseur*.
- Inclure dans la sélection des fournisseurs, prestataires et sous-traitants des critères de qualité, de conformité légale et réglementaire, de respect des Droits de l'Homme, d'Éthique, d'approche environnementale, de durabilité.

La sélection rigoureuse de nos fournisseurs et sous-traitants est réalisée sur la base d'évaluations multicritères, de la mise en concurrence systématique et d'un audit de qualification lorsque nécessaire. Tous les prestataires sélectionnés doivent se conformer aux exigences réglementaires applicables et à nos cahiers des charges aux niveaux opérationnel et qualité. Pour les sous-traitants à forts enjeux, en l'absence ou en complément des données publiques disponibles, un questionnaire ESG (base de la grille d'audit) permet de s'assurer de l'intégration des principes RSE et la prise en compte des risques ESG.

Notre vigilance est limitée à la cartographie des dépenses réalisées dans des zones ou secteurs d'activités à risque.

Effort de vigilance (GRI 407, 408, 409, 414-2)	2023/2024	2022/2023
Part de dépenses dans des pays présentant un risque social significatif et activités exposées à un risque :		
de non-respect des Droits de l'Homme (%)	0,41	2,5
d'exploitation des enfants par le travail (%)	0,15	2,46
de corruption (%)	4,72	6,65
de non-respect des principes démocratiques (%)	1,19	5,38
Part de dépenses relatives à des activités avec un risque environnemental et dans des pays significativement exposés :		
pollution par produits chimiques (%)	2,59	2,72
industries à forte intensité d'eau (%)	4,87	4,33
Nombre d'audits éthiques de sous-traitants (additionnel à ceux de qualité) (occurrence)	8	1
Incident grave en matière de conduite des affaires remonté ou décelé (occurrence)	0	0
Incident grave en matière de droits de l'homme remonté ou décelé (occurrence)	0	0
Incident grave en matière d'environnement remonté ou décelé (occurrence)	0	0

Sur l'exercice clos le 31 mars 2024, en dehors des audits qualité et financiers, 8 nouveaux sous-traitants ont été concernés par un audit papier ESG. D'autre part, aucune violation des principes du Pacte mondial des Nations unies, ni des principes directeurs de l'OCDE n'a été remontée ou décelée.

RESPONSABILITE SOCIALE

4.4.1 IMPACT SOCIAL DES ACTIVITES INTERNES DE MEDINCELL GROUPE

Medincell est une société de *licensing* biopharmaceutique en phase clinique et commerciale (recherche et développement de médicaments) dont l'activité est la formulation, le développement de nouveaux produits thérapeutiques jusqu'à leur commercialisation. A ce titre, nous produisons de la propriété intellectuelle couplée à notre savoir-faire. Notre équipe, ses compétences et son expérience est donc une de nos principales ressources. En conséquence, nous portons une attention particulière aux enjeux de responsabilité sociale. Notre capacité à attirer, retenir et motiver nos collaborateurs est identifiée comme un enjeu majeur. A ce titre, nous permettons notamment à chaque employé de devenir actionnaire et encourageons chacun d'entre eux à participer activement à la gouvernance de Medincell.

4.4.1.1. Éthique du travail

Nos politiques à l'égard de nos collaborateurs sont alignées avec les normes internationalement reconnues applicables à ses travailleurs, y compris les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et les Droits de l'Homme (UNGP) et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous attachons beaucoup d'importance aux conditions de travail, à la protection sociale, à la stabilité de l'emploi, à la relation avec les collaborateurs et au dialogue social. En France, le droit de grève et le droit d'association sont des droits constitutionnels et la liberté de réunion est une liberté fondamentale.

Nous exigeons de nos salariés une intégrité totale dans leurs relations avec l'ensemble de leurs interlocuteurs et notamment avec leurs collègues. Les grands principes et normes de comportement applicables aux activités de Medincell décrits par les Codes d'Éthique et de Conduite de Medincell sont appuyés par des documents et actions visant à les promouvoir. *Ces documents sont en partie disponibles sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.*

Les employés peuvent ainsi se référer :

- au Règlement intérieur de Medincell,
- à la Charte RSE,
- au Code de Déontologie boursière, et à la formation de prévention des délits d'initiés,
- aux informations relatives au contrôle et limitation des notes de frais,
- aux obligations légales relatives à la transparence des liens (Loi Bertrand),
- au questionnaire d'évaluation des prestataires et fournisseurs sur critères RSE,
- au Code Éthique ainsi qu'à son dispositif de signalement,
- au Code de Conduite,
- à la Charte sur le droit à la déconnexion,
- à la charte « Anti-harcèlement, discrimination et violence »,
- à la procédure Danger Grave et Imminent,
- à la Politique Anticorruption,
- et la Politique sur les Conflits d'intérêts.

Nos collaborateurs sont encouragés à signaler toute déviation ou risque de déviation et ont à leur disposition un dispositif de signalement confidentiel et anonyme garantissant l'absence de représailles (*dispositif décrit dans le Code Éthique et de Conduite et accessible en ligne <https://www.medincell.com/ethics-line/>*).

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Retenir les talents et les développer Risques liés à la difficulté à attirer et retenir les employés / talents et risques liés à la réduction de la valeur créée notamment l'innovation.	Être un employeur attractif et favoriser le développement humain.	- Soutenir un emploi durable. - Promouvoir le développement professionnel de chacun.

4.4.1.2. Conditions de travail et protection sociale

Medincell SA (France)

En tant que salariés d'une entreprise française, les employés de Medincell SA sont soumis aux dispositions du Code du Travail.

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est défini par la législation comme la rémunération horaire minimale que le salarié doit percevoir. Le montant horaire brut de cette rémunération équivaut à 11,65 € au 1^{er} janvier 2024. En 2023, le salaire le plus bas au sein de la Société se situe 9 % au-dessus du SMIC et 30 % au-dessus du seuil de pauvreté défini par l'INSEE⁴⁶ pour la France.

Des abattements peuvent être appliqués pour les apprentis ou les stagiaires qui disposent de leur propre grille de rémunération.

La durée légale du temps de travail hebdomadaire est fixée dans le Code du Travail français à 35 heures. L'entreprise propose deux types d'organisation du temps de travail :

- Forfait heure : durée hebdomadaire de 39 heures qui permet aux employés de choisir entre le paiement total des heures supplémentaires ou leur récupération partielle leur donnant accès à des récupérations du temps de travail (RTT).
- Forfait jour : les employés ayant un certain niveau d'autonomie et de responsabilité ne sont pas soumis à une limite horaire maximale de travail quotidienne ou hebdomadaire. Ils se voient donc proposer un forfait en nombre de jours travaillés sur l'année s'élevant actuellement à 216 j. Ils disposent cependant également de Jours de Récupération Annualisés. Ces employés bénéficient chaque année d'un entretien dédié et de rendez-vous réguliers avec leurs managers afin d'aborder le sujet de leur charge de travail. Par ailleurs les employés en forfait jour respectent les repos quotidiens et hebdomadaires obligatoires à savoir 11 h et 35 h respectivement.

L'entreprise met en place des procédures et des possibilités de flexibilité afin de faciliter l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle comme la Charte sur le droit à la déconnexion, ou le télétravail. *Plus d'informations sur ce sujet sont disponibles à la section **Développement du capital humain** du présent chapitre.*

Tous les employés, exceptés les stagiaires, bénéficient d'une mutuelle d'entreprise et d'une prévoyance couvrant l'incapacité de travail et le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie⁴⁷. En France, toute activité salariée est légalement assujettie à des cotisations sociales prélevées à l'employeur et qui permettent de financer les différentes prestations sociales, comme la retraite ou la Caisse d'Assurance Maladie⁴⁸. Les salariés bénéficient de 25 jours de congés payés annuels, auxquels peuvent s'ajouter des jours de récupération.

Autour de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, les parents bénéficient du fait de la loi de 16 semaines de congé maternité et de 28 jours pour le second parent. Les parents perçoivent par le régime français d'Assurance Maladie ou la Caisse d'Allocations Familiales une indemnisation. Dès lors que les salariés ont un an d'ancienneté dans l'entreprise, ils sont éligibles au congé parental. Ce congé peut être pris par chacun des parents, et ce jusqu'aux trois ans de l'enfant, il peut être en temps-plein ou en temps partiel.

Au-delà de ces obligations légales, nous indemnisons intégralement la période du congé paternité, et finance partiellement des places en crèche afin de faciliter la reprise d'activité des jeunes parents et la conciliation vie privée-vie personnelle.

Medincell Inc. (Etats-Unis)

Les salariés de la filiale américaine bénéficient d'une couverture assurance maladie, une prévoyance invalidité, de 4 semaines minimums de congés payés annuels, des jours fériés américains. Cependant, ils ne peuvent pas bénéficier comme les salariés français des jours maladie, des tickets restaurants, ni de l'intéressement.

4.4.1.3. Relations Sociales

Le dialogue social et les négociations collectives sont encadrés en France par la loi Rebsamen n°2015-994 du 18 août 2015 ainsi que par le Code du Travail.

En tant qu'entreprise de plus de 11 salariés, nous avons constitué un Comité Social et Économique (CSE) en 2019 dont les membres ont été élus par les salariés pour un mandat de quatre ans. De nouvelles élections professionnelles se sont déroulées fin 2023. Une liste syndicale de 3 candidats a été élue au premier tour le 27 novembre et 9 autres membres ont été élus au deuxième tour le 11 décembre 2023 pour représenter les collèges cadre, agent de maîtrise et technicien. Ainsi le CSE permet d'instaurer un dialogue social entre la Direction et les Représentants du Personnel par le biais de fréquentes réunions. Le Délégué Syndical est investi du pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs.

Par mesure de simplification, nous avons remplacé la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) par un groupe de 3 membres du CSE référents Santé Sécurité Conditions de travail afin de poursuivre le travail engagé par la précédente commission sur la santé, les risques psychosociaux et les conditions de travail, et de maintenir un organe dédié à ces préoccupations en raison des activités de laboratoire.

⁴⁶ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5759045#:~:text=Le%20seuil%20de%20pauvrete%C3%A9%20est,de%20moins%20de%2014%20ans.>

⁴⁷ GRI 401-2a, I., III. : Employment 2016

⁴⁸ GRI 401-2a, II. V.

Les réunions du CSE se tiennent régulièrement, selon les modalités légales ainsi les représentants du personnel sont régulièrement informés et associés aux décisions prises par l'entreprise. Les procès-verbaux sont diffusés au fur et à mesure sur un site dédié au personnel.

Au cours des trois dernières années, le dialogue social a permis de signer et/ ou de convenir de :

- un Accord sur l'organisation des temps de travail et de repos, le 21 octobre 2021,
- un premier Accord Compte Épargne Temps le 21 octobre 2021,
- une Charte sur le droit à la déconnexion, le 1er février 2022,
- un premier Accord sur la pratique du télétravail 22 février 2022,
- un Accord d'intéressement, le 20 avril 2022,
- un code d'Éthique et d'un Code de conduite, le 31 mars 2021,
- la mise à jour du Règlement Intérieur, le 28 juillet 2022,
- la mise à jour de la charte Informatique, le 1er septembre 2022,
- une charte « Anti-harcèlement, discrimination et violence », en septembre 2022,
- une procédure Danger Grave et Imminent, le 23 mai 2022.

Au cours de l'exercice clos le 31 mars 2024, des réflexions et travaux ont été menés et conduit à notamment la mise en place d'une procédure d'Alerte externe, d'une Politique Anticorruption, une Politique sur les Conflits d'intérêts et la mise à jour de la notice d'information sur les Données Personnelles.

Le dialogue social a aussi permis la mise en place d'un Forfait Mobilité Durable de 50 € additionnels au « forfait carburant » déjà en place.

4.4.1.4. Égalité de traitement, Diversité et Inclusion

Nous nous engageons à appliquer le principe de non-discrimination et à assurer l'égalité de traitement entre les individus, quels que soient la nationalité, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge, lors de leur recrutement ou de la prise de toute décision relative à la carrière du salarié. Nous nous engageons également à mener une évaluation juste et objective des performances et du développement professionnel de chacun. Nous sommes particulièrement impliqués dans l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Diversité, inclusion et égalité des genres		
Risques liés à la marque employeur, risques liés au manque de création de valeur.	- Garantir des opportunités égales et un traitement égalitaire. Bannir toute forme de violation de la dignité d'un individu. - Promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.	- Améliorer le ratio d'égalité H/F et maintenir la présence de femmes au Conseil de Surveillance. - Augmenter la présence de femmes aux plus hauts niveaux de management.

Une charte anti-harcèlement, discriminations et violences formalise les bonnes pratiques chez Medincell. Nous ne cautionnons aucun type d'agissement allant à l'encontre de ses valeurs et représentant une forme de violence, de harcèlement, de sexisme ou de discrimination et nous nous engageons à mettre en place tous les moyens nécessaires pour prévenir ou remédier à ces agissements.

En 2019, nous avons intégré avec succès parmi ses effectifs un travailleur porteur d'un handicap moteur. Nous considérons avec attention les aménagements de poste possibles lorsqu'un candidat en situation de handicap se présente pour un poste.

4.4.1.4.1. Mesures prises en faveur de la diversité culturelle et de l'inclusion

Considérant que la diversité culturelle est un atout, nous recrutons tant au niveau local qu'à l'international. Cette pluralité est un de nos moteurs de créativité et d'adaptabilité. L'adoption de la culture interne propre à Medincell (relations hiérarchiques, esprit d'équipe, communication) permet d'atténuer certains facteurs de stress induits par la différence de culture et d'en faire au contraire une réelle force. Cette diversité et cette ouverture d'esprit font également de Medincell une entreprise attractive pour le retour de certains expatriés français.

A fin mars 2024, Medincell compte 22 nationalités différentes parmi son effectif légal, avec parfois plusieurs représentants d'un même pays. Stagiaires, apprentis, mandataires sociaux compris, l'effectif de Medincell pour cet exercice 2023/2024 réunit 25 nationalités différentes. Bien que la Société reste composée de près de 1/4 de personnes avec une culture autre que française, les nationalités ont tendance à s'homogénéiser avec plusieurs ressortissants de mêmes pays. Parmi les salariés de nationalité française, une partie d'entre eux dispose d'une expérience professionnelle à l'international.

Indicateur de la diversité culturelle et inclusion	2023/2024	2022/2023
Nombre de nationalités différentes dans l'effectif ⁴⁹ (occurrence)	22	22
Part des salariés en situation de handicap déclarée (%)	0,74	0,70
Part des salariés de plus de 50 ans (%)	13,33	8,45
Nombre d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement (GRI 406-1) (occurrence)	0	0
Nombre d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement ayant donné lieu à une sanction (occurrence)	0	0

4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Notre Directoire, notre management et notre Direction des Ressources Humaines sont attentifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le management des rémunérations individuelles et des évolutions professionnelles.

Notre charte anti-harcèlement, discrimination et violences illustre notamment notre volonté de lutter contre les violences et agissements sexistes, le harcèlement sexuel, les discriminations liées au sexe ou au genre, et de bannir les comportements de sexisme ordinaire.

Une revue de salaire annuelle permet de s'assurer que les écarts de rémunérations à poste et expérience égaux ne reflètent pas des discriminations de genre mais reposent exclusivement sur les performances individuelles.

Nous accordons également une attention toute particulière aux femmes absentes pour congé maternité ou parental lors de ces revues de salaires. Toutes ces personnes restent éligibles malgré leur absence à la revue annuelle des rémunérations afin de ne pas être pénalisées à leur retour.

Nos salariés bénéficient de mesures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle comme l'aménagement des horaires, la possibilité de télétravailler, les jours enfant-malade rémunérés, l'accès au temps partiel et ce, quel que soit leur niveau de responsabilité.

Une réflexion a été menée en 2022 sur l'égalité homme-femme, et a permis d'établir un plan de progression sur 2 ans. Les actions ont principalement porté sur un rééquilibrage en faveur des hommes concernant l'embauche globale, et en faveur de femmes pour les postes managériaux à pourvoir. L'utilisation d'indicateurs a été systématisée pour garantir l'égalité salariale à poste équivalent. Un nouveau plan égalité homme-femme est en cours de construction pour l'année 2024.

A l'horizon 2030, notre objectif est de (i) réduire à moins de 5 % l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes observé, (ii) maintenir ou atteindre une parité au niveau de notre Conseil de surveillance et du comité exécutif MLT, et (iii) compter 4 femmes parmi les 10 plus hauts salaires.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'égalité de traitement au sein de la Société sur les deux dernières années :

Indicateurs de l'égalité entre les hommes et les femmes	2023/2024	2022/2023
Répartition du personnel H/F (%)	44/56	44/56
Taux de femmes au Conseil de surveillance (%)	50	50
Taux de femmes au Directoire (%)	0	0
Taux de femmes au MLT (%)	22	30
Taux de femmes dans le management ⁵⁰ (%)	46	41
Rémunération moyenne des femmes ⁵¹ (€)	53 800	48 572
Rémunération moyenne des hommes ⁵² (€)	59 219	59 116
Écart rémunération brut horaire F/H (GRI 405-2) (%)	9,15	17,84
Part des femmes dans les 10 plus hauts salaires (%)	40	20
Index égalité professionnelle défini par le gouvernement français	91/100	93/100

En 2023, l'écart observé entre les rémunérations moyennes des hommes et femmes – conséquence des différences de nature des postes occupés - s'est réduit avec l'arrivée ou la promotion de femmes à des postes seniors. Si la proportion de femmes présentes au MLT diminue, celles au sein de l'équipe managériale et parmi les 10 plus hauts salaires augmentent. Medincell obtient un score de 91/100 au titre de l'index de l'égalité professionnelle, remplissant ainsi les objectifs ministériels. Cette année, l'écart de rémunération brut horaire F/H diminue à 9,15 % soit bien en dessous de celui observé en moyenne dans le secteur privé en France de 14,1 % en 2022 par l'INSEE⁵³.

⁴⁹ Effectif tel que défini selon le Code du travail

⁵⁰ Le taux inclut les femmes qui assurent une responsabilité de management (au niveau d'une équipe et/ou d'une activité conséquente) ou qui assurent une responsabilité de management au niveau d'un budget conséquent par rapport à l'effectif Management.

⁵¹ Rémunération brute moyenne annuelle représenté par le salaire fixe brut, Comité exécutif compris, Mandataire Social exclu

⁵² Rémunération brute moyenne annuelle représenté par le salaire fixe brut, Comité exécutif compris, Mandataire Social exclu

⁵³ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884#:~:text=Aux%20extr%C3%A9mit%C3%A9s%20de%20la%20distribution,7%2C5%20fois%20le%20Smic.>

Parité et équilibre professionnel-familial (GRI 401-3)	2023/2024		2022/2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de congés maternité et paternité (occurrence)	11	2	5	6
Nombre de congés parentaux (occurrence)	3	1	5	0
Taux de retour au travail dans l'emploi des employés après congé de parentalité (%)	92	100	83	100
Taux de maintien dans l'emploi (N+1) des employés après congé de parentalité (%)	100	100	88	NA

Au cours de l'année 2023, les taux de retour au travail et de maintien dans l'emploi des femmes après un congé de parentalité sont élevés. Sur la même période, Medincell a réservé 36 berceaux de crèche au sein du réseau de crèches d'entreprises People and Baby pour favoriser le retour à l'emploi des jeunes parents.

4.4.1.4.3. Ratio d'équité

Notre politique de rémunération des dirigeants prend en compte les principes suivants conformément aux règles fixées par le Code de gouvernement d'entreprise Middledent. *Des informations plus détaillées sont disponibles dans la section précédente **Rémunération des dirigeants** du présent chapitre.* En accord avec notre modèle d'entreprise, une partie de la valeur créée est partagée à travers l'actionnariat salarié, des bonus collectifs et l'intéressement. Nous prenons en compte le ratio d'équité afin de rester dans les bonnes pratiques et en cohérence avec notre modèle d'entreprise.

Les ratios ci-dessous ont été calculés sur la base des rémunérations annualisées fixes et variables versées au cours des exercices mentionnés ainsi que les BSCPE, actions gratuites et options de souscription d'actions attribuées au cours des mêmes périodes et valorisées à leur juste valeur. *Des informations plus exhaustives sont disponibles au chapitre 5 du DEU annuel (accessible via le site <https://www.medincell.com/regulated-information/>).*

Ratio d'équité	2023/2024	2022/2023
Rémunération CEO / rémunération moyenne employés	11,01	6,97*
Rémunération CEO / rémunération médiane employés	13,55	7,75*

* données recalculées par soucis de comparabilité

Le ratio d'équité de rémunération est passé au-dessus de 10 entre le salaire médian et le plus haut, mais reste en dessous de celui des entreprises du SBF 120 (indice boursier de la Bourse de Paris)⁵⁴ dont la moyenne est de 43.

4.4.1.5. Emploi et effectifs

Notre effectif (tel que défini selon le Code du travail) comprend les personnes physiques liées par un contrat de travail et présentes dans l'entreprise au 31 mars 2024, hors intérimaires, salariés en contrat CDD de remplacement, stagiaires non-salariés (rémunérés ou non) et contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation). Tous les chercheurs sous contrat de thèse sont considérés dans l'effectif du rapport ESG, ce qui peut générer des écarts minimes avec les effectifs et ETP retenus en comptabilité financière.

L'évolution de l'effectif s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Nous affinons régulièrement l'estimation de nos besoins en compétences en fonction de l'évolution de nos orientations stratégiques, à l'occasion des réunions de préparations budgétaires et au cours des réunions du MLT.

Le développement professionnel du personnel au sein de notre organisation est une priorité de l'entreprise. Elle se concrétise par des changements d'équipe ou de fonction, de nouvelles responsabilités, l'acquisition de nouvelles compétences. Ces évolutions dépendent de l'avancée des projets de l'entreprise, de l'activité, des besoins en compétences et des attentes des salariés en termes de développement professionnel.

La mobilité interne est pilotée par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec le management. Le parcours individuel de développement permet aux collaborateurs de planifier le développement de nouvelles compétences et d'élargir leur champ d'activité.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Retenir les talents et les développer		
Risques liés à la difficulté à attirer et retenir les employés /talents et risques liés à la réduction de la valeur créée notamment l'innovation.	Être un employeur attractif et favoriser le développement humain.	- Soutenir un emploi durable. - Promouvoir le développement professionnel de chacun.

