

Déclaration de Performance Extra-Financière

Groupe Cegedim

2023





Sommaire

6.1 Activités, modèle d'affaires et chaîne de valeur du Groupe Cegedim	1
6.2 Gestion des risques de durabilité	8
6.3 Développer l'humain : un pilier de notre succès	13
6.4 Réduire notre empreinte environnementale	25
6.5 Engagés sur la qualité et la sécurité des données	44
6.6 Développer nos activités avec éthique et loyauté	51
6.7 Contribuer au développement des territoires	54
6.8 Note méthodologique	57
6.9 Tables de concordance DPEF / GRI / ODD	59
6.10 Rapport de l'organisme tiers indépendant	64

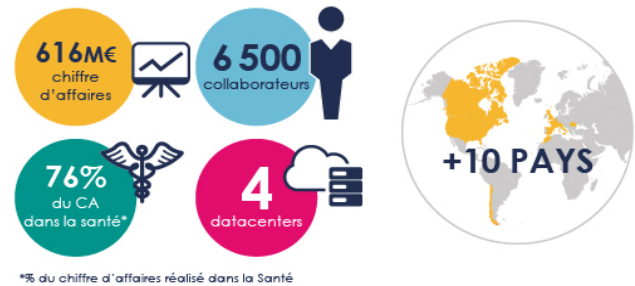
6.1 | Activités, modèle d'affaires et chaîne de valeur du Groupe Cegedim

6.1.1 | Activités

Fondé en 1969, Cegedim est un groupe innovant de technologies et de services spécialisé dans la gestion des flux numériques de l'écosystème santé et BtoB, ainsi que dans la conception de logiciels métier destinés aux professionnels de santé et de l'assurance, ainsi que dans la gestion des ressources humaines et de la dématérialisation pour tous secteurs d'activité.

Depuis plus de cinquante-cinq ans, l'histoire de Cegedim est marquée par la richesse des relations humaines avec ses différents partenaires, clients, collaborateurs, par de nombreuses aventures technologiques liées à la transformation de la société vers le digital, et motivée par la satisfaction de concevoir et de créer de nouveaux services et de nouveaux produits. Cegedim compte plus de 6 500

collaborateurs dans plus de 10 pays et a réalisé un chiffre d'affaires de 616 millions d'euros en 2023. Cegedim SA est cotée en bourse à Paris (EURONEXT : CGM).



6.1.2 | Organisation et modèle économique

Le Groupe Cegedim est structuré autour de business units, se concentrant sur l'excellence technologique dans des secteurs à fort potentiel de croissance. Il propose une large gamme de solutions et de services innovants à destination des professionnels de santé, des chercheurs, des entreprises et autorités de santé, des compagnies d'assurance et des entreprises de tous secteurs intéressées par les problématiques d'externalisation, d'hébergement sécurisé et d'échanges dématérialisés.

Le Groupe a par ailleurs identifié des opportunités de croissance soutenues par des facteurs tels que les évolutions réglementaires, la complexité croissante des systèmes de soins, le vieillissement de la population...

Positionné sur des marchés en constante évolution, Cegedim dispose de fondamentaux solides, d'un portefeuille équilibré, d'une clientèle diversifiée et d'une couverture géographique étendue, et souhaite avoir un impact positif sur la santé, le bien-être et la qualité de vie en contribuant à l'amélioration de la qualité des soins, ainsi qu'à un meilleur accès à ceux-ci.