⁵⁴ <https://www.wtco.com/fr-fr/insights/2024/04/remuneration-des-dirigeants-suivi-et-evolution>

Le Groupe Medincell considère son personnel hautement qualifié comme sa principale ressource de savoir-faire, d'innovation et à ce titre de création de valeur. **A l'heure où le télétravail et les attentes des différentes générations modifient le marché de l'emploi, nous souhaitons conserver un taux de rotation raisonné et en-dessous de celui observé dans le secteur d'activité par le LEEM** (l'organisation professionnelle des entreprises du médicament opérant en France).

Pour atteindre cet objectif, nous avons développé un plan d'attractivité et de fidélisation des talents comprenant les diverses composantes de développement du capital humain, (développées dans la section précédente et les suivantes notamment **Développement du capital humain** du présent chapitre) : ouverture culturelle et culture de l'open-feedback, flexibilité de l'organisation du temps de travail, rémunération et actionnariat salarié, formation, développement professionnel, qualité de vie au travail et autres avantages.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs chiffrés retenus pour décrire l'emploi au sein du Groupe sur les deux derniers exercices fiscaux :

	2023/2024	2022/2023
L'effectif salarié total et données démographiques		
Effectif salarié au 31 mars (par tête « headcount »)	135	142
Effectif en équivalent temps plein ⁵⁵ (ETP)	136	152
Effectif France/USA (par tête « headcount »)	133/2	140/2
Part du personnel en CDI (%)	95	92
Répartition du personnel H/F (%)	44/56	44/56
Âge moyen (ans)	39	38
L'effectif consultant		
Effectif consultant ⁵⁶ (par tête « headcount »)	4	5
Part des consultants dans les ETP (% ETP totaux)	2,06	1,99
Les embauches et les licenciements		
Nombre de créations nettes d'emplois (occurrence)	-7	-13
Taux de croissance CDI et CDD (%)	-4,9	-8,4
Taux de départs CDI et CDD ⁵⁷ (%)	11,8	13,4
Taux de rotation CDI et CDD ⁵⁸ (%)	10,2	10,0
Taux de rotation CDI ⁵⁹ (%)	7,3	7,1
Les rémunérations et leur évolution		
Rémunération moyenne ⁶⁰ (€)	56 524	53 091

4.4.1.5.1 Effectif total et la répartition des salariés par sexe, âge et catégories socio-professionnelles

Au 31 mars 2024, le Groupe Medincell compte à son effectif 135 personnes, dont la majorité est basée en France. Sur l'année, on comptabilise 136 équivalents temps plein (ETP). Nous avons régulièrement recours à de experts extérieurs, notamment dans le domaine médical. Concernant ses activités cœur de métier, Medincell a recouru aux services de consultants. Trois d'entre eux sont devenus salariés au cours de l'année, 4 d'entre eux ont gardé leur statut de consultant et représente une part de 2 % des ETP totaux.

Nous accueillons chaque année des stagiaires dans le cadre de projets de moyenne ou longue durée et formons des étudiants en contrat d'alternance. Medincell est particulièrement ouverte aux projets de collaboration avec les universités partenaires et recrutons régulièrement des stagiaires dans le cadre de projets de recherche. Sur l'année 2023, nous avons accueilli 4 apprentis et 12 stagiaires (stages entre 4 et 6 mois), soit un jeune pour 8 salariés en équivalent temps plein (ETP). Tous les stagiaires (hors stage d'observation) reçoivent une gratification.

La répartition du personnel entre les genres, 44/56 (H/F), est stable et se situe dans la moyenne nationale des industriels du secteur pharmaceutique (44/56). Elle est cependant bien meilleure que pour les entreprises de moins de 200 salariés du secteur (37/63)⁶¹. L'âge moyen progresse à 39 ans pour un âge médian de 37 ans. L'âge moyen demeure très inférieur à la moyenne nationale des industriels du

⁵⁵ Équivalent temps plein = effectif proratisé sur l'année en fonction des entrées et sorties

⁵⁶ Consultant ayant travaillé plus de 20h/semaine pendant au moins 6 mois

⁵⁷ Calculé sur l'effectif annuel en CDI et CDD, nb de départs/effectif cumulé sur l'année

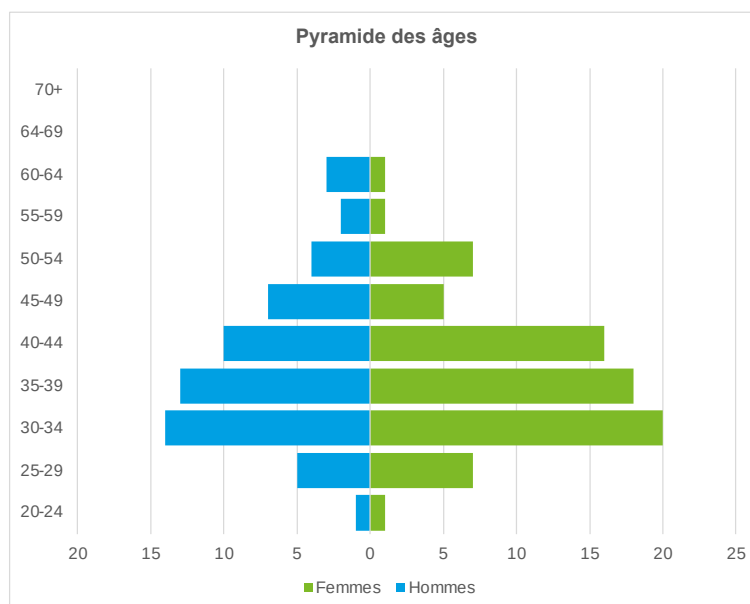
⁵⁸ Calculé sur l'effectif annuel en CDI et CDD (nb d'arrivées + nb départs)/2/ effectif en début d'année

⁵⁹ Calculé sur l'effectif annuel en CDI (nb d'arrivées CDI+ nb départs CDI)/2/ effectif en CDI début d'année

⁶⁰ Rémunération brute moyenne annuelle représentée par le salaire fixe brut, Comité exécutif compris, Mandataire Social exclu

⁶¹ <https://www.leem.org/publication/rapport-annuel-sur-la-situation-de-l-emploi-et-les-remunerations-dans-les-entreprises-2>

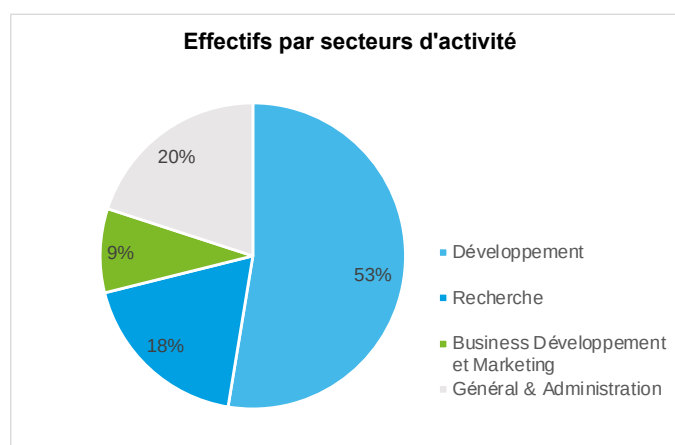
secteur pharmaceutique (autour de 45 ans)⁶². La pyramide des âges a peu évolué, avec 22 % d'effectif âgé de plus de 45 ans, elle reste aussi plus jeune que la moyenne nationale des industriels du secteur pharmaceutique (36 % en 2022)⁶³.



Répartition des effectifs par catégories et sexe (GRI 405-1) (% effectif)

	Cadres		Agents de maîtrise		Techniciens		Employés		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 30 ans	3,0	3,0	0,0	0,7	1,5	2,2	0,0	0,0	4,4	5,9
30-50 ans	29,6	40,0	0,0	1,5	3	2,2	0,0	0,0	32,6	43,7
50+ans	13,3	4,4	0,0	0,0	0,7	1,5	0,0	0,7	6,7	6,7
Total	38,5	47,4	0,0	2,2	5,2	5,9	0,0	0,7	43,7	56,3

Le personnel se caractérise par un haut niveau de qualification ; 76 % des salariés ont un niveau Bac +5 et plus (Master 2 et plus) et 85,9 % sont cadres. Au 31 mars 2024, 71 % de l'effectif est dédié aux activités de Recherche et Développement. Ces proportions restent stables entre 2018 et 2023.



Répartition des effectifs par secteur d'activité (%)	2023/2024	2022/2023
Développement	53	56
Recherche	18	18
Business Développement et Marketing	9	8
Général et Administration	20	19

⁶² <https://www.leem.org/publication/rapport-annuel-sur-la-situation-de-l-emploi-et-les-remunerations-dans-les-entreprises-2>

⁶³ <https://www.leem.org/publication/tableau-de-bord-de-l-emploi-2022-octobre-2023>

Effectifs par catégories (GRI 401-1) (personnes)

	Cadres	Agents de maîtrise	Techniciens	Employés	FR/US	Moins de 30 ans	30-50 ans	50+ ans	H/F	CDD/CDI
Entrée	9	1	1	0	11/0	4	7	0	4/7	6/5
Sortie	13	0	5	0	18/0	4	12	2	7/11	4/14
Balance	-4	1	-4	0	-7/0	0	-5	-2	-3/-4	-2/-9

4.4.1.5.2 Arrivées et départs

Au cours des dernières années, nous avons renforcé les effectifs et les compétences internes et mis en place les centres d'expertises nécessaires pour accompagner la croissance de la Société, anticipée suite à l'approbation de notre produit.

Au 31 mars 2024, la création nette d'emplois est négative -7 postes (GRI 401-1a). Cette baisse des effectifs -4,9 % est également constatée dans 30 % des entreprises du médicament de même taille, et l'emploi global du secteur sur la région Occitanie est faible +0,8 %⁶⁴.

Le taux de départ augmente cette année, marqué notamment par plusieurs départs d'employés dans leur premier poste depuis 2015. La stabilisation des effectifs et le taux de départ maintiennent un taux de rotation à 10,2 % (GRI 401-1b), légèrement inférieur à celui du secteur à 14 %⁶⁵. La Société a pérennisé l'emploi avec la conversion de 7 CDD en CDI et un ratio de CDI de 95 % contre 87,5 %⁶⁶ pour les entreprises de même taille.

Sur l'exercice 2023/2024, nous avons accru nos efforts en matière de mobilité interne, 18 personnes ont ainsi changé de poste. *Plus d'informations sur ce sujet sont disponibles dans la section suivante Développement du capital humain du présent chapitre.*

4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail (GRI 403)**Environnement de travail**

La promotion de la santé et de la sécurité du personnel et l'optimisation des conditions de travail sont des éléments fondamentaux pour le développement durable de Medincell. Nous accordons une attention particulière aux besoins des employés en matière de santé et de sécurité liés à l'environnement de travail, par le biais notamment d'évaluations régulières des risques et de partages d'expérience.

Nous effectuons les déclarations obligatoires pour nos installations. Les contrôles et vérifications techniques de nos installations sont effectués conformément la législation en vigueur. Le suivi médical de nos salariés est assuré par EnSanté, service de santé au travail inter-entreprises. D'autre part, nos collaborateurs sont encouragés à rester vigilants et à bannir toute forme de violation de la dignité d'un individu, y compris le harcèlement.

Medincell est historiquement installée au Nord de Montpellier, à Jacou (France). Pour accompagner notre croissance, nous avons réaménagé plusieurs fois nos locaux mais toujours sur un site unique pour maintenir l'esprit d'équipe et faciliter la communication entre nos collaborateurs. Depuis janvier 2022, un nouveau bâtiment principal réunit tous les salariés. Il porte nos installations à 2958 m² sur le site de Jacou. C'est un espace flexible qui permet d'envisager, si nécessaire, le réaménagement, voire l'agrandissement des surfaces de laboratoire. Le maintien de notre activité à Jacou permet de rester au barycentre du domicile des collaborateurs en adéquation avec l'esprit d'entreprise.

Notre personnel dispose d'un parking privé, d'un accès à deux lignes de bus à proximité et au tramway à 1,3 km. Les employés disposent d'un grand espace polyvalent, d'un espace de restauration, d'espaces de détente ainsi que des espaces de travail alternatifs et des douches.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Santé et sécurité des employés Risques liés à la dégradation des conditions de travail affectant les opérations et la valeur créée.	Promouvoir la santé et le bien-être des employés (Politique QHSE, QVT), faciliter l'équilibre travail-vie personnelle.	Maintenir un environnement de travail sécurisé, sain et respectueux.

Qualité Environnement Hygiène et Sécurité

Notre Comité Qualité Environnement Hygiène et Sécurité (QEHS), nouvellement instauré, a pour rôle d'intégrer l'EHS dans la gouvernance de l'entreprise pour assurer l'amélioration continue et pérenne de cette culture et des performances associées. Afin de renforcer le programme de prévention QEHS (feuille de route /Roadmap QEHS) certains objectifs sont directement intégrés dans les objectifs d'équipes ou de Départements. Par ailleurs, l'atteinte d'un objectif QEHS conditionne le versement d'une partie du bonus d'entreprise.

⁶⁴ <https://www.leem.org/publication/rapport-annuel-sur-la-situation-de-l-emploi-et-les-remunerations-dans-les-entreprises-2>

⁶⁵ <https://www.leem.org/publication/tableau-de-bord-de-l-emploi-2022-octobre-2023>

⁶⁶ <https://www.leem.org/publication/rapport-annuel-sur-la-situation-de-l-emploi-et-les-remunerations-dans-les-entreprises-2>

Les risques auxquels peuvent être exposés nos salariés sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) régulièrement mis à jour par l'équipe EHS. Nos collaborateurs sont incités à signaler tout danger lié au travail et toutes les situations dangereuses. En dehors de la voie managériale, une procédure Danger Grave et Imminent permet également une signalisation protégée contre les représailles et un droit de retrait permet aux salariés de se retirer de situations de travail s'ils pensent qu'elles pourraient causer des blessures ou des problèmes de santé.

Tous les accidents du travail et incidents du travail sont consignés en interne dans un registre spécifique. Tous les accidents, incidents et presque accidents liés au travail donnent lieu à une enquête avec la CSSCT ou les référents Santé Sécurité Conditions de travail pour déterminer les dangers et risques associés et ainsi de déterminer les actions correctives en utilisant la hiérarchie des contrôles, et les améliorations à apporter au système de management QEHS.

Objectifs court terme	Sous objectif 2023-2024	Performance	Sous objectif 2024-2025
Baisse du TF3	TF3<64	0%	TF3<70

A l'horizon 2030, nous souhaiterions atteindre un niveau de culture et de maîtrise EHS permettant d'abaisser le taux annuel de fréquence cumulé des soins et accidents (TF3) à moins de 20.

En 2023, Medincell s'est dotée d'un nouveau manuel QHSE et d'une nouvelle politique QHSE (*accessible via le site <https://www.medincell.com/code-and-policies/>*).

Sur l'année 2023, l'équipe EHS, en collaboration avec la CSSCT, les référents Santé Sécurité Conditions de travail, le Médecin du Travail, la ligne hiérarchique et les travailleurs a assuré la mise en œuvre de la feuille de route EHS 2023 et des principales réalisations suivantes :

- Transport de matières dangereuses (ADR) : Examiner et optimiser les codes de l'UN,
- Formation de mise à jour sur les Interventions d'urgence,
- Optimisation de la gestion des déchets,
- Définition d'une stratégie d'audit interne,
- Réaliser une « Visite Managériale » par trimestre pour chaque Team Leader/Manager des équipes de laboratoire,
- Publication de nouvelles règles de laboratoire et formation des Managers/ Team Leader,
- Promotion des déclarations spontanées et des améliorations.

Qualité de Vie et Condition de Travail

L'amélioration continue de la Qualité de Vie et Condition de Travail (QVTC) est au cœur de notre politique d'entreprise depuis plusieurs années. Le comité QVCT, composé de représentants des RH, du CSE, du service HSE et de 2 salariés volontaires, a pour rôle d'intégrer la QVCT dans l'entreprise. Sur l'année 2023, le nouveau comité QVCT a travaillé sur les trois axes de travail suivant : (i) outiller les managers, (ii) gérer de la charge de travail, (iii) développer la cohésion, la coopération et l'initiative au sein de Medincell.

Nous mettons à disposition de tous ses salariés une application (Teale) qui permet d'accéder à des outils, de la documentation, des thérapeutes afin de prendre soin de leur santé mentale au quotidien.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour suivre la santé et la sécurité au sein de la Société sur les deux dernières années.

	2023/2024	2022/2023
Nombre de mort (occurrence)	0	0
Les accidents et incidents du travail		
Nombre d'AAA (occurrence)	0	1
Taux de fréquence des AAA*	0	5
Taux de gravité des AAA**	0	0,016
Nombre d'ASA (occurrence)	2	2
Taux de fréquence des ASA*	12	11
Nombre de Premiers Soins (occurrence)	5	1
Taux de fréquence Premiers Soins*	30	5
Nombre de Presque Accidents (occurrence)	13	9
Taux de fréquence Presque Accidents*	79	49
Nombre de maladies professionnelles (occurrence)	0	0
Taux de fréquence TF3* (AAA + ASA + Soins + PA)	121	70
Nombre de jours perdu (AAA + mort + maladie professionnelle) (jours)	0	3

*Taux de fréquence = (Nombre d'événements) x 1 000 000 / (Nombre d'heures travaillées théoriques annuelles) lissé sur 12 mois

**Taux de gravité = (Nombre de jours d'arrêt liés à des accidents du travail) x 1 000 / (Nombre d'heures travaillées théoriques annuelles)

Les types d'évènement monitorés sont les :

- AAA - Accident Avec Arrêt : un accident entraînant un arrêt,
- ASA - Accident Sans Arrêt : un accident nécessitant un examen en externe mais ne générant pas d'arrêt,
- Premiers Soins : un incident bénin traité en interne avec soin en interne et sans nécessité d'examen en externe,
- PA - Presqu'Accident : survenue d'un incident n'ayant pas amené de dommage sur la personne à cette occasion mais qui aurait pu aboutir à un accident.

Les accidents du travail nécessitent des soins médicaux réalisés au niveau de la lésion occasionnée. Les accidents sont systématiquement déclarés auprès de la Sécurité Sociale. Les « Incidents du travail » concernent des lésions légères ne nécessitant pas de soins médicaux externes. Ceux-ci ne font pas l'objet d'une déclaration auprès de la Sécurité Sociale.

En 2023, aucun accident avec arrêt ni temps perdu n'a eu lieu. Malgré les actions d'amélioration continue engagées, 2 accidents sans incapacité, 5 soins et 13 incidents sont à déplorer au cours de l'année 2023 (piqûres, coupures, projections et déversements lors de manipulations en laboratoire). Des équipements partagés et une augmentation soudaine de l'activité ont engendré beaucoup de maladresses et petits incidents, ce qui a augmenté le TF3 à 121. L'objectif de réduction du TF3 à 70 est donc reconduit et appuyé par un bonus financier incitatif. Un plan général formation (recyclage) aux risques chimiques a été enclenché pour remettre les connaissances à niveau.

Absentéisme

Les conséquences des risques psychosociaux en entreprise pèsent sur la santé physique et mentale des salariés. Ils ont un impact sur le fonctionnement des entreprises et peuvent nuire à leur fonctionnement (absentéisme, turnover, ambiance de travail...). L'absentéisme est en partie une conséquence des problèmes psychosociaux et est à ce titre monitoré.

L'absentéisme	2023/2024	2022/2023
Taux d'absentéisme ⁶⁷ (%)	3,77	3,80
Nombre moyen de jours par ETP (jours)	9,0	8,9
Proportion absence inférieures et supérieures à 15 jours (%)	82/17	79/21

Le taux d'absentéisme, en légère augmentation, est de 3,77 % en 2022 ; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absence pour maladie et quelques absences pour enfant malade et événements familiaux. Ces données restent en-dessous du taux d'absence observé pour les entreprises du secteur de la chimie (6,9 %) et du nombre de jours pour maladie pour les entreprises de taille comparable (12,7 jours)⁶⁸ en 2020. Le poids des absences longues durée est en augmentation et les 10 principales absences représentent à elles seules 76 % des jours d'absence pour maladie.

4.4.1.7. Développement du capital humain

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Retenir les talents et les développer		
• Risques liés à la difficulté à attirer et retenir les employés /talents et risques liés à la réduction de la valeur créée notamment l'innovation.	• Être un employeur attractif et favoriser le développement humain.	• Soutenir un emploi durable. Promouvoir le développement professionnel de chacun.

Notre personnel hautement qualifié est au cœur de notre démarche d'innovation et à ce titre de notre création de valeur. Notre capacité à attirer, retenir et motiver nos collaborateurs est un enjeu majeur. Nous avons à cœur de favoriser une atmosphère de travail ouverte, responsabilisante et professionnelle, en veillant au respect mutuel. Nous valorisons la santé et le bien-être en général de nos employés et facilitons l'équilibre travail-vie personnelle pour tous nos collaborateurs, quelle que soit leur fonction.

L'organisation du temps de travail, notre culture et nos valeurs d'entreprise, notre politique de rémunération, l'actionnariat salarié, le développement professionnel, l'aménagement du cadre de travail et les divers avantages salariés participent à la rétention de nos talents. Notre politique volontariste visant à associer tous nos salariés à la création de valeur au travers du programme d'actionnariat salarié est une initiative qui favorise la fidélisation des employés. Ces sujets sont détaillés dans les sections ci-après du présent chapitre.

Par ailleurs, au-delà des pratiques classiques de recrutement, nous entretenons des relations privilégiées avec les Universités et écoles de notre Région ainsi qu'avec centre de recherche spécialisées dans les domaines de la chimie et des polymères telle que l'Université de

⁶⁷ Le taux d'absentéisme se calcule sur le nombre total des jours ouvrés d'absence durant l'exercice pour les salariés comptabilisés dans l'effectif au cours de la période. Il ne tient pas compte des congés maternité, paternité ou parentaux et maladies longue durée.

⁶⁸ <https://www.leem.org/sites/default/files/2022-03/030322-Reperes-Emploi.pdf>

Mulhouse ou CPE Lyon. Nous sommes également présents dans un certain nombre de forums d'emploi et forums et conférences scientifiques.

4.4.1.7.1. Organisation du Travail

Nous accordons une souplesse d'organisation sur les horaires de travail, avec notamment la possibilité de recourir au télétravail, et valorisons l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Notre accord d'entreprise sur l'**Organisation des Temps de Travail et de Repos** formalise le cadre flexible de l'organisation du travail au sein de Medincell en alternant plages horaires fixes et plages variables, avec un lissage possible du temps de travail sur quatre semaines consécutives.

Nous fonctionnons sur une base de 39 heures d'activité hebdomadaires. Les salariés travaillant en forfait horaire ont le choix du mode de récupération des heures au-delà de 35 h, avec la possibilité de bénéficier de journées de récupération du temps de travail (RTT). Les heures supplémentaires au-delà de cette base 39 h sont compensées par des heures de récupération. Ces modalités s'appliquent *pro rata temporis* aux salariés à temps partiel. Les salariés dont la nature du poste est itinérante, ou ayant une fonction demandant une autonomie ou une importante réactivité sont eux encadrés par un dispositif annuel en jours travaillés.

Un Accord Compte Épargne Temps (CET) permet aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 12 mois d'accumuler des droits de congés rémunérés en vue d'une utilisation ultérieure ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé non prises.

La souplesse d'organisation liée au recours au télétravail est encadrée par un **Accord sur le Télétravail** et une **charte sur le Droit à la Déconnexion**. Les salariés éligibles peuvent prendre, s'ils le souhaitent jusqu'à 9 jours de télétravail par mois. Cet accord permet aux salariés de réduire leurs déplacements domicile-travail et de concilier plus aisément leur vie personnelle et professionnelle.

Au-delà de ces principes généraux, nous sommes à l'écoute de nos salariés. Nous accordons régulièrement des aménagements en cas de handicap, de maladie, grossesse/allaitement et certains cas particuliers. Un petit nombre de salariés bénéficient d'un aménagement de la durée de travail ou d'un congé sabbatique.

Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'organisation du travail au sein de Medincell sur les deux dernières années :

L'organisation du temps de travail	2023/2024	2022/2023
Taux de salariés à temps partiel ⁶⁹ (%)	0,74	2,11
Taux d'aménagements temps de travail réduit (%)	8,15	4,23

A fin mars 2024, la part de personnel à temps partiel - moins de 35 heures hebdomadaires - s'établit à 0,74 % des effectifs et 11 salariés effectuent un temps de travail inférieur à celui de référence pour convenance personnelle. Globalement, 8,15 % des employés bénéficient d'un aménagement temps de travail réduit. Au cours de l'exercice 2023/2024 4 personnes ont bénéficié d'un congé sabbatique.

4.4.1.7.2. Ouverture culturelle, communication et open-feedback

Avec des collaborateurs représentant 25 nationalités différentes, nous considérons que la diversité culturelle est un atout. Nous recrutons tant localement qu'aux niveaux national et international, et faisons de cette pluralité un de ses moteurs d'innovation et d'adaptabilité. L'adoption de la culture interne propre à la Société permet d'atténuer certains facteurs de stress induits par la différence de culture et d'en faire au contraire une réelle force « force du groupe/power of the group ». *Plus d'information sur la raison d'être et les valeurs de Medincell sont disponibles dans la section **Raison d'être et valeurs** en début du présent chapitre.*

Nous accordons beaucoup d'importance à la communication interne et aux échanges entre tous ses collaborateurs « Confiance mutuelle, Respect, Franchise et Transparence ». Une organisation avec peu de niveaux hiérarchiques et la promotion d'une culture open-feedback, nous permettent de rester agiles, adaptables et innovants.

Nous réunissons nos collaborateurs au moins une fois par trimestre pour les tenir informés des derniers développements importants liés à l'activité et à la stratégie de l'entreprise. Au-delà du management, tous les collaborateurs sont susceptibles de prendre la parole lors de ces rendez-vous afin de présenter un projet passé, en cours ou à venir, ou de répondre à une question. Tous les salariés sont encouragés à intervenir et poser des questions durant ces réunions.

⁶⁹ Proportion de salariés qui effectue moins de 35 heures hebdomadaire

Depuis septembre 2019, nous avons mis en place un outil de sondage anonyme (Bleexo) afin de suivre le bien-être, l'engagement de nos employés et des thématiques *ad hoc*. Les résultats des enquêtes servent à identifier tant les motifs de satisfaction des salariés que les principales préoccupations au niveau de l'entreprise et des différents services pour agir en conséquence. Ils permettent à chaque responsable de département de déceler d'éventuels problèmes au sein de son équipe et d'ouvrir le dialogue de manière anonyme ou non en fonction des souhaits des collaborateurs concernés. L'équipe des Ressources Humaines accompagne les responsables d'encadrement dans cette démarche.

Pour assurer la fluidité des échanges et garantir un accès aisé et rapide à l'information au quotidien, nous disposons de notre propre application mobile que nos salariés peuvent utiliser sur leur téléphone portable professionnel (tous les salariés de Medincell en disposent).

D'autres rendez-vous viennent rythmer la vie de l'entreprise et favorisent les échanges et la circulation de l'information. Les collaborateurs sont invités à se réunir une fois par mois pour un moment convivial. Par ailleurs, lors de petits-déjeuners ouverts à tous, des présentations sont organisées sur des thématiques qu'ils jugent importantes, liées directement ou non à la vie de l'entreprise.

D'autres initiatives visent à favoriser les échanges et les interactions au sein de l'entreprise afin de mieux se comprendre et de mieux travailler ensemble, telles que : des déjeuners offerts par l'entreprise avec des convives tirés au sort, des journées de découverte au sein d'un autre service. Des déjeuners réunissant tous les collaborateurs sont également organisés plusieurs fois par an ainsi que des événements auxquels sont généralement conviées les familles.

Opportunité d'Open-feedback et d'échange	2023/2024	2022/2023
Réunions trimestrielles ou collégiales (occurrence)	3	5
Sondage global (occurrence)	2	3
Temps d'échange thématique (occurrence)	18	26

4.4.1.7.3. Avantages salariés (hors rémunération)

En accord avec ses valeurs et sa raison d'être, nous proposons à nos salariés des avantages visant à promouvoir la santé physique et mentale, la convivialité, et plus récemment le pouvoir d'achat. Certains avantages légalement obligatoires, *décrits en sections **Conditions de travail et protection sociale** et **Organisation du Travail** du présent chapitre*, ne sont pas repris dans la liste des avantages ci-dessous :

- des tickets-restaurant d'une valeur de 9 euros pris en charge à 60 % par l'entreprise,
- 3 jours d'absence rémunérés par an et par enfant, au titre d'absence pour motif d'enfant malade,
- 1 jour d'absence rémunéré en cas de déménagement,
- la rémunération intégrale du congé paternité,
- des cours de sports gratuits sur site (yoga, Pilate et renforcement musculaire),
- une application de parcours sportif mise à disposition gratuitement pour tous les salariés,
- l'accès à une plateforme de santé mentale ,
- un espace de détente, des espaces de restauration, des douches, des distributeurs de boissons gratuites, un parking gratuit, un parking vélo,
- l'accès à une plateforme de covoiturage « Blablacar Daily » dans le cadre du plan de mobilité,
- un forfait « carburant » et un Forfait Mobilité Durable (FMD),
- les avantages offerts par le CSE (chèques cadeaux, chèques vacances, subventions sport et culture, cadeaux saisonniers et l'accès à des tarifs privilégiés à travers la plateforme Accès CE),
- les événements à caractère festif organisés par la Société et/ou par le CSE (fête de Noël, Thanksgiving).

4.4.1.7.4 Formation et développement professionnel

La politique et la stratégie de formation pour une entreprise de développement pharmaceutique sont cruciales pour assurer le développement des compétences et des connaissances nécessaires à la bonne conduite du développement des produits (GRI 404-2).

La gestion des besoins en formation s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Nous affinons régulièrement l'estimation de nos besoins en compétences en fonction de l'évolution de nos orientations stratégiques, à l'occasion des réunions de préparations budgétaires et au cours des réunions du MLT. L'évaluation annuelle de performance des employés inclut un bilan des besoins et objectifs de formation du personnel. Un plan annuel de formation détaillé (objectifs de formation clairs, des méthodes d'apprentissage adaptées, échéanciers, budget) est établi en tenant compte des besoins identifiés et s'assure du développement professionnel de tous les collaborateurs tout au long de leur carrière. Tous ces dispositifs visent à garantir le succès de l'entreprise mais aussi l'employabilité des collaborateurs.

Plusieurs actions de formation, telles que l'apprentissage des langues, des techniques scientifiques, des outils informatiques et professionnels, les formations réglementaires en hygiène et sécurité, en management de projet, sont renouvelées chaque année. Les autres formations du plan de développement des compétences sont liées aux besoins spécifiques métiers remontés par les managers toujours en lien avec la stratégie de développement de l'entreprise. L'équipe RH veille lors de la consolidation des besoins exprimés à un alignement et une cohérence d'ensemble.

Une attention particulière est portée aux nouveaux salariés, qui sont intégrés et formés en interne sur différents sujets liés à la prise en main de leur poste, au fonctionnement interne de l'entreprise et aux différents outils mis à leur disposition dans le cadre d'une session d'intégration qui s'étale sur environ 2 semaines. Depuis 2023, une procédure qualité encadrant l'intégration et la formation accompagne les managers. Un rendez-vous à trois mois est pris avec l'équipe RH afin de suivre l'intégration et couvrir d'éventuels besoins en formation.

Si nécessaire, l'apprentissage du français ou de l'anglais est proposé à tous les nouveaux entrants afin d'améliorer la communication et l'intégration de tous dans un contexte de travail international.

Parallèlement, nos employés sont encouragés à se former de façon continue, à travers la participation à des programmes de développement professionnel, des formations sur les avancées scientifiques, des mises à jour sur les nouvelles réglementations, des opportunités d'apprentissage en ligne, des séminaires internes et externes. Ces formations théoriques sont complétées par des occasions d'apprentissage pratique et d'expérience sur le terrain. Des « shadowing », expérience sur différents postes ou pour des projets spéciaux permettent à nos employés de développer de nouvelles compétences. Ces expériences permettent dans certains cas un développement professionnel alternatif et peuvent être à l'origine d'une mobilité interne, qui s'accompagne lorsqu'elle est confirmée d'un plan de développement individuel.

Sous certaines conditions, la Société soutient des initiatives personnelles de développement professionnel et personnel. Nous collaborons ainsi avec des partenaires externes, tels que des institutions de recherche, des universités ou d'autres entreprises pharmaceutiques, pour offrir des programmes de formation spécifiques. Ces partenariats peuvent permettre d'accéder à des ressources et à des expertises supplémentaires, et favoriser l'échange de bonnes pratiques. Dans ce cadre, nous accompagnons les chercheurs qui souhaitent obtenir un doctorat à se tourner vers des universités partenaires afin d'aligner leur poste avec un diplôme et ainsi garantir leur employabilité.

Tous les ans, chaque salarié reçoit un retour constructif, et de préférence à 360 degrés, sur sa tenue de poste à l'occasion de la revue de performance. Deux fois par an, chaque salarié participe à un entretien professionnel qui lui permet d'être acteur et moteur de son développement de carrière. Ces deux processus alimentent chaque année le plan de formation garantissant le bon alignement entre les intérêts de la société et les souhaits de collaborateurs.

A l'horizon 2030, dans le cadre des actions entreprises pour développer les compétences individuelles et collectives de nos collaborateurs, nous prévoyons d'atteindre un objectif de 16 heures de formation externe en moyenne par employé et par an.

Les tableaux ci-dessous résument les indicateurs retenus pour décrire les efforts de formation et de développement professionnel au sein de MedinCell sur les deux dernières années :

Fonds dédiés à la formation	2023/2024	2022/2023
Dépenses de formation MedinCell (incluant financement OCPO, €)	167 069	135 054
Dépenses via dispositif FNE et FSE-Formation (€)	4 344	27 272
Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation parmi l'effectif en ETP (%)*	100	69
Nb d'heures moyen de formation par ETP (GRI 404-1, h)*	23	12
Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation parmi l'effectif annuel cumulé (%)*	88	64
Nb d'heures moyen de formation par salarié présent sur l'année (GRI 404-1, h)*	20	11
Taux de revue annuelle de performance (% sur l'année)	100	97
Taux d'entretien professionnel (carrière) campagne bisannuelle (% sur l'année)	100	Rattrapage de 3%

Formation (GRI 404-1)	Cadres	Agents de maîtrise	Techniciens	Employés	Hommes	Femmes
Nb d'heures moyen de formation par salarié (h)*	21	0	21	30	17	23

*hors formations et habilitations obligatoires

Pour cette année fiscale, un budget de 167 069 €, complété d'un financement externe de 4 344 €, a été consacré à la formation professionnelle (non obligatoire) avec notamment des formations techniques et métier, certaines qualifiantes et/ou diplômantes. Ainsi, comme l'année précédente, en dehors des formations obligatoires, 88 % de l'effectif a pu renforcer ses compétences et avoir une meilleure

maîtrise de son métier et de ses potentielles évolutions. Par ailleurs, 18 salariés ont bénéficié d'une mobilité interne pour diversifier (3) ou faire évoluer leur carrière (15).

Le nombre d'heures moyen de formation par salarié est passé de 11 h à 20 h en moyenne par salarié. Cet écart significatif se justifie par le report de certaines formations prévues l'année dernière sur cette année.

En plus de ces formations externes, nos collaborateurs bénéficient régulièrement de formations internes visant à améliorer leurs compétences métier. Ces formations internes, non intégrées à ces données, feront prochainement l'objet d'une quantification.

Nous avons par ailleurs continué à soutenir des actions de développement professionnel et personnel notamment en accompagnant :

- un bilan de compétence,
- l'initiation ou la poursuite de 4 PhD,
- la poursuite de la reconversion d'une salariée dans la propriété intellectuelle (financement d'une formation sur 2 ans et tutorat en interne).

4.4.1.7.5 Rémunération et actionnariat salarié

L'un des points forts de notre modèle d'entreprise, notamment mis en avant en termes d'attractivité, est le mode de rémunération. Nous croyons au partage avec tous ses collaborateurs de la valeur créée et privilégions un système de rémunération valorisant la performance collective à travers l'actionnariat salarié, le bonus d'entreprise et l'intéressement. Notre objectif est de partager nos succès et de préserver nos ambitions et notre mission extra-financière : « avoir un impact sur la santé dans le monde », tous les collaborateurs de la Société sont appelés à devenir actionnaires peu après leur arrivée. *Plus d'information sur ces sujets sont disponibles à la section **Un modèle d'entreprise avec partage de la valeur créée à travers l'actionnariat salarié** et au chapitre relatif aux attribution de plans d'action du chapitre 6 du DEU annuel (accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>).*

La rémunération fixe est déterminée selon des critères tels que le poste, l'expérience et les responsabilités. La rémunération variable est, sauf exception des postes de développement commercial, liée à la performance collective de l'entreprise et se compose d'un bonus d'entreprise, d'un intéressement et de plans d'actions gratuites. Ces mécanismes de rémunération sont sous la gouvernance du Directoire, du Comité des Rémunérations et du Conseil de Surveillance.

Le bonus d'entreprise, calculé en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance de la Société, est attribué au personnel selon une périodicité annuelle. Lorsqu'un objectif est atteint, un montant global est versé aux salariés, y compris le senior management, sur la base d'un montant minimum fixe pour tous les employés et une indexation au salaire, favorisant ainsi proportionnellement les plus bas salaires. Le bonus d'entreprise a été amené à évoluer sur l'année 2022 notamment pour intégrer des objectifs de performance RSE et de sécurité des employés.

De la même manière, notre accord d'entreprise renouvelé le 1^{er} avril 2022 prévoit pour tous les salariés un intéressement, déclenché par l'atteinte des grandes étapes de développement pharmaceutique des produits. Il est réparti selon une part égalitaire à hauteur de 20 % et une part en fonction du niveau de salaire à hauteur de 80 %. Le montant maximum versé au titre de l'intéressement a été porté à 16 % de la masse salariale brute.

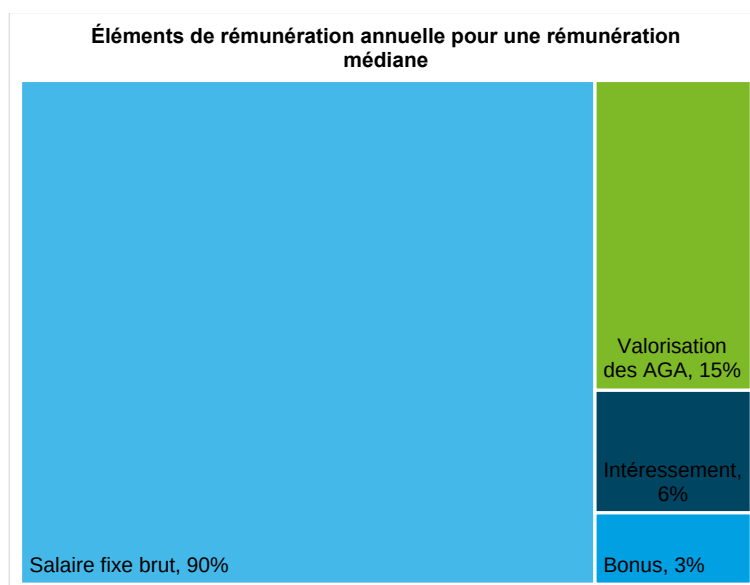
Tous nos nouveaux salariés sans condition d'ancienneté bénéficient des plans d'actionnariat. Une grande partie des actions gratuites distribuées au titre de l'année 2023 seront acquises après un an de présence et donneront un droit de vote à l'Assemblée Générale de la Société.

Éléments de rémunération annuelle pour une rémunération médiane	2023/2024	2022/2023
Rémunération annuelle totale brute	62 772	70 609
Rémunération fixe brute ⁷⁰ (€)	49 337	45 316
Rémunération variable brute (€)	5 179	4 444
Valorisation des Actions Gratuites distribuées (non-acquises, €)	8 256	20 849

Ainsi pour l'exercice 2023/2024, de l'intéressement pour un trimestre et un bonus d'entreprise ont été versés au titre des performances collectives. La part variable versée sur l'exercice écoulé représente pour un salaire médian 9,5 % de la rémunération totale versée, soit l'équivalent d'1,26 mois de salaire additionnel. Les Actions Gratuites, distribuées sur l'exercice 2023/2024, sont valorisées à une somme

⁷⁰ Rémunération brute médiane annuelle représentée par le salaire fixe brut, Comité exécutif compris, Mandataire Social exclu

équivalente à 15 % de la rémunération annuelle versée pour un salaire médian, soit environ 2 mois de salaire additionnel acquis un an plus tard.



Au 31 mars 2024, 92 % des salariés détiennent des actions de Medincell et 98 % bénéficient d'attribution d'actions qui seront acquises après 1 an de présence. Cinq ans et demi après son entrée en bourse, le capital de la Société reste détenu à près de 41 % par ses employés, anciens employés ou fondateurs (*Plus de détails sont présentés à la section **Un modèle d'entreprise avec partage de la valeur créée à travers l'actionnariat salarié** du présent chapitre.*).

4.4.2 IMPACT SOCIAL DE MEDINCELL GROUPE SUR LES COMMUNAUTES

4.4.2.1. Participer à l'économie locale et caritative de Jacou et Montpellier Métropole

Nous avons la volonté de participer activement au développement local de la ville de Jacou et de la métropole de Montpellier. Malgré les contraintes, nous avons choisi de rester implantée sur notre site historique en privilégiant l'extension de nos locaux plutôt que de déménager, malgré de nombreuses sollicitations. Nous encourageons ses collaborateurs à soutenir la collectivité et l'économie locale et à s'impliquer dans des initiatives de solidarité.

Medincell est l'un des plus gros employeurs de la ville de Jacou qui compte environ 7 000 habitants. Nous participons à la création d'emplois et à la formation scientifique sur la Métropole. Nous sommes régulièrement impliqués dans des initiatives et partenariats liés à l'innovation, au développement de la Métropole, de la Région Occitanie. Le Groupe participe également au rayonnement de la MedVallée, filière d'excellence en santé globale.

La Société privilégie, dans la mesure du possible les entreprises et commerces locaux. Nous offrons la possibilité de promouvoir des initiatives locales et d'utiliser l'application de communication interne pour faire des appels à participation, donations humanitaires.

Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons pris en charge la participation de nos collaborateurs à au défi St Pierre challenge 'Terre et Mer' pour les enfants, et à la course Montpellier Reine en soutien à la prévention et la recherche sur le cancer du sein. Nous avons également accompagné la collecte solidaire de denrées et de vêtements à destination de l'Ukraine.

4.4.2.2. Participer à la formation et à l'innovation scientifique

Nous soutenons l'innovation pour mieux répondre aux besoins des patients et permettre le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs. Nous collaborons régulièrement avec des Universités, des Hôpitaux, des Centres de recherche. *Plus d'information sur les partenariats sont disponibles dans la section **Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable** du présent chapitre.* La Société partage quand cela est possible le résultat de ses recherches à travers des publications et des congrès.

Sur l'année 2023, nous avons notamment collaboré avec les entités suivantes :

- L'équipe Bioinformatique et biologie des systèmes du cancer de Jacques Colinge à l'IRCM (Institut de Recherche en Cancérologie de Montpellier) à travers un doctorat sur la « Modélisation de la cinétique de relargage de principes actifs depuis une matrice polymère, modèles prédictifs et data mining ». Ce programme est soutenu et financé par Medincell grâce au programme CIFRE,
- L'équipe Immunité et Cancer de Nathalie Bonnefoy à l'IRCM, à travers un doctorat visant à « Améliorer les effets immunomodulateurs de thérapies combinées par l'utilisation d'une nouvelle technologie de délivrance contrôlée en oncologie. ». Programme de doctorat soutenu par Medincell, le Plan de Relance du gouvernement français, et une subvention GRAINE de la région Occitanie.
- L'équipe Colloïdes, Interfaces Assemblages of Jean-Paul Chapel at CRPP in Bordeaux (Centre de Recherche Paul Pascal, à travers un doctorat sur le "Development of sprayable and bioresorbable electrostatic polymer complexes for the local and controlled release of actives". Ce programme est soutenu et financé par Medincell et Plan de Relance de relance du gouvernement français.
- Le laboratoire du LCPO (Laboratoire des Chimie des Polymères Organiques - UMR 5629) à Bordeaux sous la direction du Pr Sébastien Lecommandoux à travers un doctorat sur l'« Elaboration de dépôts à base de polypeptides pour la libération contrôlée de médicaments ». Ce programme est soutenu par Medincell et financé par le laboratoire du LCPO grâce au programme CIFRE.

Nous participons à la formation scientifique, en accueillant et formant des étudiants allant du collège au doctorat. Sur l'année 2023, outre l'accueil de nombreux stagiaires, la Société a cofinancé 4 doctorats.