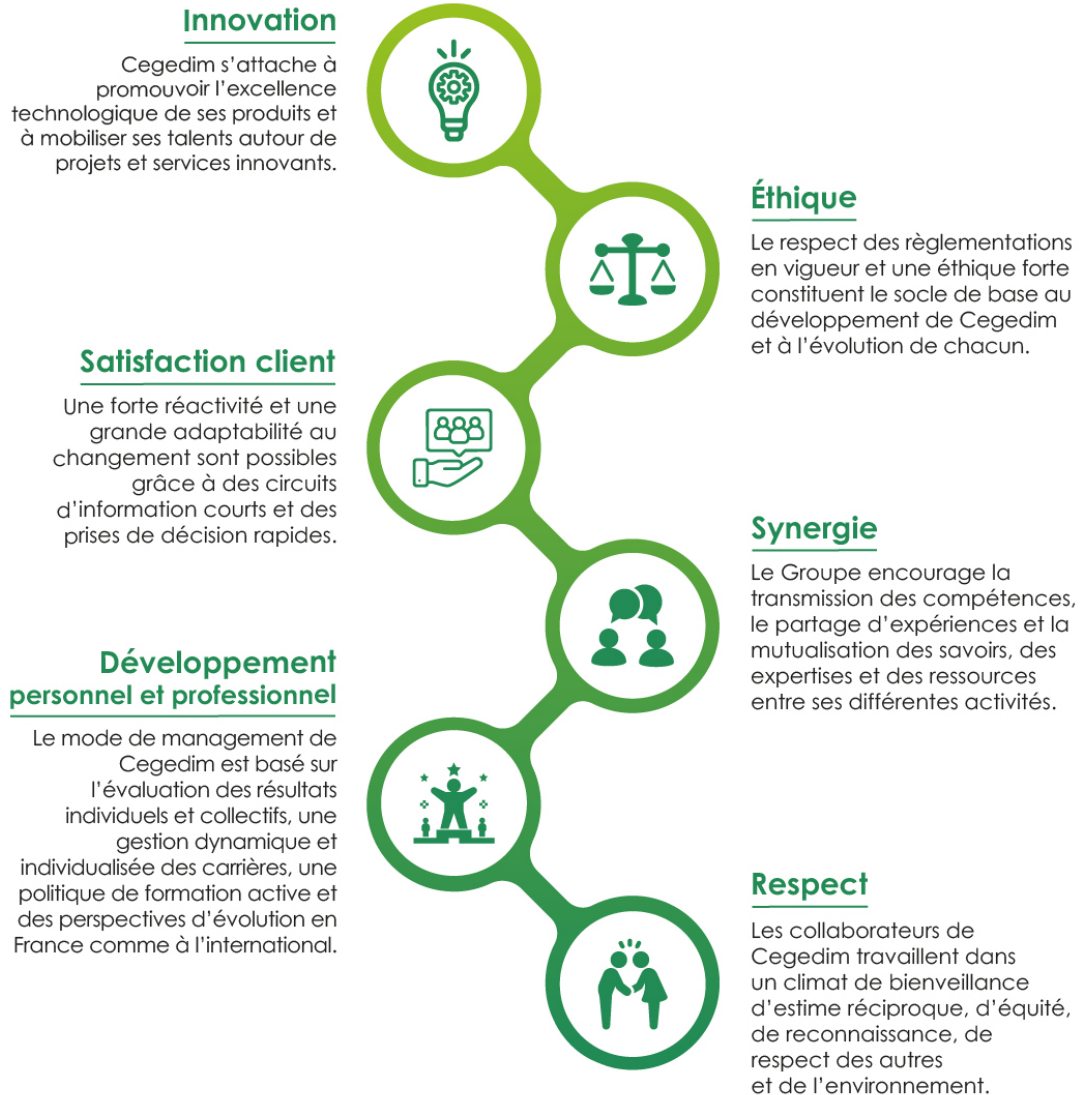
Pour plus d'informations sur :

- Le modèle économique, la stratégie de croissance, l'organisation, les marchés du Groupe ainsi que les grandes tendances qui les affectent, consulter le Panorama Cegedim ainsi que le chapitre « Présentation du Groupe » du Document d'Enregistrement Universel ;
- Les faits marquants de l'exercice, consulter le chapitre « Commentaires sur l'exercice » du Document d'Enregistrement Universel.