Nous avons contribué à l'avancée de la recherche scientifique en partageant ses progrès techniques et ses découvertes à travers un article de littérature scientifique :

- Ng F., Nicoulin V., Peloso C., Curia S., Richard J. And Lopez-Noriega A. (2023) *In vitro* and *in vivo* hydrolytic degradation behaviors of a drug delivery system based on the blend of PEG and PLA copolymers. *ACS Appl. Mater. Interfaces* 15, 55495-55509.

Nous avons eu également l'occasion d'échanger avec la communauté scientifique en participant notamment aux congrès et conférences suivantes :

- CRS 2023 (Las Vegas, July 24-28): présentation de deux posters (Romain Delamare et Feifei Ng),
- 14th Advanced Polymers via Macromolecular Engineering (APME 2023, Paris, April 23-27), pas de presentation,
- 14th World Meeting on Pharmaceutics, Biopharmaceutics and Pharmaceutical Technology in Vienna, March 18-21, 2023, pas de presentation,
- SCF2023 National congress - Nantes - Juin 2023 - Présentation orale de Romain Hello,
- GFP2023 National congress - Bordeaux - Novembre 2023 - Poster Romain Hello- Development of electrostatic polymer complexes for the local and controlled release of actives,
- SCF Section Grand Sud Ouest (GSO) - Bordeaux - Février 2024 - Talk - Development of electrostatic polymer complexes for the local and controlled release of actives,
- 19th annual meeting of Canceropole GSO (Arcachon, November 22-24). Présentation orale de Fang Liu.

4.4.3. IMPACT SOCIAL DU GROUPE MEDINCELL SUR ET A TRAVERS SA CHAÎNE DE VALEUR

L'impact de Medincell sur et à travers sa chaîne de valeur reste à ce jour limité et la Société ne peut aujourd'hui quantifier son impact sur l'emploi, les conditions de travail, les Droits de l'Homme, la formation et le développement, l'éthique des affaires. De par notre raison-d'être, nos valeurs et notre qualité d'entreprise française, nous avons l'ambition d'exercer une influence positive, conforme aux réglementations françaises et européennes en vigueur et alignée avec les ODD.

Pour rappel, la France a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, portant sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous soutenons ces principes et avons signé le Pacte mondial des Nations Unies chaque année depuis 2021, formalisant ainsi notre engagement envers les Droits de l'Homme, la promotion des normes internationales du travail. Cet engagement s'étend au-delà de Medincell, à travers sa chaîne de valeur et ses partenaires commerciaux. Nous nous assurons autant que possible du respect des Droits Humains dans toutes nos interactions.

En 2021, nous avons partagé nos engagements éthiques dans un Code Éthique et dans un Code de Conduite et en 2022 au travers d'un Code de Conduite Fournisseur. En 2023, nous avons renforcé notre gouvernance éthique avec une Politique Anticorruption, et une Politique sur les Conflits d'intérêts. Ces documents sont disponibles sur le site internet de la <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.

Les montants dépensés dans des zones à risque social significatif et dans des activités exposées à un risque de non-respect des Droits de l'Homme, d'exploitation des enfants par le travail, de corruption, de non-respect des principes démocratiques sont inférieurs à 5%. Aucune violation des principes du Pacte mondial des Nations Unies et des principes directeurs de l'OCDE n'a été remontée ou décelée.

*Plus d'information sont disponibles aux sections **Promotion des pratiques éthiques et équitables** et **Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs** du présent chapitre.*

La contribution sociétale de la société à travers ses produits et son réseau d'acteurs engagés pour une santé durable pour tous est décrite dans les sections *Des produits à impact, Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable* et *Contribution aux ODD* du présent chapitre.

Du fait de son activité, Medincell n'est pas directement concerné par, ni ne contribue de façon significative, aux enjeux mentionnés au 2^{ème} alinéa du III de l'article L225-102-1 du Code de Commerce suivants : lutte contre la précarité alimentaire et l'alimentation responsable, équitable et durable.

ENVIRONNEMENT

Parce que la qualité de l'Environnement représente aussi un enjeu de santé au niveau mondial, nous voulons minimiser son impact sur l'environnement avec l'ambition de proposer des produits ayant une empreinte écologique réduite, et de concevoir des nouvelles technologies durables. Nous sommes engagés dans une démarche d'optimisation des procédés afin de réduire sur le long terme les déchets et les émissions liés à la production de nos produits ou des produits utilisant nos technologies. Au quotidien, nous cherchons à minimiser notre empreinte environnementale en réduisant et en triant les déchets, en rationalisant l'utilisation des ressources et en réduisant les émissions.

Notre système de gestion environnementale est basé sur la conformité légale, la formalisation et la gestion des risques environnementaux, l'intégration des parties prenantes et l'amélioration continue. Afin d'anticiper les risques environnementaux, une analyse des risques a été conduite et un plan d'action associé a été mis en place en 2022. Cette analyse permet d'anticiper toute déviation potentielle et de favoriser les bonnes pratiques. Parce que les défis environnementaux sont une préoccupation commune, nous sommes convaincus que chacun de nos collaborateurs et chacune de nos équipes doit intégrer des objectifs durables dans son activité, comme le prévoit la feuille de route de l'entreprise. Nos engagements environnementaux sont décrits plus en détail dans la Charte environnementale disponible sur le site internet <https://www.medincell.com/code-and-policies/>.

En plus de minimiser son impact direct sur l'environnement, nous nous efforçons de développer des produits en cohérence avec les enjeux environnementaux actuels.

La technologie BEPO® permet de concevoir des produits avec un impact réduit sur l'environnement par le biais de deux facteurs :

- La réduction de la quantité de principe actif nécessaire au traitement d'un patient grâce à une meilleure biodisponibilité de l'actif et/ou une action ciblée,
- La suppression de l'élimination non-appropriée et polluante des principes actifs non-utilisés par les patients.

Le potentiel de réduction d'impact environnemental lié à l'utilisation de cette technologie est détaillé en section **Une technologie à faible impact environnemental** du présent chapitre.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Empreinte carbone		
- Risques liés au manque de gestion environnementale de la part de certaines parties prenantes et dans certaines régions. - Risques d'aggravation des phénomènes liés au changement climatique.	Minimiser l'empreinte carbone en rationalisant l'utilisation de l'énergie (scope 1 et 2) et réduisant nos émissions (scope 3).	- Objectif de réduction de l'intensité énergétique pour le scope 2 : - Bâtiment de bureaux : atteindre l'objectif de réduction fixé par la France (réglementation tertiaire), - Laboratoire : améliorer et maintenir l'intensité énergétique conformément à l'objectif de l'Accord de Paris.
Gestion des ressources		
- Risques liés à l'industrie pharmaceutique très consommatrice d'eau. - Risques de la mauvaise gestion environnementale des ressources en matières premières liées à la technologie BEPO®. - Risques de dégradation de l'environnement dans certaines régions liés à la chaîne d'approvisionnement.	Proposer des produits ayant un impact environnemental réduit et concevoir des nouvelles technologies durables avec une meilleure gestion des ressources.	- Développer des technologies compatibles avec une gestion durable des ressources (eau, carbone fossile et gestion des terres). - Anticiper les changements de disponibilité des ressources dans la chaîne de valeur de Medincell.
Pollution et biodiversité		
- Risques liés à la possibilité que, pour certains produits, la technologie ne réduise pas l'impact des composés pharmaceutiques ou soit globalement plus impactante environnementalement que le traitement oral. - Risque de dégradation de l'environnement.	Limiter l'impact environnemental des produits pharmaceutiques (composés pharmaceutiques dans l'eau) et de la chaîne de valeur de Medincell (les effluents et les déchets).	- Développer des technologies/produits améliorant l'impact environnemental des traitements. - Maintenir la bonne gestion des effluents et déchets liés à nos activités.

Sur cet exercice 2023/2024, nous avons établi des consommations de référence afin d'amorcer l'alignement de la stratégie carbone avec les accords de Paris sur 2 degrés et à raffiner son empreinte carbone.

4.5.1. IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT DES ACTIVITES DE MEDINCELL

4.5.1.1. Implantation de Medincell

Nos locaux sont situés sur la Zone d'Activité Commerciale de la commune de Jacou, au Nord de Montpellier. Compte tenu de la nature de notre activité et de notre taille relativement faible, nous ne sommes pas soumis à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Par ailleurs, nous nous conformons pour nos activités pharmaceutiques et de laboratoire à cadre réglementaire extrêmement rigoureux. Nous disposons de tous les agréments nécessaires à la conduite de ses activités.

Du fait de notre activité de recherche et de développement et n'ayant pas d'activité industrielle, nous pouvons nous prévaloir d'un impact environnemental faible sur notre site de Jacou. Pour l'exercice clos le 31 mars 2024, l'essentiel des activités de recherche a été réalisé dans nos laboratoires tandis que les activités de développement précliniques et cliniques étaient confiées à des prestataires extérieurs. Les activités de fabrication commerciale sont quant à elles réalisées par les partenaires commerciaux. Les activités de développement comprennent la production à l'échelle industrielle de polymères. Cette production est réalisée par la société CM Biomaterials BV, une joint-venture créée avec notre partenaire Corbion, dans les usines de ce dernier.

Malgré le faible impact de nos activités actuelles sur le site de Jacou, nous prenons en compte l'adaptation nécessaire aux conséquences du changement climatique. Une analyse des risques climatiques et de leurs impacts a été conduite. Nous sommes engagés à réduire notre empreinte environnementale et à optimiser la gestion des ressources.

4.5.1.2. Utilisation durable des ressources : efficacité environnementale

L'utilisation des ressources naturelles a un impact environnemental significatif. Leur utilisation excessive peut mener à leur épuisement, mais leur extraction ou leur production peut également entraîner la pollution de l'eau, des sols, ainsi que des émissions de gaz à effet de serre contribuant au changement climatique. Bien que nos activités de recherche ne comprennent ni production industrielle ni distribution, et par conséquent, ne nécessitent que peu d'utilisation de matière première ou n'induisent pas de rejets significatifs dans l'environnement ou d'émissions importantes de gaz à effet de serre, il reste nécessaire d'optimiser l'utilisation des ressources en énergie et en eau. Pour réduire l'impact environnemental de l'utilisation des ressources naturelles, il est important de favoriser une utilisation plus durable et responsable de ces ressources. Cela peut inclure des pratiques telles que la réduction et la sobriété énergétique, l'optimisation des performances ou la sensibilisation des collaborateurs.

Sur notre unique site de Jacou, nous louons et occupons historiquement des bâtiments déjà existants, ce qui a longtemps limité nos performances thermiques. Avec l'accroissement de l'effectif, un agrandissement des locaux et la construction d'un nouveau bâtiment tertiaire a été réalisé. Si l'ancien bâtiment abritant le laboratoire reste moins efficient énergétiquement, le nouveau bâtiment tertiaire, investi début 2022, est conforme à la Réglementation Thermique 2012 (RT 2012), équipé d'un éclairage 100 % LED, de détecteurs de présence, et d'une gestion des apports thermiques sur calendrier.

La pandémie Covid, la croissance des effectifs et des activités, les aménagements et changements de locaux ont compliqué le suivi de certains indicateurs et rendent difficiles les comparaisons interannuelles. Cette deuxième année d'exploitation a permis de commencer à appréhender la consommation des bâtiments afin d'en tirer les meilleures performances énergétiques. Des sous-compteurs ont été installés fin 2023, afin de monitorer les bâtiments plus précisément et mieux estimer la répartition des consommations (bureaux, laboratoire, contrôle de température). Ces comptages ont permis de définir en partie des consommations de référence et orienteront certaines actions de réduction de la consommation pour répondre au Dispositif Eco Efficacité Tertiaire (DEET). Ce dispositif, application de la loi ELAN, entré en vigueur en 2022 vise à réduire de 60 % la quantité d'énergie finale consommée par les bâtiments d'ici 2050. Une partie de nos installations est concernée.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Gestion des ressources		
- Risques liés à l'industrie pharmaceutique très consommatrice d'eau. - Risques de la mauvaise gestion environnementale des ressources en matières premières liées à la technologie BEPO®. - Risques de dégradation de l'environnement dans certaines régions liées à la chaîne d'approvisionnement.	Proposer des produits ayant un impact environnemental réduit et concevoir des nouvelles technologies durables avec une meilleure gestion des ressources.	- Développer des technologies compatibles avec une gestion durable des ressources (eau, carbone fossile et gestion des terres). - Anticiper les changements de disponibilité des ressources dans la chaîne de valeur de Medincell.

4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

Nous utilisons uniquement l'énergie électrique achetée pour l'ensemble de nos activités, et aucune autre source d'énergie ou de combustion.

A l'horizon 2030, nous souhaitons stabiliser l'intensité énergétique liée à nos bureaux (Espaces de coworking ou réunion hors installation server) à 40 kWh/m²/an pour la composante CVC et 116 kWh/m²/an pour sa composante USE⁷¹. Nous souhaitons également stabiliser l'intensité énergétique de notre laboratoire rapportée à l'effectif temps plein en R&D à une valeur cible définie après les travaux de celui-ci et deux années de référence.

Le tableau suivant donne le détail de la consommation électrique annuelle estimée sur les années fiscales 2022 et 2023 pour nos bâtiments :

	2023/2024	2022/2023
Production d'énergie renouvelable (kWh)	0	0
Production d'énergie non renouvelable (kWh)	0	0
Consommation d'énergie (kWh)	690 687	627 537
Dont consommation d'électricité (kWh)	690 687	627 537
Dont consommation d'énergies fossiles (kWh)	0	0
Part d'énergie renouvelable (GRI 302-1a, %)	2,55	2,96
Part d'énergie non renouvelable (GRI 302-1b, %)	97,45	97,04
Intensité de consommation énergétique (GRI 302-3, GWh/M€ de CA)	0,076	0,063
Intensité de consommation énergétique (MWh/m ² /an)	0,233	0,212
Intensité de consommation énergétique activités tertiaires (MWh/m ² /an)	0,126	0,111*
Intensité de consommation énergétique (MWh/ETP/an)	5,08	4,13
Émissions de gaz à effet de serre indirectes (t CO ₂ e, scope 2)	40,82	12,86

*par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées

La consommation électrique a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (10,1 %) pour une superficie totale égale à 2958 m². Le mix énergétique de notre fournisseur s'étant déporté vers une proportion plus grande d'énergie d'origine thermique (de 3,42 % à 9,81 %) les émissions moyennes de gaz à effet de serre par kWh consommé ont augmenté de 188 %. Ainsi les émissions de gaz à effet de serre indirectes liées à la consommation d'électricité des bâtiments ont augmenté de 217 % et représentent 41 tCO₂e.

L'intensité des activités tertiaires 126,1 kWh/m²/an est en dessous de celle de référence pour le bâtiment à la fréquentation actuelle 156 kWh/m²/an. Cette consommation inclut la charge du véhicule d'entreprise (estimée à 547,89 kWh), la mise à disposition de 5 stations de chargement pour les véhicules électriques du personnel (part non-estimée), et l'alimentation des équipements électriques et informatiques (part non-estimée).

Post-clôture, début 2024, nous avons pu faire évoluer notre contrat de fourniture d'électricité vers un mixte énergétique à 100 % d'énergies renouvelables pour réduire notre empreinte carbone.

4.5.1.2.2. Volume d'eau consommé annuellement

La consommation d'eau des bâtiments correspond aux activités de laboratoire, à l'usage d'eau sanitaire et de façon négligeable à l'arrosage de végétation. L'eau rejetée après utilisation provient essentiellement de l'usage sanitaire puis des machines à laver et des éviers installés dans le laboratoire. Les eaux usées du laboratoire sont assimilées à des eaux usées domestiques et sont rejetées au tout-à-l'égout de la métropole et traitées en station d'épuration. L'usage fait de l'eau permet de présumer de sa conformité et acceptabilité au tout-à-l'égout bien que la tentative d'analyse des rejets effectuée n'ai pas été concluante (GRI 303-1 et 303-2).

Le tableau ci-après donne le comparatif annuel de la consommation d'eau de la Société sur les deux dernières années civiles :

La consommation annuelle d'eau a diminué de 13 %. Nous nous efforçons d'éviter le gaspillage en eau, grâce notamment à des robinets mousseurs temporisés et la surveillance de nos installations. La complexité des installations internes et externes d'évacuation d'eau n'a pas permis de conclure les analyses de contrôle de la qualité des eaux de rejets sur les rares points de prélèvements possibles.

⁷¹ Arrêté du 28 novembre 2023 modifiant l'arrêté du 10 avril 2020 relatif aux obligations d'actions de réduction des consommations d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire

	2023	2022
Consommation d'eau (m³)	819	944
Intensité d'usage de l'eau (m³/M€ de CA)	90,68	95,46
% eau de ville (potabilisée)	100	100
% d'eau collectée ou prélevée (source, eau de pluie, puisage)	0	0
% d'eau recyclée	0	0
% d'eau rejetée directement dans la nature (arrosage)	0	0
% d'eau usée collectée et traitée (tout à l'égout)	100	100
Indicateur de pollution des eaux usées	Analyse non concluante	En cours d'analyse

4.5.1.3 Pollution et gestion des déchets et effluents

4.5.1.3.1. Gestion des déchets

Les activités pharmaceutiques utilisent très fréquemment des produits chimiques et des processus pouvant entraîner des pollutions de l'air ou de l'eau et génèrent des déchets dangereux pour l'environnement. En 2022, nous avons procédé à l'analyse interne des risques de pollution et associé un plan d'action sur les risques résiduels tous mineurs. *Plus d'informations à ce sujet sont disponibles à la section **Analyse des Risques Environnementaux** du présent chapitre.*

Les déchets de laboratoire solides et liquides (eaux de chimie, notamment eaux de rinçage), potentiellement dangereux pour l'environnement, sont triés et stockés de façon spécifique dans l'attente de leur collecte hebdomadaire. Une entreprise accréditée assure leur traitement par filière en centres spécialisés. L'effectif et la nature des activités de laboratoire ont une incidence directe sur le volume de déchets d'activité généré.

Les effluents aqueux de Medincell sont constitués d'eaux usées sanitaires et des eaux résiduelles du laboratoire. Ces eaux sont assimilées à des eaux domestiques (collecte séparée des eaux de chimie) et sont rejetées au tout-à-l'égout de la métropole puis traitées en station d'épuration.

De façon générale, nos collaborateurs participent activement à la réduction des déchets assimilés ménagers en limitant l'usage du papier, les consommables à usage unique et en recyclant papiers, cartons et plastiques dans des poubelles de tri disposées à cet effet. Ces déchets d'entreprise assimilés à des déchets domestiques sont collectés et traités par l'Agglomération de Montpellier (simplification du tri des déchets ménagers communs). Les déchets communs sont constitués pour moitié de déchets d'emballage de livraison amont. Nous ne disposons pas de restaurant d'entreprise. En conséquence, notre marge de manœuvre est limitée en ce qui concerne le potentiel gaspillage alimentaire sur notre site. Nos collaborateurs sont néanmoins sensibilisés au tri et des poubelles adaptées sont installées sur l'ensemble du site.

Notre objectif prioritaire est de traiter convenablement les déchets de laboratoire et de diminuer les déchets ménagers. Les déchets des entreprises sont suivis sur la plateforme TrackDéchets depuis juillet 2022, ce qui permet d'assurer une meilleure traçabilité de ceux-ci. La plateforme est encore en cours de mise en place.

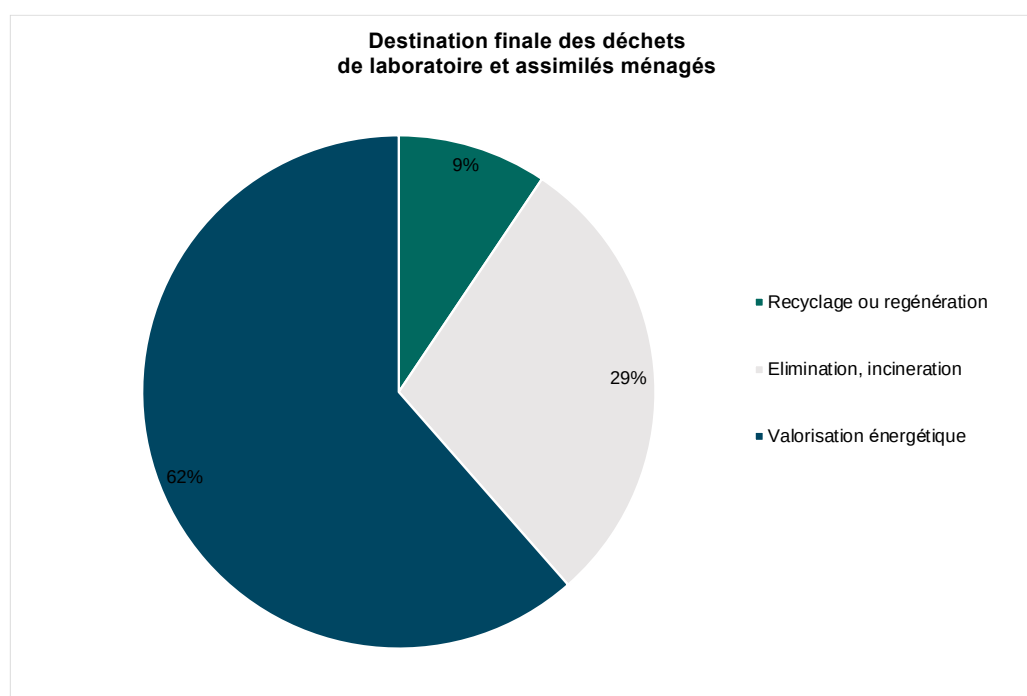
A l'horizon 2030, nous prévoyons une diminution de 5 % de l'intensité de déchets et d'effluents laboratoire rapportée à l'effectif ETP de Recherche et Développement.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Pollution et biodiversité		
Risques liés à la possibilité que, pour certains produits, la technologie ne réduise pas l'impact des composés pharmaceutiques ou soit globalement plus impactant environnementalement que le traitement oral. Risque de dégradation de l'environnement.	Limiter l'impact environnemental des produits pharmaceutiques (composés pharmaceutiques dans l'eau) et de la chaîne de valeur de Medincell (les effluents et les déchets).	- Développer des technologies/produits améliorant l'impact environnemental des traitements. - Maintenir la bonne gestion des effluents et déchets liés à nos activités.

Le tableau suivant présente le comparatif annuel de la quantité de déchets d'activité de l'entreprise, catégorisés en déchets de laboratoire dits dangereux et en déchets d'entreprise assimilés à des déchets ménagers communs :

Gestion des déchets	2023/2024	2022/2023
Déchets assimilés ménagers (estimations) (t)	3,653	5,21
Déchets de laboratoire, déchets dangereux (t)	16,442	18,399
Déchets radioactifs (t)	-	-
Volume d'eaux usées (m³)	819	944
Part des déchets recyclés ou régénérés (%)	9	8
Part des déchets non-recyclés éliminés/incinérés (%)	29	30
Part des déchets non-recyclés valorisés (%)	61	62
Intensité de rejets-déchets non-recyclés (t/M€ investis)	15, 28	21,15
Intensité de rejets-déchets dangereux ou radioactifs (t/M€ investis)	13,80	17,92
Intensité de rejets-déchets ménagers (t/FTE)	0,027	0,034
Intensité de rejets déchets dangereux (t CO ₂ é /FTE R&D)	0,079	0,068
Émissions de gaz à effet de serre déchets ménagers (t CO ₂ é)	1,138	0,449
Émissions de gaz à effet de serre déchets laboratoire (t CO ₂ é)	7,957	7,591
Émissions de gaz à effet de serre de traitement des eaux (t CO ₂ é)	0,404	0,466
Émissions de gaz à effet de serre indirectes (t CO ₂ é, scope 3)	9,498	8,506

Cette année, le volume global de déchets est en légère diminution (15 %), cependant la nature ou la destination finale de ceux-ci a fait augmenter l'empreinte carbone associée de 12 %. La tendance pluriannuelle montre une corrélation entre le volume des déchets laboratoire et l'intensité des activités de laboratoire. L'équivalent en tonnes de CO₂ de ces déchets de laboratoire, estimé à 9,498t CO₂é, est approximatif car la composition des eaux de chimie et solvants peut varier en nature et en concentration, et les facteurs d'émission sont très génériques. La proportion de recyclage des déchets et de valorisation reste cependant stable.



4.5.1.3.2. Émissions liées aux déplacements

4.5.1.3.2.1. Déplacements professionnels

Nous menons nos activités à l'échelle internationale. Dans ce contexte, nos collaborateurs utilisent dans la mesure du possible le système de téléconférence pour communiquer avec les partenaires. Quand un déplacement professionnel est nécessaire, nous privilégions autant que faire se peut les déplacements en train, dont les émissions de CO₂ sont très inférieures à celles des avions. De nombreux interlocuteurs de la Société étant implantés aux États-Unis (agences réglementaires, investigateurs médicaux, investisseurs, partenaires industriels, congrès scientifiques...) ou sur d'autres continents, les employés sont amenés à prendre l'avion pour les rencontrer lorsque les téléconférences ne suffisent pas.

Les émissions de CO₂é sont calculées et mises à la disposition de Medincell par les agences de voyage. Nous disposons d'informations limitées pour évaluer la quantité de CO₂ émise lors de certains déplacements professionnels effectués en VTC électrique, en taxi ou reportés en notes de frais. Ces émissions précédemment comptabilisées dans le bilan carbone à travers les achats, ont été isolées cette année et réintégrées aux déplacements professionnels. Certaines données et ratios restent cependant limités aux données fournies par les agences de transports. Nous rationalisons et organisons tous ces déplacements collectifs afin de limiter leur impact. Nous avons investi depuis quatre ans dans un véhicule utilitaire électrique pour les besoins de ses Services Généraux.

Le tableau ci-dessous donne l'évolution annuelle de la quantité de CO₂ émise directement ou indirectement lors des déplacements professionnels effectués en train, en avion ou voiture de location, ainsi que lors de la fréquentation des hôtels :

Déplacements professionnels	2023/2024	2022/2023
Émissions de gaz à effet de serre (t CO ₂ é, Scope 3 amont)	212,75	248,46*
Intensité d'émission (t CO ₂ é /M€ de CA)	23,556	25,12*
Intensité d'émission (t CO ₂ é /FTE)	1,564	1,635*
Kilométrage effectué tous types de transport confondus à travers des agences (km)	782 177	781 936
Intensité d'émission à travers des agences (g CO ₂ é /km)	172	176

*par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées

Au titre de l'exercice 2023/2024, les déplacements se sont stabilisés à un niveau légèrement inférieur à 2019. L'utilisation du véhicule électrique a permis d'éviter la génération de 0,941 t de CO₂é pour un total de déplacements de 3 113km.

4.5.1.3.2.2. Déplacements domicile-travail et Plan de Mobilité Entreprise

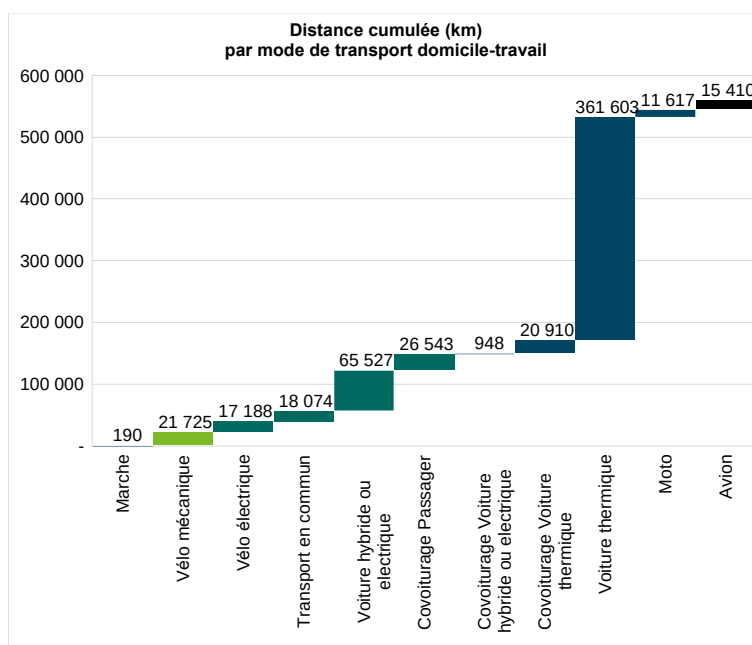
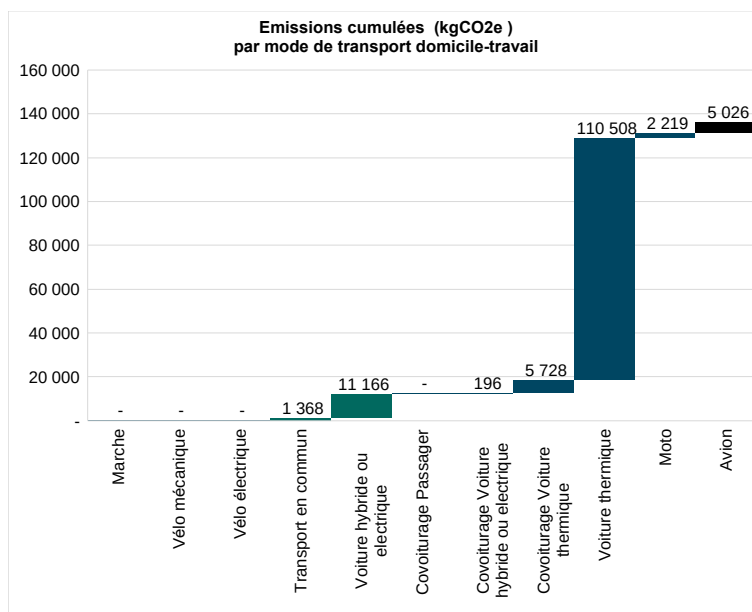
Les déplacements domicile-travail représentent une part importante des émissions de gaz à effet de serre de la compagnie. En milieu d'année 2021, nous nous sommes engagés, en concertation avec les acteurs locaux et la Métropole de Montpellier dans le développement d'un plan de mobilité pour les années 2022-2025. Un sondage annuel des employés sur leur mobilité permet une estimation de ces déplacements et des émissions associées. Ces estimations ont un degré d'incertitude important, mais permettent de suivre la contribution relative des différentes sources d'émissions. Medincell a notamment été l'une des 30 premières entreprises à rallier l'initiative de covoiturage de la Métropole de Montpellier et à déployer fin 2021 l'application de covoiturage Klaxit. Après cette phase d'essaye très encourageante, la Métropole a étendu ce dispositif au grand public en janvier 2022.

Nous encourageons également nos employés à transitionner vers une mobilité plus durable en mettant à leur disposition cinq bornes de recharge pour voiture électrique ainsi qu'un parking à vélos couvert (l'équivalent de 4 places de voiture). Des communications régulières permettent à nos collaborateurs d'être informés sur les aides financières disponibles pour l'acquisition d'un vélo électrique ou l'entretien des vélos mécaniques.

En synergie avec l'instauration en décembre 2023 de la gratuité des transports en commun tous les jours pour tous les habitants de la Métropole, nous avons mis en place un Forfait Mobilité Durable de 50 euros (FMD). Cette allocation financière permet entre autres l'achat d'équipements pour les premiers et derniers kilomètres afin de rejoindre le réseau de transport en commun, l'entretien de vélos ainsi que le renouvellement des accessoires de sécurité.

Déplacements domicile-travail	2023/2024	2022/2023
Kilométrage effectué tous types de transport confondus (estimation, km)	563 880	568 429
Émissions de gaz à effet de serre (estimation, tCO ₂ é, Scope 3 amont)	137,22	138,31
Intensité d'émission (g CO ₂ é /km)	243	243
Intensité d'émission (t CO ₂ é /ETP)	1,0	0,91

Au titre de l'exercice clos le 31 mars 2024, le kilométrage total reconstitué et l'intensité d'émissions par km se maintiennent, bien que la distance moyenne au domicile augmente de 23 à 36 km. L'intensité par ETP augmente. L'application Klaxit recense 15 000 km évités grâce au covoiturage et l'empreinte carbone correspondante de 1,694 tCO₂é.



4.5.1.3.3 Actions de réduction de l'empreinte environnementale et optimisation des ressources sur le site de Jacou

Nous avons engagé des actions afin de minimiser notre empreinte environnementale et optimiser l'utilisation des ressources sur notre site de Jacou. Nos collaborateurs sont des acteurs de premier plan dans la gestion durable des ressources sur site. Ils sont régulièrement sensibilisés aux enjeux environnementaux et aux actions de réduction de l'impact environnemental de l'entreprise. En dehors des pratiques récurrentes et de fond (sobriété énergétique, minimum d'impression, commandes groupées, objets réutilisables...) nous mettons en place des actions de réduction des émissions dès que cela est possible.

Le matériel professionnel après amortissement, s'il est toujours en bon état, est revendu pour prolonger sa durée d'usage. Le matériel informatique (ordinateurs portables et téléphones mobiles) est donné ou revendu à prix faible aux employés qui le souhaitent, évitant des émissions supplémentaires. Du matériel de laboratoire, dont le coût environnemental est souvent assez élevé, est également revendu de manière occasionnellement lorsque c'est possible. Un facteur d'émission monétaire générique est utilisé pour quantifier le résultat net d'économie en ressources. L'élimination de certains déchets par combustion avec valorisation thermique ou cogénération permet d'éviter des émissions de gaz à effet de serre. L'optimisation des déplacements et l'utilisation d'un véhicule d'entreprise électrique permet de limiter les émissions liées à l'utilisation des ressources fossiles.

L'impact de ces pratiques d'optimisation des ressources et d'économie circulaire est en partie quantifiable par les émissions non générées à un niveau sociétal local :

Effort d'optimisation des ressources	2023/2024	2022/2023
Émissions évitées grâce aux ressources optimisées (t CO₂é)	7,515	115,595
Seconde vie des Immobilisations (t CO ₂ é)	3,916	110,924
Cogénération, Régénération (t CO ₂ é)	0,96	1,574
Émissions évitées par covoiturage (t CO ₂ é)	1,694	2,625
Émissions évitées avec le véhicule électrique d'entreprise (t CO ₂ é)	0,942	0,472

L'entreprise a l'occasion de mener des actions ponctuelles et de faciliter des nouvelles pratiques. En 2023, une cession matériel informatique a permis à l'entreprise de donner une seconde vie à une dizaine d'ordinateurs et téléphones professionnels devenus trop anciens pour le parc professionnel et a permis d'éviter les émissions qu'il aurait été nécessaires pour la production de leurs matières premières. Cette année il n'y a pas eu de matériel de laboratoire cédé pour être revalorisé ce qui a réduit considérablement l'effort d'optimisation des ressources par rapport à l'année précédente.

4.5.2. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE MEDINCELL GROUPE SUR LES COMMUNAUTES

La commune de Jacou est exposée à un climat méditerranéen, elle s'étend sur 3,43 km² au Nord de Montpellier et 40 % de son territoire est composé d'espaces naturels (pinède) et agricoles (vignes). Une analyse des environs du site met en évidence que nos installations ne sont pas situées à proximité (rayon de 5 km) d'une zone protégée, zone Natura 2000, cours d'eau, ou réserve naturelle à haute biodiversité⁷². Notre site étant situé dans une zone déjà urbanisée, l'installation d'un nouveau bâtiment n'a pas modifié l'affectation des terres ni amené à une perte de zones naturelles. L'emprise des installations de Medincell, bâtiments, abords et parking représente une superficie totale de 5 010 m².

Nos activités de R&D nécessitent une manipulation quotidienne de produits chimiques qui peuvent être dangereux pour la santé humaine et l'environnement. Afin de limiter un potentiel impact sur son environnement proche et la biodiversité environnante, nous nous assurons d'avoir les meilleures procédures en place pour encadrer les activités à risque.

4.5.2.1. Analyse des risques environnementaux

L'analyse des risques environnementaux liés à l'exploitation du site de Jacou a été mise à jour en 2022 afin d'actualiser et évaluer les risques de l'entreprise sur son milieu proche, l'air, l'eau, le sol, l'eau et la biodiversité. Les risques les plus importants sont maîtrisés au vu des mesures mises en place pour la sécurité du personnel : filtres à charbon actif et HEPA sur les hottes et bidons de déchets, rétentions et sol de la zone déchets imperméabilisée. Une seule substance classée dangereuse pour l'eau (substance préoccupante) est utilisée ponctuellement en laboratoire et en quantité de l'ordre du milligramme. Les risques résiduels environnementaux concernent principalement les émissions liées à l'occupation des bâtiments (chauffage, climatisation, isolation, consommation d'électricité). Un plan d'action précise les prochaines étapes à suivre afin de prendre en compte des impacts résiduels, tous mineurs.

Le degré d'incidences négatives sur l'environnement et la biodiversité que nos activités peuvent générer est décrit dans le tableau suivant. L'incidence est considérée par défaut et ne tient pas compte de l'absence ou de la proximité effective de zones sensibles ni de l'étendue des zones géographiques concernées :

Degré d'incidence environnementale des activités	2023/2024	2022/2023
Intensité d'émissions directes et indirectes de polluants atmosphériques générées (t CO ₂ é/M€ investis)	Scope 1, 2 et 3 4 451,73	Scope 1, 2 et 3 6103,93*
Intensité d'émissions directes et indirectes de polluants inorganiques (t CO ₂ é/M€ investis)	Scope 1, 2 et 3 4 451,73	Scope 1, 2 et 3 6103,93*
Intensité d'émissions directes de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (t CO ₂ é/M€ investis)	Non détecté et négligeable	Non détecté et négligeable
Utilisation directe de substances extrêmement préoccupantes pour l'eau (SVHC) ⁷³	1 en quantité de l'ordre du mg	1 en quantité de l'ordre du mg
Qualité des rejets directs dans l'eau	Voir traitement des eaux usées	Voir traitement des eaux usées

*par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées

⁷² GRI 304-1 : Biodiversité - 2016

⁷³ <https://echa.europa.eu/fr/candidate-list-table>

Les polluants atmosphériques et inorganiques ont été assimilés aux émissions de CO₂ calculées via le bilan carbone. La variation des montants d'investissements et du scope du bilan carbone d'une année sur l'autre rend les données difficilement comparables.

A noter que nous n'avons été impliqués dans aucune controverse environnementale ou infraction légale, ni cette année, ni les précédentes. De plus, aucune amende ou sanction n'a été attribuée⁷⁴.

4.5.2.2. Plan de mobilité en concertation avec les acteurs locaux

Sur la métropole de Montpellier, 78 % des NOx et 58 % des GES du territoire sont émis par les transports. La majorité des émissions provient du transport routier. Favoriser une mobilité multimodale, moins dépendante de la voiture particulière (76 % du parc de véhicules roulants sur la Métropole), permettrait de limiter la hausse générale du trafic routier et diminuer ainsi les émissions de polluants qu'il génère⁷⁵. Conscients de cette problématique, nous avons développé en 2021 un plan de mobilité à l'attention de notre personnel en concertation avec la Métropole de Montpellier et la mairie de Jacou. *Plus d'information sur cette action dans la section précédente du présent chapitre Déplacements domicile-travail et Plan de Mobilité Entreprise.*

4.5.3. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE MEDINCELL GROUPE SUR ET A TRAVERS SA CHAÎNE DE VALEUR

Notre influence sur et à travers notre chaîne de valeur reste à ce jour limitée. Nous ne pouvons pas à ce jour quantifier notre impact au-delà de notre bilan carbone. Pour rappel, à la date du 31 mars 2024 le premier produit utilisant la technologie BEPO®, UZEDY®, n'est commercialisé que depuis moins d'un an. Des estimations théoriques de son potentiel impact sont détaillées en section **Une technologie à faible impact environnemental** du présent chapitre.

Établis en France, nous nous conformons aux réglementations françaises et européennes en vigueur. La France a notamment ratifié le protocole de Kyoto, et voté la Loi sur l'eau et les milieux aquatiques, les Lois Grenelle I et II ainsi que la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Nous soutenons ces principes et avons-nous-même ratifié le traité de l'UN Global Compact, chaque année depuis 2021. Nous formalisons ainsi son engagement envers la protection de l'environnement et veille à l'engagement de sa chaîne de valeur pour un développement durable.

L'environnement est un sujet matériel pour chacun de nos partenaires pharmaceutiques qui ont tous mis en place des politiques et objectifs de progression en ce sens. Notre Politique d'achats intègre depuis 2022 un critère de durabilité permettant de favoriser tant que possible les fournisseurs les plus responsables. Nos partenaires pharmaceutiques Teva et Abbvie ont fixé à leur échelle des objectifs environnementaux ambitieux^{76 77}.

La production d'acide polylactique (PLA), qui entre dans la composition des copolymères, réalisés par l'entreprise CM Biomatériaux dans les usines de Corbion, a une empreinte carbone modérée. Corbion, au-delà de son management environnemental et de ses ressources⁷⁸, conduit des recherches d'amélioration des processus dont les efforts ont été récemment quantifiés (réduction de 0,224 t de CO₂e par tonne de PLA produite⁷⁹). Ce produit est à 100 % biosourcé, avec l'objectif ambitieux de devenir un matériau entièrement compostable et neutre en carbone⁸⁰.

Nous avons l'ambition de travailler en priorité avec un réseau de partenaires engagés et dialoguer avec les sous-traitants les plus matériels afin d'encourager et de partager les bonnes pratiques environnementales. A ce jour, nous ne sommes pas en mesure d'avoir une visibilité sur toute notre chaîne de valeur, cependant la proportion des dépenses de l'entreprise relative à des activités avec un risque environnemental de pollution par produits chimiques ou d'industries à forte intensité d'eau et dans des pays significativement exposés pour ces risques reste inférieure à 5 %.

Les enjeux liés aux risques climatiques plus généraux sont détaillés dans le chapitre 2 du DEU annuel accessible via le site investisseur : <https://www.medincell.com/regulated-information/>.

⁷⁴ GRI 307-1 : Biodiversité, 2016

⁷⁵ <https://www.atmo-occitanie.org/sites/default/files/publications/2022-07/ETU-2022-225%20-%20Montpellier%20M%C3%A9diterran%C3%A9%20M%C3%A9tropole.pdf>

⁷⁶ https://www.teva-sante.fr/our_engagement/article-pages/esg/

⁷⁷ <https://www.abbvie.com/content/dam/abbvie-com2/pdfs/abbvie-esg-action-report.pdf>

⁷⁸ <https://annualreport.corbion.com/annual-report-2022/our-performance/sustainability-performance>

⁷⁹ <https://www.corbion.com/Sustainability/Measuring-what-matters/Life-cycle-assessment>

⁸⁰ <https://www.corbion.com/-/media/Corbion/Files/Sustainability-Report/Sustainability-Brochure-update-2022.pdf>

4.5.2.3 Bilan Carbone et Émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

Nous poursuivons nos efforts d'évaluation de notre impact environnemental, en précisant l'évaluation de notre empreinte carbone notamment sur plusieurs postes du scope 3. Nous nous efforçons de suivre une méthodologie précise dans l'évaluation de nos émissions, au plus proche des standards de la Norme ISO 14.064-1.

Les scopes 1 et 2 sont évalués avec un faible degré d'incertitude (<5 %) car les données utilisées proviennent de sources fiables, associées à des facteurs d'émission précis en provenance des fournisseurs d'énergie. Le scope 3 présente des facteurs d'incertitude plus importantes. Tous les postes ne sont pas évalués ou évaluables à ce jour, et des inconnues potentiellement substantielles subsistent, du fait notamment de la diversité des activités et produits et du manque de références de la littérature sur notre secteur d'activité. Cependant, les impacts sont calculés au plus proche de la réalité, en privilégiant les données fournisseurs dès que cela est possible, et en se basant sur les facteurs d'émissions monétaires de l'ADEME⁸¹ lorsque les données ne sont pas disponibles. *Une méthodologie plus complète est détaillée en annexe méthodologique du bilan carbone du présent chapitre.*

Notre bilan carbone permet de visualiser les postes les plus émetteurs et de prioriser les actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Notre objectif est de réduire ou stabiliser nos émissions en saisissant toutes les potentielles opportunités de décarbonation et de réduction des émissions afin de s'aligner avec les Accords de Paris et les recommandations scientifiques.

Enjeu et risques associés	Politique / Ambition	Objectif 2030
Empreinte carbone		
- Risques liés au manque de gestion environnementale de la part de certaines parties prenantes et dans certaines régions. - Risques d'aggravation des phénomènes liés changement climatique.	Minimiser l'empreinte carbone en rationalisant l'utilisation de l'énergie (scope 1 et 2) et réduisant nos émissions (scope 3).	- Objectif de réduction de l'intensité énergétique pour le scope 2 : - Bâtiment de bureaux : atteindre l'objectif de réduction fixé par la France (réglementation tertiaire), - Laboratoire : améliorer et maintenir l'intensité énergétique conformément à l'objectif de l'Accord de Paris.

A l'horizon 2030, nous avons l'ambition de stabiliser l'intensité énergétique liée à nos bureaux à 40 kWh/m² bureau/an pour la composante CVC et 116 kWh/m²/an pour sa composante USE. L'intensité énergétique de son laboratoire rapportée à l'effectif temps plein en R&D est en cours de référencement.

Scope 1

La Société utilise l'électricité comme seule source d'énergie, et ne se sert pas de la combustion d'énergies fossile ou de la biomasse pour s'approvisionner en énergie. Cet exercice 2023-2024, une fuite sur une vanne d'une petite installation climatique a été détectée et réparée. Cette fuite a conduit à l'émission fugitive de gaz frigorigène R-32 équivalent à 0,776 t CO₂é.

Le scope 1 du bilan carbone est donc de 0,776 t CO₂é (GRI 305-1).

Scope 2

Les émissions indirectes associées à l'énergie sont uniquement constituées par celles liées à la consommation d'électricité du mix énergétique français. Une partie de la consommation électrique est à destination des véhicules électriques (d'entreprise et du personnel) ainsi qu'à destination du parc informatique.

Le scope 2 du bilan carbone est donc de 40,82 t CO₂é (GRI 305-2).

Scope 3

Les émissions indirectes associées aux activités amont et aval de l'entreprise ont été complétées.

La Société n'est pas en mesure d'estimer les émissions de ses approvisionnements, ceux-ci étant disparates et non-liés à un flux de matières premières. Une partie de ces émissions est comptabilisée à travers les frais de transport dans les achats.

Le transport de visiteurs est anecdotique et une partie de ces émissions est comptabilisée à travers les notes de frais dans les achats.

Le transport de marchandises est anecdotique et ces émissions sont comptabilisées à travers les frais de transport des achats.

Une partie des déplacements professionnels qui était comptabilisée à travers les notes de frais dans les achats a été réintégré dans les déplacements professionnels. Par soucis d'alignement et de comparabilité ces données 2022 ont été recalculées (GRI 305-3).

⁸¹ L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) est un établissement public à caractère industriel et commercial français. Elle affiche également le nom d'« Agence de la transition écologique »

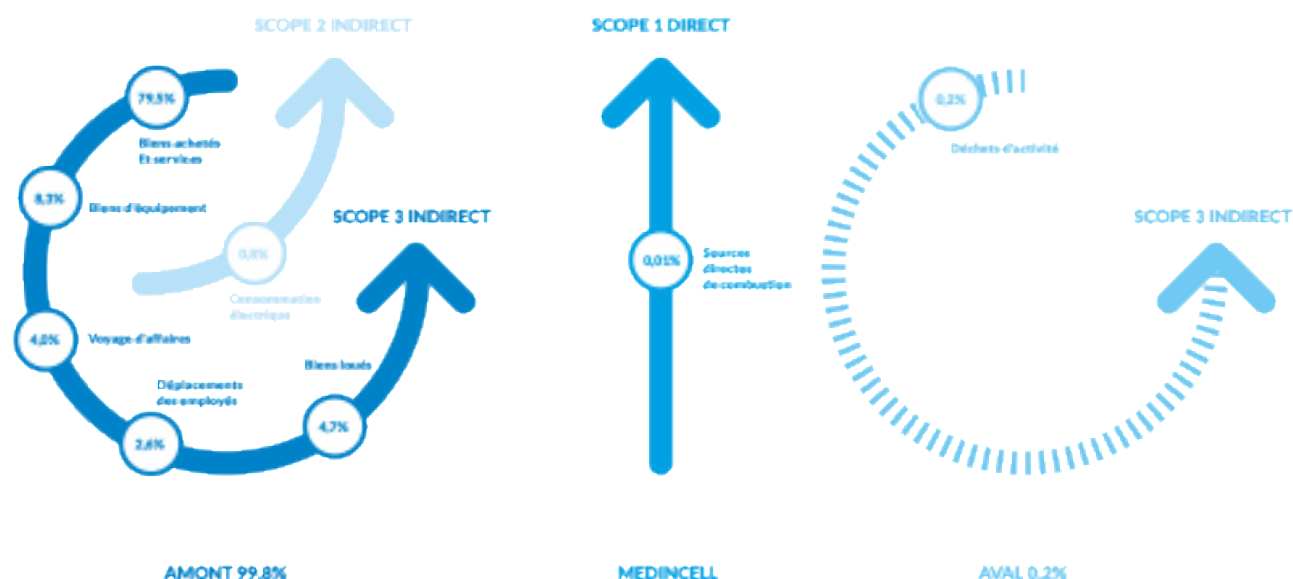
Parmi les autres émissions indirectes, nous avons identifié les émissions indirectes liées aux outils et structures informatiques externes mais nous ne sommes pas en mesure à l'heure actuelle de mesurer ou convertir certaines données pour établir un bilan.

Émissions de GES en t CO ₂ é	2023/2024	2022/2023
Activités amonts Scope 3		
Approvisionnements	Non distingué des achats	Non distingué des achats
Achats de produits ou services	4 214,40	5 120,28*
Actifs en leasing	248,31	248,31*
Immobilisations	438,23	482,34
Dont bâtiments (construction et rénovation)	65,13	65,13
Dont équipement scientifique	290,32	334,14
Dont mobilier	17,26	18,31
Dont équipement informatique	42,0	2
Dont brevets	18,43	15
Dont licences	5,07	5,1
Déplacements professionnels	212,75	248,46*
Déplacements domicile travail	137,22	138,31
Transport des visiteurs	Anecdotique	Anecdotique
Activités de l'entreprise		
Scope 1 Sources de combustion fossile (GRI 305-1)	0,78	-
Scope 2 Consommation électrique (GRI 305-2)	40,82	12,86
Dont véhicule d'entreprise	0,032	0,006*
Dont numérique interne	Non évalué	Non évalué
Activités avals Scope 3		
Déchets d'activité	9,50	8,51
Transport de marchandises	Non distingué des achats	Non distingué des achats
Utilisation des produits vendus	Non disponible	Non applicable à ce jour
Fin de vie des produits vendus	Non disponible	Non applicable à ce jour
Investissements	Immobilisé ou Négligeable	Immobilisé ou Négligeable
Autres émissions indirectes	Non évalué	Non évalué
Dont numérique externe	Non évalué	Non évalué

* donnée recalculée par soucis de comparabilité

4.5.2.3.1. Bilan des Émissions carbone et de Gaz à Effets de Serre en tonnes de CO₂ équivalentes

ÉVOLUTION DES EMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



Catégories d'émissions	Scope	Numéro	Postes d'émissions	% GES	Total 2023 en t CO ₂ e	Total 2022 en t CO ₂ e
Émissions directes de GES	1	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	N/A	N/A	N/A
	1	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	N/A	N/A	N/A
	1	3	Émissions directes des procédés hors énergie	N/A	N/A	N/A
	1	4	Émissions fugitives	0,01	0,78	N/A
	1	5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	N/A	N/A	N/A
	Sous total (GRI 305-1)			0,01	0,78	0
Émissions indirectes associées à l'énergie	2	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	0,8	40,82	12,86
	2	7	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	N/A	N/A	N/A
	Sous total (GRI 305-2)			0,8	40,82	12,86
Autres émissions indirectes de GES	3 amont	8	Émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	N/A	N/A	N/A
	3 amont	9	Achats de produits ou services	79,5	4214,40	5120,28*
	3 amont	10	Immobilisations de biens	8,3	438,23	482,34
	3 aval	11	Déchets	0,2	9,50	8,51
	3 amont	12	Transport de marchandise amont	N/E	N/E	N/E
	3 amont	13	Déplacements professionnels	4,0	212,75	248,46*
	3 amont	14	Actifs en leasing amont	4,7	248,31	254,84*
	3 aval	15	Investissements	N/E	N/E	N/E
	3 amont	16	Transport des visiteurs	N/E	N/E	N/E
	3 aval	17	Transport de marchandise aval	N/E	N/E	N/E
	3 aval	18	Utilisation des produits vendus	N/E	N/E	N/A
	3 aval	19	Fin de vie des produits vendus	N/E	N/E	N/A
	3 aval	20	Franchise aval	N/A	N/A	N/A
	3 aval	21	Leasing aval	N/A	N/A	N/A
	3 amont	22	Déplacements domicile travail	2,6	137,22	138,31
	3 aval	23	Autres émissions indirectes	N/E	N/E	N/E
	Sous total 3 amont			99,8	5 250,91	6 244,23
	Sous total 3 aval			0,2	9,50	8,51
	Sous total (GRI 305-3)			99,2	5 260,41	6 252,74*
TOTAL				100	5 302,01	6 265,61*

N/A : Non Applicable, N/E : Non Estimé, * données recalculées par soucis de comparabilité

La somme des pourcentages a été arrondie à 100 pour pallier les arrondis du calcul.

Les données de l'année précédente concernant une partie des transports professionnels inclus dans les achats ont été recalculées afin d'avoir des données comparables en termes de périmètre, méthodologie, affectation de poste d'émissions.

Pour l'exercice 2023-2024, il y a été possible pour 28 % du volume d'achats de faire correspondre un ratio des émissions carbone du fournisseur (scope 1, 2 et 3), pour le reste des dépenses, le calcul de l'équivalent carbone en émissions a été basé sur les facteurs monétaires de l'ADEME.

On observe que le poste Achats est de loin le poste le plus émetteur, suivi des Immobilisations, qui à eux deux couvrent 88 % des émissions carbone de l'entreprise. Ces postes sont directement liés à l'activité. A activité équivalente, il ne sera possible de réduire ces émissions de manière significative que par la diminution de l'empreinte propre à nos fournisseurs. Medincell s'efforce de choisir les prestataires les plus engagés pour l'environnement.

4.5.2.3.2. Ratios d'intensité carbone

Certains facteurs tels que l'activité économique, le nombre de collaborateurs, ou encore la surface du bâtiment, peuvent influencer sur l'empreinte carbone de l'entreprise. Les ratios d'intensité permettent de comparer les émissions de manière relative et dans une certaine mesure dégager une tendance, ou mesurer l'efficacité des actions mises en place.

Scope 1 & 2 (GRI 305-4)	2023/2024	2022/2023
Intensité Carbone - Scope 1 & 2/CA (t CO ₂ é/M€ de CA)	4,52	1,30
Intensité Carbone - Scope 1 & 2/ETP (kg CO ₂ é/ETP)	305,85	84,63
Intensité Carbone - Scope 1 & 2/m ² (kg CO ₂ é/m ²)	13,80	4,35

A installation équivalente et avec une consommation en hausse de 8,8 %, les ratios d'intensité carbone scope 1 et 2 ont été fortement impactés par l'évolution du mixte énergétique de notre fournisseur plus émetteur de 188 % cette année. Post-clôture, début 2024, le Groupe Medincell a eu l'opportunité de faire évoluer son contrat de fourniture d'électricité vers un mixte énergétique à 100 % d'énergies renouvelables et devrait ainsi voir les ratios d'intensité carbone du scope 2 diminuer.

Scopes 1, 2 & 3 (GRI 305-4)	2023/2024	2022/2023
Intensité Carbone - Total/CA (t CO ₂ é/M€ de CA)	587,025	633,593*
Intensité Carbone - Total/CAPEX (t CO ₂ é/M€ investis)	4 451,726	6 103,930*
Intensité Carbone - Total/ETP (t CO ₂ é/ETP)	38,985	41,512*

* données recalculées par soucis de comparabilité

Les intensités Carbone sur les 3 scopes semblent s'infléchir du fait en partie de la réduction d'effectif sur cette année. Les ratios restent encore difficilement comparables avec les entreprises du secteur du fait de la trop grande variabilité des scopes et activités.

Voyages professionnels	2023/2024	2022/2023
Intensité Carbone - Voyages d'Affaires/CA (t CO ₂ é /M€ de CA)	23,56	25,125*
Intensité Carbone - Voyages d'Affaires/ETP (t CO ₂ é /ETP)	1,56	1,63*
Intensité Carbone - Voyages d'affaires/Distance agence (g CO ₂ é /km)	172	176

* données recalculées par soucis de comparabilité

Les collaborateurs sont fréquemment amenés à se déplacer aux Etats-Unis ou en Europe principalement. Les voyages d'affaires sont encadrés par une politique de voyage et les employés font l'usage du train de manière préférentielle lorsque c'est possible. Les voyages en avion ont un impact carbone très élevés et sont associés à d'autres conséquences environnementales non-négligeables. L'entreprise s'efforce d'optimiser les voyages pour conserver de bonnes relations avec les partenaires d'affaires sans avoir une empreinte environnementale trop élevée. L'empreinte des voyages d'affaires retrouve son niveau pré-covid et augmente relativement au nombre d'employés et chiffre d'affaires généré.

Déplacements domicile-travail France	2023/2024	2022/2023
Émissions Carbone - (t CO ₂ é)	136,21	138,31
Intensité Carbone - (t CO ₂ é /ETP France)	1,02	0,922
Intensité Carbone - (g CO ₂ é/km)	243	243

Les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs ont fait l'objet d'une étude ainsi que la construction d'un Plan de Mobilité-Employeur en 2021. Si la distance domicile travail augmente cette année, les émissions et intensités restent stables.

4.5.2.3.3. Taxonomie verte

Medincell n'est pas soumise à la réglementation Taxonomie Verte mais nous avons souhaité mettre en valeur nos efforts d'investissement, bien que minimes. Il convient de rappeler que nos activités principales ne sont pas par essence alignées avec la taxonomie verte, ce qui

explique une proportion si faible. Les activités annexes alignées sont principalement liées aux travaux et à la gestion des bâtiments ou des équipements du site de Jacou.

Section	Label activités économiques	Critère	Détails	Coût € HT	Type
6	Transports				
6.5	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	284	Kangoo	4 134	OpEx

La seule activité considérée comme éligible cette année au regard de la taxonomie verte européenne est le crédit-bail du véhicule électrique. Cette activité est considérée comme alignée avec la taxonomie verte car elle contribue substantiellement à l'un des six objectifs climatiques sans porter préjudice aux cinq autres, et respecte des garanties sociales minimales.

	2023/2024		2022/2023	
	Montant € HT	Part du CA %	Montant € HT	Part du CA%
CapEx Total éligible	-	-	1 200	0,01
CapEx Total aligné	-	-	1 200	0,01
OpEx Total éligible	4 134	0,05	4 134	0,04
OpEx Total aligné	4 134	0,05	4 134	0,04
CA Total éligible	-	-	-	-
CA Total aligné	-	-	-	-

La part d'alignement avec la taxonomie verte pour 2023 reste faible car les investissements des années dernières liés au bâtiment et à ses infrastructures (installation de prises de recharges pour les véhicules électriques, robinets mousseurs minutés, éclairages LED et sur minuteur, rack à vélo...) ne sont plus comptabilisés cette année.

TABLES DE CONCORDANCE

Les cibles des ODD directement adressées :

	Cible	Description des action concrètes de Medincell ou partenaire	Section
	1.a	Participer à la coopération pour le développement de pays LMIC à travers des produits plus accessibles et générateurs d'économies pour les systèmes de santé.	4.2.1
	3.3	Participation à l'effort collectif éradication des maladies tropicales négligées avec le produit de contrôle du vecteur de transmission de la malaria	4.2.4.3
	3.7	Participation à l'accès de tous à des services de soins et à la prise en compte de la santé procréative dans les stratégies et programmes nationaux à travers le développement de produits avec une stratégie d'accès spécifique aux LMIC.	4.2.3
	3.8	Participation à l'accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable à travers une technologie avec des coûts de fabrication bas.	4.2.4
	3.b	Participation à la recherche et la mise au point de médicaments contre les maladies qui touchent principalement les habitants des LMIC. Participer à l'accessibilité des traitements dont les médicaments essentiels et notamment à travers des conditions de licensing.	4.2.3
	5.5	Participer à la garantie de la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision notamment au sein de l'entreprise.	4.4.1.5
	5.6	Participer à l'accès aux soins de santé sexuelle et procréative à travers le développement d'un contraceptif adapté et accessible aux LMIC	4.2.4.2
	6.3	Participation à l'amélioration de la qualité de l'eau en réduisant la pollution, notamment en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses.	4.5.1.2
	8.5	Participation au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale notamment au sein de l'entreprise	4.4.1 ; 4.3.1.1
	8.8	Participation à la promotion de la sécurité sur le lieu de travail et à la protection de tous les travailleurs au sein de l'entreprise. Participation à la promotion des droits des travailleurs dans la chaîne de valeur.	4.4.1 ; 4.3.1.1
	9.5	Participation à la recherche scientifique, et perfectionner des capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, notamment en encourageant l'innovation et les collaborations internationales.	4.4.2.2
	10.3	Assurance de l'égalité des chances et réduction de l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.	4.4.1
	12.4	Participer à l'instauration d'une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale. Réduire leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement à travers l'amélioration de la technologie et le traitement de nos déchets.	4.5.1
	12.5	Participer à la réduction de la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation à travers la rationalisation de nos déchets.	4.5.1.3
	13.2	Mise en place de mesures relatives aux changements climatiques afin de participer aux politiques, les stratégies nationales de réduction de l'impact climatique, à travers le management environnemental.	4.5.1
	13.3	Participer à l'éducation, la sensibilisation en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact à travers la politique environnementale.	4.5.1
	16.5	Participer à la réduction de la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes à travers la ratification à l'UN Global Compact et à la mise œuvre de politiques et procédure internes.	4.3.8
	16.6	Contribuer à la mise en place d'institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux à travers une communication transparente et sincère de nos objectifs et résultats financiers et extra-financiers.	4.3.8 ; 4.3.10 ; 4.3.11
	17.16	Participation à la mise en place de partenariats durables permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'atteindre les objectifs de développement durable notamment de santé.	4.1.4 ; 4.1.3 ; 4.4.2
	17.17	Participation et promotion de partenariats public-privé et les acteurs de la société civile, pour capitaliser sur l'expérience acquise et développer des stratégies de financement.	4.1.4 ; 4.4.2

Table de correspondance avec les GRI :

			2023	2022	Sources
Economic Performance - 2016	201-1	a. Direct economic value generated and distributed (EVG&D) on an accruals basis, including the basic components for the organization's global operations as listed below. If data are presented on a cash basis, report the justification for this decision in addition to reporting the following basic components: i. Direct economic value generated: revenues; ii. Economic value distributed: operating costs, employee wages and benefits, payments to providers of capital, payments to government by country, and community investments; iii. Economic value retained: 'direct economic value generated' less 'economic value distributed'.	9 032k€ -20 940 k€; Texte 0;0;0	9 889 k€ -24 025 k€; Texte 0;0;0	4.1.2.2. Résumé des données économiques 2022-2023 DEU annuel Chap 3 et 7; 4.4.1.7.3. Avantages salariés (hors rémunération); 4.4.1.7.5 Rémunération et actionnariat salarié; 4.3.10.2 Lobbying
	201-1	b. Where significant, report EVG&D separately at country, regional, or market levels, and the criteria used for defining significance.	NA	NA	
	201-2	a. Risks and opportunities posed by climate change that have the potential to generate substantive changes in operations, revenue, or expenditure, including: i. a description of the risk or opportunity and its classification as either physical, regulatory, or other; ii. a description of the impact associated with the risk or opportunity; iii. the financial implications of the risk or opportunity before action is taken; iv. the methods used to manage the risk or opportunity; v. the costs of actions taken to manage the risk or opportunity.	NA NA NA NA NA	Texte Texte Texte Texte NA	DEU annuel Chap 2 et 3
	201-3	a. If the plan's liabilities are met by the organization's general resources, the estimated value of those liabilities. b. If a separate fund exists to pay the plan's pension liabilities: i. the extent to which the scheme's liabilities are estimated to be covered by the assets that have been set aside to meet them; ii. the basis on which that estimate has been arrived at; iii. when that estimate was made.	Texte NA	Texte NA	DEU annuel Chap 2 et 8
		c. If a fund set up to pay the plan's pension liabilities is not fully covered, explain the strategy, if any, adopted by the employer to work towards full coverage, and the timescale, if any, by which the employer hopes to achieve full coverage.	NA	NA	
		d. Percentage of salary contributed by employee or employer.	NA	NA	
		e. Level of participation in retirement plans, such as participation in mandatory or voluntary schemes, regional, or country-based schemes, or those with financial impact.	NA	NA	
	201-4	a. Total monetary value of financial assistance received by the organization from any government during the reporting period, including: i. tax relief and tax credits; ii. subsidies; iii. investment grants, research and development grants, and other relevant types of grant; iv. awards; v. royalty holidays; vi. financial assistance from Export Credit Agencies (ECAs); vii. financial incentives; viii. other financial benefits received or receivable from any government for any operation.	Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte	Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte Texte	DEU annuel Chap 3
		b. The information in 201-4-a by country.	NA	NA	
		c. Whether, and the extent to which, any government is present in the shareholding structure.	NA	NA	
Market Presence - 2016	202-1	a. When a significant proportion of employees are compensated based on wages subject to minimum wage rules, report the relevant ratio of the entry level wage by gender at significant locations of operation to the minimum wage.	Texte	Texte	4.4.1.2. Conditions de travail et protection sociale 4.4.1.7.5 Rémunération et actionnariat salarié
		b. When a significant proportion of other workers (excluding employees) performing the organization's activities are compensated based on wages subject to minimum wage rules, describe the actions taken to determine whether these workers are paid above the minimum wage.	NA	NA	

		c. Whether a local minimum wage is absent or variable at significant locations of operation, by gender. In circumstances in which different minimums can be used as a reference, report which minimum wage is being used.	NA	NA	
		d. The definition used for 'significant locations of operation'.	NA	NA	
	202-2	a. Percentage of senior management at significant locations of operation that are hired from the local community.	NA	NA	
		b. The definition used for 'senior management'.	NA	NA	
		c. The organization's geographical definition of 'local'.	NA	NA	
		d. The definition used for 'significant locations of operation'.	NA	NA	
Indirect Economic Impacts - 2016	203-1	a. Extent of development of significant infrastructure investments and services supported.	Texte	Texte	DEU annuel Chap 3
		b. Current or expected impacts on communities and local economies, including positive and negative impacts where relevant.	Texte	Texte	4.2.4. Produits en développement 4.4.1 Impact social des activités internes de Medincell Groupe
		c. Whether these investments and services are commercial, in-kind, or pro bono engagements.	Texte	Texte	DEU annuel Chap 8 4.1.4. Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable
	203-2	a. Examples of significant identified indirect economic impacts of the organization, including positive and negative impacts.	Texte	Texte	4.3.7. Contribution aux ODD 4.6 TABLES DE CONCORDANCE Les cibles des ODD directement adressées
		b. Significance of the indirect economic impacts in the context of external benchmarks and stakeholder priorities, such as national and international standards, protocols, and policy agendas.	Texte	Texte	4.3.3. Matérialité et risques ESG
Procurement Practices - 2016	204-1	a. Percentage of the procurement budget used for significant locations of operation that is spent on suppliers local to that operation (such as percentage of products and services purchased locally).	NA	NA	
		b. The organization's geographical definition of 'local'.	NA	NA	
		c. The definition used for 'significant locations of operation'.	NA	NA	
Anti-corruption - 2016	205-1	a. Total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption.	NA; NA	NA; NA	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		b. Significant risks related to corruption identified through the risk assessment.	NA	NA	
	205-2	a. Total number and percentage of governance body members that the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated to, broken down by region.	available on website	NA	4.3.10.1 Anti-corruption, anti-subornation et anti-dessous-de-table 4.3.8.2. Promotion des pratiques éthiques et équitables
		b. Total number and percentage of employees that the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated to, broken down by employee category and region.	available on website	87%	4.3.10.1 Anti-corruption, anti-subornation et anti-dessous-de-table 4.3.8.2. Promotion des pratiques éthiques et équitables
		c. Total number and percentage of business partners that the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated to, broken down by type of business partner and region. Describe if the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated to any other persons or organizations.	available on website	NA	
		d. Total number and percentage of governance body members that have received training on anti-corruption, broken down by region.	NA	NA	4.3.10.1 Anti-corruption, anti-subornation et anti-dessous-de-table 4.3.8.2. Promotion des pratiques éthiques et équitables
		e. Total number and percentage of employees that have received training on anti-corruption, broken down by employee category and region.	64%	87%	4.3.10.1 Anti-corruption, anti-subornation et anti-dessous-de-table 4.3.8.2. Promotion des pratiques éthiques et équitables
	205-3	a. Total number and nature of confirmed incidents of corruption.	Texte 0	Texte 0	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		b. Total number of confirmed incidents in which employees were dismissed or disciplined for corruption.	Texte 0	Texte 0	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		c. Total number of confirmed incidents when contracts with business partners were terminated or not renewed due to violations related to corruption.	Texte 0	Texte 0	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		d. Public legal cases regarding corruption brought against the organization or its employees during the reporting period and the outcomes of such cases.	Texte 0	Texte 0	4.3.10.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs

Anti Competitive Behavior - 2016	206-1	a. Number of legal actions pending or completed during the reporting period regarding anti-competitive behavior and violations of anti-trust and monopoly legislation in which the organization has been identified as a participant.	Texte 0	Texte 0	DEU annuel Chap 3
		b. Main outcomes of completed legal actions, including any decisions or judgements.	NA	NA	DEU annuel Chap 3
Tax - 2019	207-1	a. A description of the approach to tax, including: i. whether the organization has a tax strategy and, if so, a link to this strategy if publicly available; ii. the governance body or executive-level position within the organization that formally reviews and approves the tax strategy, and the frequency of this review; iii. the approach to regulatory compliance; iv. how the approach to tax is linked to the business and sustainable development strategies of the organization.	NA NA Texte NA	NA NA Texte NA	DEU annuel Chap 3
	207-2	a. A description of the tax governance and control framework, including: i. the governance body or executive-level position within the organization accountable for compliance with the tax strategy; ii. how the approach to tax is embedded within the organization; iii. the approach to tax risks, including how risks are identified, managed, and monitored; iv. how compliance with the tax governance and control framework is evaluated.	NA NA NA Texte NA	NA NA NA Texte NA	DEU annuel Chap 3 DEU annuel Chap 2
		b. A description of the mechanisms to raise concerns about the organization's business conduct and the organization's integrity in relation to tax.	Texte	Texte	4.3.8.3. Dispositif de signalement (lanceur d'alerte)
		c. A description of the assurance process for disclosures on tax including, if applicable, a link or reference to the external assurance report(s) or assurance statement(s).	NA	NA	
	207-3	a. A description of the approach to stakeholder engagement and management of stakeholder concerns related to tax, including: i. the approach to engagement with tax authorities; ii. the approach to public policy advocacy on tax; iii. the processes for collecting and considering the views and concerns of stakeholders, including external stakeholders.	NA	NA	

			2023	2022	Sources
Materials - 2016	301-1	a. Total weight or volume of materials that are used to produce and package the organization's primary products and services during the reporting period, by: i. non-renewable materials used; ii. renewable materials used.	NA	NA	
	301-2	a. Percentage of recycled input materials used to manufacture the organization's primary products and services.	NA	NA	
	301-3	a. Percentage of reclaimed products and their packaging materials for each product category.	NA	NA	
		b. How the data for this disclosure have been collected.	NA	NA	
Energy - 2016	302-1	a. Total fuel consumption within the organization from non-renewable sources, in joules or multiples, and including fuel types used. d. In joules, watt-hours or multiples, the total: i. electricity sold ii. heating sold iii. cooling sold iv. steam sold	0 0 0 0 0	0 0 0 0 0	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		b. Total fuel consumption within the organization from renewable sources, in joules or multiples, and including fuel types used.	0	0	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		c. In joules, watt-hours or multiples, the total: i. electricity consumption ii. heating consumption iii. cooling consumption iv. steam consumption	690 687kWh 0 0 0	627537 kWh 0 0 0	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		d. In joules, watt-hours or multiples, the total: i. electricity sold ii. heating sold iii. cooling sold iv. steam sold	0 0 0 0	0 0 0 0	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

		e. Total energy consumption within the organization, in joules or multiples.	690 687 kWh	627 537 kWh	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		f. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	Factures	Factures	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		g. Source of the conversion factors used.	Primeo	Primeo	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
	302-2	a. Energy consumption outside of the organization, in joules or multiples.	NA	NA	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		b. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	NA	NA	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		c. Source of the conversion factors used.	NA	NA	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
	302-3	a. Energy intensity ratio for the organization.	0,076 GWh/M€ 0,233 MWh/m ² 5,08 MWh/ETP	0,063 GWh/M€ 0,212 MWh/m ² 4,13 MWh/ETP	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		b. Organization-specific metric (the denominator) chosen to calculate the ratio.	Chiffre d'affaires (M€) ; surface (m ²) ; ETP	Chiffre d'affaires (M€) ; surface (m ²) ; ETP	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		c. Types of energy included in the intensity ratio; whether fuel, electricity, heating, cooling, steam, or all.	Électricité	Électricité	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
		d. Whether the ratio uses energy consumption within the organization, outside of it, or both.	Energie consommée en interne	Energie consommée en interne	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle
	302-4	a. Amount of reductions in energy consumption achieved as a direct result of conservation and efficiency initiatives, in joules or multiples.	NA	NA	
		b. Types of energy included in the reductions; whether fuel, electricity, heating, cooling, steam, or all.	NA	NA	
		c. Basis for calculating reductions in energy consumption, such as base year or baseline, including the rationale for choosing it.	NA	NA	
		d. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	NA	NA	
	302-5	a. Reductions in energy requirements of sold products and services achieved during the reporting period, in joules or multiples.	NA	NA	
		b. Basis for calculating reductions in energy consumption, such as base year or baseline, including the rationale for choosing it.	NA	NA	
		c. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	NA	NA	
Water and effluents - 2018	303-1	a. A description of how the organization interacts with water, including how and where water is withdrawn, consumed, and discharged, and the water-related impacts caused or contributed to, or directly linked to the organization's activities, products or services by a business relationship (e.g., impacts caused by runoff).	Texte	Texte	4.5.1.2.2. Volume d'eau consommé annuellement
		b. A description of the approach used to identify water-related impacts, including the scope of assessments, their timeframe, and any tools or methodologies used.	Texte	Texte	4.5.1.2.2. Volume d'eau consommé annuellement
		c. A description of how water-related impacts are addressed, including how the organization works with stakeholders to steward water as a shared resource, and how it engages with suppliers or customers with significant water-related impacts.	Texte	Texte	4.5.1.2.2. Volume d'eau consommé annuellement
		d. An explanation of the process for setting any water-related goals and targets that are part of the organization's management approach, and how they relate to public policy and the local context of each area with water stress.	Texte	Texte	4.5.1.2.2. Volume d'eau consommé annuellement
	303-2	a. A description of any minimum standards set for the quality of effluent discharge, and how these minimum standards were determined, including:	Texte	Texte	4.5.1.2.2. Volume d'eau consommé annuellement
		i. how standards for facilities operating in locations with no local discharge requirements were determined; ii. any internally developed water quality standards or guidelines; iii. any sector-specific standards considered; iv. whether the profile of the receiving waterbody was considered.			
Biodiversity - 2016	304-1	a. For each operational site owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas, the following information:	NA	NA	4.5.1.1. Implantation de Medincell 4.5.2.1. Analyse des risques environnementaux
		i. Geographic location; ii. Subsurface and underground land that may be owned, leased, or managed by the organization; iii. Position in relation to the protected area (in the area, adjacent to, or containing portions of the protected area) or the high biodiversity value area outside protected areas;			

		iv. Type of operation (office, manufacturing or production, or extractive); v. Size of operational site in km2 (or another unit, if appropriate); vi. Biodiversity value characterized by the attribute of the protected area or area of high biodiversity value outside the protected area (terrestrial, freshwater, or maritime ecosystem); vii. Biodiversity value characterized by listing of protected status (such as IUCN Protected Area Management Categories, Ramsar Convention, national legislation).			
	304-2	a. Nature of significant direct and indirect impacts on biodiversity with reference to one or more of the following: i. Construction or use of manufacturing plants, mines, and transport infrastructure; ii. Pollution (introduction of substances that do not naturally occur in the habitat from point and non-point sources); iii. Introduction of invasive species, pests, and pathogens; iv. Reduction of species; v. Habitat conversion; vi. Changes in ecological processes outside the natural range of variation (such as salinity or changes in groundwater level). b. Significant direct and indirect positive and negative impacts with reference to the following: i. Species affected; ii. Extent of areas impacted; iii. Duration of impacts; iv. Reversibility or irreversibility of the impacts.	NA	NA	
	304-3	a. Size and location of all habitat areas protected or restored, and whether the success of the restoration measure was or is approved by independent external professionals. b. Whether partnerships exist with third parties to protect or restore habitat areas distinct from where the organization has overseen and implemented restoration or protection measures. c. Status of each area based on its condition at the close of the reporting period. d. Standards, methodologies, and assumptions used.	NA NA NA NA	NA NA NA NA	4.5.2.1 Analyse des risques environnementaux 4.5.2.1 Analyse des risques environnementaux 4.5.2.1 Analyse des risques environnementaux 4.5.2.1 Analyse des risques environnementaux
	304-4	a. Total number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by the operations of the organization, by level of extinction risk: i. Critically endangered ii. Endangered iii. Vulnerable iv. Near threatened v. Least concern	0	0	4.5.2.1 Analyse des risques environnementaux
Emissions - 2016	305-1	a. Gross direct (Scope 1) GHG emissions in metric tons of CO2 equivalent.	0,776	0	4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES, Scope 1
		b. Gases included in the calculation; whether CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3, or all.	all in CO2 equivalent	all in CO2 equivalent	4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES, Scope 1
		c. Biogenic CO2 emissions in metric tons of CO2 equivalent.	0	0	4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES, Scope 1
		d. Base year for the calculation, if applicable, including: i. the rationale for choosing it; ii. emissions in the base year; iii. the context for any significant changes in emissions that triggered recalculations of base year emissions.	Texte	Texte	4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES, Scope 1
		e. Source of the emission factors and the global warming potential (GWP) rates used, or a reference to the GWP source.	Non calculé	Non calculé	
		f. Consolidation approach for emissions; whether equity share, financial control, or operational control.	Texte	Texte	Rapport RSE, 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
		g. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	Texte	Texte	Rapport RSE, 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
	305-2	a. Gross location-based energy indirect (Scope 2) GHG emissions in metric tons of CO2 equivalent.	40,82	12,86	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
		b. If applicable, gross market-based energy indirect (Scope 2) GHG emissions in metric tons of CO2 equivalent.	Non calculé	Non calculé	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
		c. If available, the gases included in the calculation; whether CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3, or all.	all in CO2 equivalent	all in CO2 equivalent	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES

		d. Base year for the calculation, if applicable, including: i. the rationale for choosing it; ii. emissions in the base year; iii. the context for any significant changes in emissions that triggered recalculations of base year emissions.	Texte	Texte	4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES Annexe
		e. Source of the emission factors and the global warming potential (GWP) rates used, or a reference to the GWP source.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	4.5.1.2.1. Consommation énergétique : consommation électrique annuelle 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
		f. Consolidation approach for emissions; whether equity share, financial control, or operational control.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES
		g. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
	305-3	a. Gross other indirect (Scope 3) GHG emissions in metric tons of CO2 equivalent.	5 260,41	6 252,74*	Texte : Rapport RSE, 4.5.2.3 Bilan Carbone et Emissions de GES
		b. If available, the gases included in the calculation; whether CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3, or all.	all in CO2 equivalent	all in CO2 equivalent	
		c. Biogenic CO2 emissions in metric tons of CO2 equivalent.	Non calculé	Non calculé	
		d. Other indirect (Scope 3) GHG emissions categories and activities included in the calculation.	NA	NA	
		e. Base year for the calculation, if applicable, including: i. the rationale for choosing it; ii. emissions in the base year; iii. the context for any significant changes in emissions that triggered recalculations of base year emissions.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	
		f. Source of the emission factors and the global warming potential (GWP) rates used, or a reference to the GWP source.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	
		g. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	
	305-4	a. GHG emissions intensity ratio for the organization.	587 / 39	6 234* / 42*	Ratios d'intensité Carbone
		b. Organization-specific metric (the denominator) chosen to calculate the ratio.	MéCA / ETP	MéCA / ETP	
		c. Types of GHG emissions included in the intensity ratio; whether direct (Scope 1), energy indirect (Scope 2), and/or other indirect (Scope 3).	All scopes	All scopes	
		d. Gases included in the calculation; whether CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3, or all.	all in CO2 equivalent	all in CO2 equivalent	
	305-5	a. GHG emissions reduced as a direct result of reduction initiatives, in metric tons of CO2 equivalent.	4,9	112,5	
		b. Gases included in the calculation; whether CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3, or all.	all in CO2 equivalent	all in CO2 equivalent	
		c. Base year or baseline, including the rationale for choosing it.	2023 Fiscal	2022 Fiscal	
		d. Scopes in which reductions took place; whether direct (Scope 1), energy indirect (Scope 2), and/or other indirect (Scope 3).	Scope 3	Scope 3	
		e. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	Texte : Rapport RSE, Bilan Carbone et Emissions de GES	

	305-6	a. Production, imports, and exports of ODS (Ozone Depleting Substance) in metric tons of CFC-11 (trichlorofluoromethane) equivalent.	NE	NE	
		b. Substances included in the calculation.	NE	NE	
		c. Source of the emission factors used.	NE	NE	
		d. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	NE	NE	
	305-7	a. Significant air emissions, in kilograms or multiples, for each of the following: i. NOX ii. SOX iii. Persistent organic pollutants (POP) iv. Volatile organic compounds (VOC) v. Hazardous air pollutants (HAP) vi. Particulate matter (PM) vii. Other standard categories of air emissions identified in relevant regulations	NE	NE	
		b. Source of the emission factors used.	NE	NE	
		c. Standards, methodologies, assumptions, and/or calculation tools used.	NE	NE	
Environmental compliance - 2016	307-1	a. Significant fines and non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and/or regulations in terms of: i. total monetary value of significant fines; ii. total number of non-monetary sanctions; iii. cases brought through dispute resolution mechanisms.	0 0 0	0 0 0	
		b. If the organization has not identified any non-compliance with environmental laws and/or regulations, a brief statement of this fact is sufficient.	Non, Rapport RSE : Analyse des risques environnementaux	Non, Rapport RSE : Analyse des risques environnementaux	Analyse des risques environnementaux
Supplier environmental assessment - 2016	308-1	a. Percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria.	NA	NA	Autres indicateurs : Rapport RSE : Ethique des Affaires, Principes éthiques liés à l'activité
	308-2	a. Number of suppliers assessed for environmental impacts.	NA	NA	Autres indicateurs : Rapport RSE : Ethique des Affaires, Principes éthiques liés à l'activité
		b. Number of suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts.	NA	NA	Autres indicateurs : Rapport RSE : Ethique des Affaires, Principes éthiques liés à l'activité
		c. Significant actual and potential negative environmental impacts identified in the supply chain.	NA	NA	Autres indicateurs : Rapport RSE : Ethique des Affaires, Principes éthiques liés à l'activité
		d. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment.	NA	NA	Autres indicateurs : Rapport RSE : Ethique des Affaires, Principes éthiques liés à l'activité
		e. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.	NA	NA	Autres indicateurs : Rapport RSE : Ethique des Affaires, Principes éthiques liés à l'activité

		2023		2022	Sources
Emploiment - 2016	401-1	a. Total number and rate of new employee hires during the reporting period, by age group, gender and region.	-7	-13	CSR Report chapter, 4.4.1.5. Emploi et effectifs
		b. Total number and rate of employee turnover during the reporting period, by age group, gender and region.	10,2% globally	10,0% globally	CSR Report chapter, Emploi & effectif (pas par groupe d'âge ni région) 20230411 HR KPI Récap
	401-2	a. Benefits which are standard for full-time employees of the organization but are not provided to temporary or part-time employees, by significant locations of operation. These include, as a minimum: i. life insurance; ii. health care; iii. disability and invalidity coverage; iv. parental leave; v. retirement provision; vi. stock ownership; vii. others.	Texte	Texte	CSR Report, FRIDAY base
		b. The definition used for 'significant locations of operation'.	Employés sur le site de Jacou, France ; employés aux Etats Unis	Employés sur le site de Jacou, France ; employés aux Etats Unis	MDC Inc. + MDC SA, CSR Report

	401-3	a. Total number of employees that were entitled to parental leave, by gender.	Tous les salariés présents depuis plus d'un an sont éligibles, il n'est pas nécessaire de dire à l'employeur si vous avez un enfant, le congé parental peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant.	Tous les salariés présents depuis plus d'un an sont éligibles, il n'est pas nécessaire de dire à l'employeur si vous avez un enfant, le congé parental peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant.	4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
		b. Total number of employees that took parental leave, by gender.	F : 11 congés maternité, 3 congés parentaux ; H : 2 congés paternités, 1 congés parentaux	F : 5 congés maternité, 5 congés parentaux ; H : 6 congés paternités, 0 congés parentaux	4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
		c. Total number of employees that returned to work in the reporting period after parental leave ended, by gender.	F : 11 ; H : 3	F : 5 ; H : 10	4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
		d. Total number of employees that returned to work after parental leave ended that were still employed 12 months after their return to work, by gender.	F : 9 ; H : 10	F : 7 ; H : NA	4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
		e. Return to work and retention rates of employees that took parental leave, by gender.	F : 92% ; H : 100% F : 100% ; H : 100%	F : 83% ; H : 100% F : 88% ; H : NA % à 12 mois	4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
Labor Management Relations - 2016	402-1	a. Minimum number of weeks' notice typically provided to employees and their representatives prior to the implementation of significant operational changes that could substantially affect them.	Non évalué	Non évalué	NA
	402-2	b. For organizations with collective bargaining agreements, report whether the notice period and provisions for consultation and negotiation are specified in collective agreements.	1 mois	1 mois	Règlement intérieur CSE 2020
Occupational Health & Safety - 2018	403-1	a. A statement of whether an occupational health and safety management system has been implemented, including whether: i. the system has been implemented because of legal requirements and, if so, a list of the requirements; ii. the system has been implemented based on recognized risk management and/or management system standards/guidelines and, if so, a list of the standards/guidelines.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail
		b. A description of the scope of workers, activities, and workplaces covered by the occupational health and safety management system, and an explanation of whether and, if so, why any workers, activities, or workplaces are not covered.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail
	403-2	a. A description of the processes used to identify work-related hazards and assess risks on a routine and non-routine basis, and to apply the hierarchy of controls in order to eliminate hazards and minimize risks, including: i. how the organization ensures the quality of these processes, including the competency of persons who carry them out; ii. how the results of these processes are used to evaluate and continually improve the occupational health and safety management system.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail
		b. A description of the processes for workers to report work-related hazards and hazardous situations, and an explanation of how workers are protected against reprisals.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail
		c. A description of the policies and processes for workers to remove themselves from work situations that they believe could cause injury or ill health, and an explanation of how workers are protected against reprisals.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail
		d. A description of the processes used to investigate work-related incidents, including the processes to identify hazards and assess risks relating to the incidents, to determine corrective actions using the hierarchy of controls, and to determine improvements needed in the occupational health and safety management system.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail

	403-3	a. A description of the occupational health services' functions that contribute to the identification and elimination of hazards and minimization of risks, and an explanation of how the organization ensures the quality of these services and facilitates workers' access to them.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail																																										
	403-4	a. A description of the processes for worker participation and consultation in the development, implementation, and evaluation of the occupational health and safety management system, and for providing access to and communicating relevant information on occupational health and safety to workers.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail																																										
		b. Where formal joint management-worker health and safety committees exist, a description of their responsibilities, meeting frequency, decision-making authority, and whether and, if so, why any workers are not represented by these committees.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail																																										
	403-5	a. A description of any occupational health and safety training provided to workers, including generic training as well as training on specific work-related hazards, hazardous activities, or hazardous situations.	Texte	Texte	4.4.1.6 Santé, Sécurité et conditions de travail																																										
Training and Education - 2016	404-1	a. Average hours of training that the organization's employees have undertaken during the reporting period, by: i. gender; II. employee category.	<table><tr><td colspan="2">average hour per sex</td></tr><tr><td>Female</td><td>23</td></tr><tr><td>Male</td><td>17</td></tr><tr><td>total</td><td>20,5</td></tr></table> <table><tr><td colspan="2">average hour per category</td></tr><tr><td>Agent de maîtrise</td><td>0</td></tr><tr><td>Cadre</td><td>21</td></tr><tr><td>Employé</td><td>30</td></tr><tr><td>Technicien</td><td>21</td></tr><tr><td>total</td><td>21</td></tr></table>	average hour per sex		Female	23	Male	17	total	20,5	average hour per category		Agent de maîtrise	0	Cadre	21	Employé	30	Technicien	21	total	21	<table><tr><td colspan="2">Average of HOURS</td></tr><tr><td>Female</td><td>13</td></tr><tr><td>Male</td><td>17</td></tr><tr><td>Grand Total</td><td>15</td></tr></table> <table><tr><td colspan="2">Average by category</td></tr><tr><td>Agent de maîtrise</td><td>21</td></tr><tr><td>Apprenti</td><td>34</td></tr><tr><td>Cadre</td><td>15</td></tr><tr><td>Employé</td><td>7</td></tr><tr><td>Technicien</td><td>13</td></tr><tr><td>Grand Total</td><td>15</td></tr></table>	Average of HOURS		Female	13	Male	17	Grand Total	15	Average by category		Agent de maîtrise	21	Apprenti	34	Cadre	15	Employé	7	Technicien	13	Grand Total	15	4.4.1.7.4 Formation et développement professionnel REMARQUE : il s'agit des moyennes par nombre d'employés formés et non par ETP. Les données peuvent donc différées de celles dans le rapport
	average hour per sex																																														
	Female	23																																													
	Male	17																																													
total	20,5																																														
average hour per category																																															
Agent de maîtrise	0																																														
Cadre	21																																														
Employé	30																																														
Technicien	21																																														
total	21																																														
Average of HOURS																																															
Female	13																																														
Male	17																																														
Grand Total	15																																														
Average by category																																															
Agent de maîtrise	21																																														
Apprenti	34																																														
Cadre	15																																														
Employé	7																																														
Technicien	13																																														
Grand Total	15																																														
	404-2	a. Type and scope of programs implemented and assistance provided to upgrade employee skills.	Texte	Texte	4.4.1.7.4 Formation et développement professionnel																																										
		b. Transition assistance programs provided to facilitate continued employability and the management of career endings resulting from retirement or termination of employment.	N/A	N/A	4.4.1.7.4 Formation et développement professionnel																																										
	404-3	a. Percentage of total employees by gender and by employee category who received a regular performance and career development review during the reporting period.	100%	100% tous les 2 ans, donc cette année seulement 3% de rattrapage	4.4.1.7.4 Formation et développement professionnel																																										
Diversity and Equal Opportunity - 2016	405-1	a. Percentage of individuals within the organization's governance bodies in each of the following diversity categories: i. Gender; ii. Age group: under 30 years old, 30-50 years old, over 50 years old; iii. Other indicators of diversity where relevant (such as minority or vulnerable groups).	Directoire : 0% Conseil de Surveillance : 60%	Directoire : 0% Conseil de Surveillance : 50%	4.4.1.5. Emploi et effectifs Pyramide des âges,																																										
		b. Percentage of employees per employee category in each of the following diversity categories: i. Gender; ii. Age group: under 30 years old, 30-50 years old, over 50 years old; iii. Other indicators of diversity where relevant (such as minority or vulnerable groups).	Rapport RSE 2023	Rapport RSE 2022	4.4.1.5. Emploi et effectifs 4.4.1.4.1. Mesures prises en faveur de la diversité culturelle et de l'inclusion																																										
	405-2	a. Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category, by significant locations of operation.	9,15%	17,84%	4.4.1.5. Emploi et effectifs 4.4.1.4.2. Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes																																										
		b. The definition used for 'significant locations of operation'.	France	France	NA																																										
Non-Discrimination - 2016	406-1	a. Total number of incidents of discrimination during the reporting period.	0	0	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs																																										
		b. Status of the incidents and actions taken with reference to the following: i. Incident reviewed by the organization; ii. Remediation plans being implemented; iii. Remediation plans that have been implemented, with results reviewed through routine internal management review processes; iv. Incident no longer subject to action.	N/A	N/A	NA																																										
Freedom of Association and collective bargaining - 2016	407-1	a. Operations and suppliers in which workers' rights to exercise freedom of association or collective bargaining may be violated or at significant risk either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.	1,19%	5,38%	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs																																										
		b. Measures taken by the organization in the reporting period intended to support rights to exercise freedom of association and collective bargaining.	NA	N/A	NA																																										

Child Labour - 2016	408-1	a. Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of: i. child labor; ii. young workers exposed to hazardous work.	0,15% de dépenses dans des pays présentant un risque social significatif et activités exposées à un risque	2,46% de dépenses dans des pays présentant un risque social significatif et activités exposées à un risque	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		b. Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.	i. Manufacturing, supply manufacturing ii. Burkina Faso, Chine, Inde	i. Manufacturing, supply manufacturing ii. Burkina Faso, Chine, Inde	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		c. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the effective abolition of child labor.	Texte	Texte	UN Global Compact, 4.4.3. Impact social de Medincell Groupe sur et à travers sa Chaîne de Valeur
Forced or compulsory Labour - 2016	409-1	a. Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of forced or compulsory labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.	i. N/A ii. Chine, Inde, Burkina Faso	i. N/A ii. Chine, Inde, Emirats Arabes, Burkina Faso	4.3.10.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs
		b. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor.	Texte	Texte	4.4.3. Impact social de Medincell Groupe sur et à travers sa Chaîne de Valeur
Security Practices - 2016	410-1	a. Percentage of security personnel who have received formal training in the organization's human rights policies or specific procedures and their application to security.	N/A	N/A	NA
		b. Whether training requirements also apply to third-party organizations providing security personnel.	N/A	N/A	NA
Rights of Indigenous People - 2016	411-1	a. Total number of identified incidents of violations involving the rights of indigenous peoples during the reporting period.	N/A	N/A	NA
		b. Status of the incidents and actions taken with reference to the following: i. Incident reviewed by the organization; ii. Remediation plans being implemented; iii. Remediation plans that have been implemented, with results reviewed through routine internal management review processes; iv. Incident no longer subject to action.	Non évalué	Non évalué	NA
Local Communities - 2016	413-1	a. Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and/or development programs, including the use of: i. social impact assessments, including gender impact assessments, based on participatory processes; ii. environmental impact assessments and ongoing monitoring; iii. public disclosure of results of environmental and social impact assessments; iv. local community development programs based on local communities' needs; v. stakeholder engagement plans based on stakeholder mapping; vi. broad based local community consultation committees and processes that include vulnerable groups; vii. works councils, occupational health and safety committees and other worker representation bodies to deal with impacts; viii. formal local community grievance processes.	Non évalué	Non évalué	NA
	413-2	a. Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities, including: i. the location of the operations; ii. the significant actual and potential negative impacts of operations.	N/A	N/A	NA
Supplier Social Assessment - 2016	414-1	a. Percentage of new suppliers that were screened using social criteria.	Non évalué	Non évalué	NA
	414-2	a. Number of suppliers assessed for social impacts	Non évalué	Non évalué	NA
		b. Number of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts.	Non évalué	Non évalué	NA
		c. Significant actual and potential negative social impacts identified in the supply chain.	Impacts potentiels et risques	Impacts potentiels et risques	4.3.11.2 Encadrement de la sous-traitance et des fournisseurs

		d. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment.	Non évalué	Non évalué	NA
		e. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.	Non évalué	Non évalué	NA
Public Policy - 2016	415-1	a. Total monetary value of financial and in-kind political contributions made directly and indirectly by the organization by country and recipient/beneficiary.	N/A	N/A	NA
		b. If applicable, how the monetary value of in-kind contributions was estimated.	N/A	N/A	NA
Customer Health & Safety - 2016	416-1	a. Percentage of significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement.	100%	100%	NA
	416-2	a. Total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services within the reporting period, by: i. incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty; ii. incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning; iii. incidents of non-compliance with voluntary codes.	0 0 0	0 0 0	NA
		b. If the organization has not identified any non-compliance with regulations and/or voluntary codes, a brief statement of this fact is sufficient.	Non	Non	NA
Marketing & Labelling - 2016	417-1	a. Whether each of the following types of information is required by the organization's procedures for product and service information and labeling: i. The sourcing of components of the product or service; ii. Content, particularly with regard to substances that might produce an environmental or social impact; iii. Safe use of the product or service; iv. Disposal of the product and environmental or social impacts; v. Other (explain).	N/A, produit non commercialisé par MDC	N/A, produit non commercialisé par MDC	NA
		b. Percentage of significant product or service categories covered by and assessed for compliance with such procedures.	100%, exigence réglementaire	100%, exigence réglementaire	NA
	417-2	a. Total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning product and service information and labeling, by: i. incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty; ii. incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning; iii. incidents of non-compliance with voluntary codes.	N/A	N/A	NA
		b. If the organization has not identified any non-compliance with regulations and/or voluntary codes, a brief statement of this fact is sufficient.	N/A	N/A	NA
	417-3	a. Total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, by: i. incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty; ii. incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning; iii. incidents of non-compliance with voluntary codes.	N/A	N/A	NA
		b. If the organization has not identified any non-compliance with regulations and/or voluntary codes, a brief statement of this fact is sufficient.	N/A	N/A	NA
Customer Privacy 2016	418-1	a. Total number of substantiated complaints received concerning breaches of customer privacy, categorized by: i. complaints received from outside parties and substantiated by the organization; ii. complaints from regulatory bodies.	N/A	N/A	NA
		b. Total number of identified leaks, thefts, or losses of customer data.	N/A	N/A	NA
		c. If the organization has not identified any substantiated complaints, a brief statement of this fact is sufficient.	N/A	N/A	NA

ANNEXE METHODOLOGIQUE DES INDICATEURS PRINCIPAUX

Le présent chapitre décrit les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe Medincell pour l'année fiscale au 31 mars 2024.

Le rapport d'activité consolidé de l'année fiscale 2023 (1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024) porte sur l'ensemble du Groupe Medincell sauf si spécifié autrement. Le Groupe Medincell est constitué de la Société Medincell SA et de sa filiale américaine Medincell Inc. créée en mai 2022. Voir *chapitre 1 du DEU annuel* (accessible <https://www.medincell.com/regulated-information/>.)

Le rapport d'activité extra-financière a été établi en application des dispositions du Code MiddleNext, de l'article L.225-102-1 du Code de Commerce, et en référence aux articles L.205-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 relatifs aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, et sur les modalités de vérification.

Les indicateurs utilisés se réfèrent aux exigences du décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle II et prennent en considération la nomenclature de la loi sur la transition énergétique, la croissance verte, loi Pacte du 22 mai 2019 et en partie les référentiels GRI et de la future CSRD (EFRAG).

L'audit de vérification de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) réalisé par Becouze, Organisme Tiers Indépendant (OTI) accrédité par le COFRAC (accréditation vérification BECOUZE n°3-1880) ne concerne que les données de l'exercice 2022-2023, hors données recalculées pour comparaison.

Des tables de correspondance avec les référentiels GRI, ODD, et des annexes méthodologiques sont disponibles *en annexe de ce chapitre dans la section **Tables de concordance** du présent chapitre.*

Enjeux	Principal Indicateur	Méthodologie
Qualité et sûreté des produits	Indicateurs en cours de réévaluation	NE
Innovation technologique	% budget R&D /des dépenses opérationnelles Nb brevets – articles	Part des dépenses opérationnelles allouées à la R&D rapportée aux dépenses opérationnelles totales de l'année. Nombre de demandes de brevet déposées ou articles scientifiques publiés liés à une recherche conduite à Medincell durant l'année.
Accès aux médicaments	% projet avec un levier d'amélioration de l'accès	Part des projets en phase de développement comportant au moins un levier d'amélioration de l'accès tels que listé par la Fondation Access to Medicine parmi le nombre total de projets en développement.
Création de valeur alignée avec les ODD	% employés actionnaire ou avec plan d'action % CA lié à une contribution aux ODD	Part des employés qui possèdent des actions et part des employés qui possèdent un plan d'action parmi l'effectif salarié au 31 mars. Part du chiffre d'affaires (CIR exclu) liée aux revenus générés par les produits ou projets en développement qui contribuent au moins à un ODD.
Retenir les talents et les développer	Taux de rotation (turnover) Intensité de formation h/employé/an	Turnover défini comme le taux de rotation de l'effectif salarié, calculé sur l'effectif annuel en CDI et CDD (nb d'arrivées + nb départs)/2/ effectif en début d'année. Intensité de formation de l'effectif salarié présent durant l'année : moyenne d'heures de formation (hors formations obligatoires) par employé par an, calculé à partir de la somme des heures de formation non obligatoires divisée par l'effectif annuel en équivalent temps plein par an.
Santé et sécurité des employés	Taux de fréquence des accidents et incidents (TF3)	Nombre d'accidents et incidents x 1 000 000 rapportés au nombre d'heures travaillées théoriques effectuées par l'effectif mensuel réel (effectif salarié+ CEO+ stagiaires et alternants présent au moins 1 jour sur le mois) annualisé.
Diversité, inclusion et égalité des genres	Écart salarial F/H % Femmes au CSV, Comité Exécutif % Femmes parmi les 10+ hauts salaires Nb de nationalité parmi l'effectif	Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé comme la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes, exprimée en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes. Pourcentage de femmes dans la composition du Conseil de Surveillance et de l'équipe de direction (MLT) en date du 31 mars. Pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations brutes au 31 mars. Nombre de nationalités différentes détenues parmi l'effectif salarié au 31 mars.
Empreinte carbone	Intensité énergétique kWh/m ² bureau/an Intensité énergétique kWh/ ETP R&D/an	L'intensité énergétique bureau, calculée comme la consommation énergétique électrique en kWh dépensée pour des activités tertiaires rapporté à une unité de surface de bureau en m ² par an. L'intensité énergétique laboratoire, calculée comme la consommation énergétique électrique en kWh dépensée pour des activités de R&D rapporté par salarié en équivalent temps plein annuel dédié à la R&D par an.
Gestion des ressources	% de ETP alloué aux efforts de recherche correspondants (technologie verte, Analyse du Cycle de Vie)	Pourcentage de l'effectif Recherche en équivalent temps plein annuel alloué à un projet de recherche comportant une composante liée à la recherche et au développement d'une technologie plus verte, ou à une analyse du cycle de vie.
Pollution et biodiversité	% réduction théorique en API comparé au traitement oral. Intensité déchets laboratoire t CO ₂ e / ETP R&D/an	Pourcentage de réduction de masse théorique de composé actif possible grâce à la technologie BEPO® comparé au traitement par voie orale, à dosage et durée de traitement équivalents. Intensité déchets laboratoire, calculée comme le tonnage de déchets produits par les activités de laboratoire rapporté par salarié en équivalent temps plein annuel dédié à la R&D.
Éthique des affaires	Nb d'audits de tierce parties Nb controverse Nb alertes remontées et traitées	Nombre d'audits internes comportant une thématique éthique ou RSE réalisés sur nos fournisseurs et contractants sur l'année. Nombre de controverses relative à la conduite et à l'éthique des affaires remontées ou décelées sur l'année. Nombre d'alertes internes ou externes reçues et traitées sur l'année.
Bonne gouvernance et conformité légale	Nb d'audits de tierce parties (fournisseurs) % de Parties Prenantes engagées sur le Code de Conduite Fournisseur	Nombre d'audits d'assurance qualité et/ou réglementaires réalisés sur nos fournisseurs et contractants sur l'année. Pourcentage cumulé de tierces parties qui se sont engagées au respect du Code de Conduite Fournisseur parmi les tierces parties matérielles durant la validité du Code.

ANNEXE METHODOLOGIQUE DU BILAN CARBONE

Medincell s'efforce de préciser d'années en années son bilan carbone, au plus proche des attentes de la norme ISO 14.064-1.

Tous les postes du Scope 3 ne peuvent pas être évalués à ce jour par manque de données, ou poste non compris dans le périmètre d'activités de Medincell. Ces exclusions sont systématiquement justifiées dans les documents du bilan carbone audités.

La méthodologie de calcul cherche à calculer au plus précis les activités ou poste d'émissions matériels, selon les principes ci-après :

- Collecte des données quantitatives de consommation à partir de factures ou extraction fournisseur, ou en interne via les comptes en 6 ;
- Application du facteur carbone monétaire lié à l'activité ou au produit déclaré par le fournisseur, à défaut le ratio monétaire de la société ou du groupe (empreinte carbone/Chiffre d'affaires) si existant est utilisé ;
- Si le fournisseur ne renseigne pas une empreinte carbone complète, les facteurs monétaires de l'ADEME sont appliqués.

Remarque : Les ratios monétaires de l'ADEME ne sont pas très précis du fait de la variété de produits qu'ils englobent (ex : la catégorie "produits chimiques" contient à la fois les parfums et l'acétone, qui ont une empreinte carbone très différente).

Ces ratios ont été déterminés en 2016, et au vu de l'augmentation du prix des matières premières et de l'inflation, on peut estimer qu'ils sont trop élevés, de 13 % (inflation en France sur la période 2016-2023, source INSEE).

De plus, l'utilisation de ratios monétaires ne permet pas de prendre en compte les progrès de Medincell dans le choix de ses fournisseurs, ou les efforts des fournisseurs eux-mêmes. Ces facteurs ne prennent pas en compte l'inflation et présentent des taux d'incertitude élevés. L'utilisation des facteurs renseignés par les fournisseurs permet de prendre en compte leurs progrès et de préciser les calculs.

Précisions méthodologiques pour le Scope 3 :

Achats de produits et de services :

L'empreinte des achats est obtenue à partir des comptes en 6 de la Société, associés aux facteurs monétaires de l'ADEME selon la Méthode pour la réalisation des bilans d'émissions de gaz à effet de serre de l'ADEME V5 juillet 2022 (conformément à l'article L. 229-25 du code de l'environnement). Pour certains des fournisseurs les plus importants, une empreinte carbone « personnalisée » et plus précise a été calculée à partir des données carbone publiques et disponibles de ces fournisseurs. Ces fournisseurs représentent entre 30 et 40 % de l'enveloppe globale d'achats de produits et services. Les salaires et charges liées à la paie, aux impositions et cotisation sociales ne sont pas comptabilisés, l'empreinte des salariés est déjà incluse dans leurs déplacements ainsi que dans les consommations d'eau, d'électricité, et l'empreinte des activités. Les dépenses et notes de frais imputables aux déplacements professionnels ainsi que les leasing amonts sont déduits et réattribués à leur empreinte respective.

	2023/2024	2022/2023
Empreinte carbone des achats		
Achats de produits et de services (M€)	15,585	22,648*
Émissions de gaz à effet de serre (t CO ₂ e, Scope 3 amont)	4 214,401	5 120,279*
Intensité moyenne d'émission (t CO ₂ e /M€ d'achats)	270,403	226,078*

*par soucis de comparabilité certaines données ont été recalculées

Immobilisations :

Durant ces dernières années Medincell a conséquemment investi dans ses installations afin de supporter sa croissance et le développement de ses activités.

Les émissions indirectes en gaz à effet de serre de ces investissements en amont de l'activité sont estimées à travers les différents ratios d'émission des immobilisations associées, puis divisées par la durée de l'immobilisation.

L'utilisation des facteurs suivants : ratios monétaires de mobilier de bureau Fira⁸², ratios monétaires de l'ADEME du matériel scientifique, ratios des surfaces construites de l'ADEME⁸³ ou rénovées de Taolen⁸⁴ (à hauteur de l'investissement de Medincell), ratio d'émission monétaire pour l'équipement informatique Apple⁸⁵ et ADEME⁸⁶, permettent une estimation des émissions équivalentes en CO₂ mais comportent des facteurs d'incertitudes allant de 5 % pour les données fabricant, à 50% pour les Base carbone[®] et base empreinte[®] de l'ADEME. Pour chaque poste, le ratio ayant le moindre degré d'incertitude a été utilisé.

L'empreinte liée aux bâtiments et aux rénovations a été calculée en fonction de la surface au sol (SHON), approche jugée plus pertinente que l'utilisation de ratios monétaires. Le calcul des émissions indirectes en gaz à effet de serre de ces investissements en amont de permet d'identifier les principales sources d'émissions et de hiérarchiser les actions qui peuvent être mises en place pour réduire les émissions.

⁸² <http://www.healthyworkstations.com/resources/Environment/FIRA.CarbonFootprint.pdf>

⁸³ https://bilans-ges.ademe.fr/documentation/UPLOAD_DOC_FR/index.htm?batiments.htm

⁸⁴ https://resources.taolen.fr/resources/documents/6981_191209_OID_les_emissions_de_GES_liees_aux_travaux_de_renovation.pdf

⁸⁵ https://www.apple.com/environment/pdf/products/notebooks/13-inch_MacBookPro_PER_may2019.pdf

https://www.apple.com/environment/pdf/products/desktops/Macmini_PER_Mar2020.pdf

https://www.apple.com/environment/pdf/products/notebooks/13-inch_MacBookPro_PER_May2020.pdf

⁸⁶ /ademe-ges-tic-0212.pdf

Émissions de gaz à effet de serre indirect (t CO₂e, scope 3)	2023/2024	2022/2023
Bâtiments (construction et rénovation)	65,13	65,13
Équipement scientifique	290,32	334,14
Mobilier	17,26	18,31
Équipement informatique	42,02	44,67
Brevets	18,43	15,00
Licences informatiques et autres	5,07	5,09
Total	438,23	482,34

Déchets :

Les déchets ménagers communs sont collectés par la métropole de Montpellier mais celle-ci ne fournit pas la quote-part de déchets traités annuellement pour Medincell. Une seule campagne de pesée a été réalisée cette année afin de déterminer la masse annuelle de déchets. Un facteur de l'ADEME a ensuite été appliqué.

Déplacements domicile-travail :

Si les données liées aux déplacements professionnels sont directement fournies par les prestataires de voyage, les données des trajets domicile-travail ont été récoltées en interne. Un questionnaire annuel a été soumis aux employés afin d'en savoir plus sur leurs modes de transports.

Les facteurs d'émissions retenus sont ceux de MyClimate, provenant la base EcolInvent (2019, version 3.6) et ceux de l'ADEME (données 2018). Les facteurs de la base EcolInvent prennent en compte tout le cycle de vie et permettent d'affiner le calcul en intégrant le format de véhicule (petite, moyenne, SUV) par motorisation (essence, diesel, bioéthanol). Les facteurs ADEME sont utilisés pour les émissions liées aux véhicules électriques puisqu'elles sont basées sur les émissions du mix électrique français, tandis que EcolInvent inclut un mix européen plus carboné.

Les facteurs ADEME ont également été retenus pour les émissions liées aux transports en communs puisque ceux-ci sont développés en France.

Le sondage a obtenu un taux de réponses de 90 %, les données ont été ensuite reconstituées pour couvrir l'effectif complet.