6.1.3 | Valeurs du Groupe Cegedim

Cegedim, un groupe de Valeurs

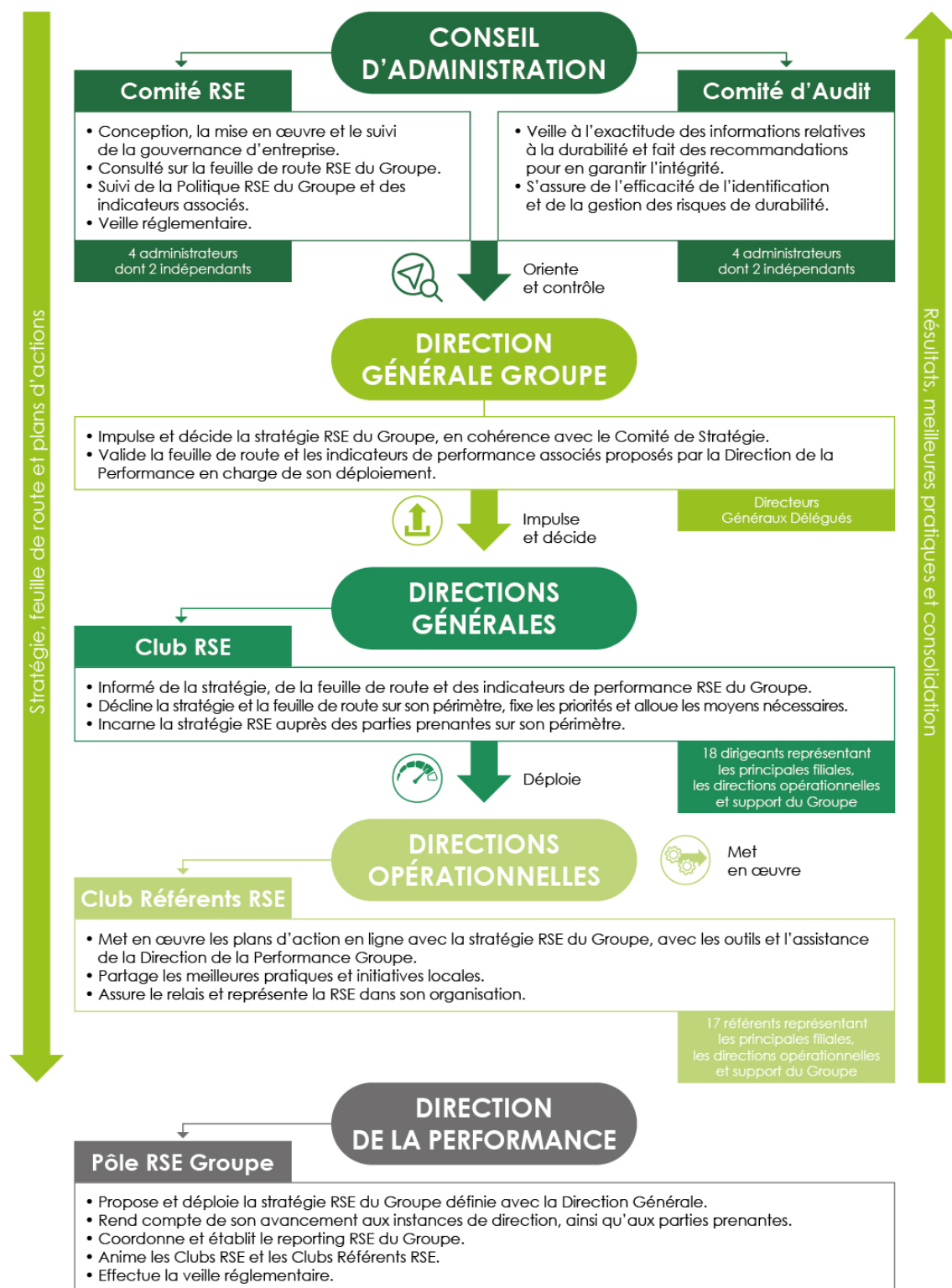
L'exigence d'innovation, de qualité et d'investissement est au cœur de la stratégie de croissance du Groupe et s'appuie sur des valeurs fortes.



6.1.4 | Gouvernance de la RSE

La gouvernance de l'entreprise est décrite au chapitre « Gouvernance » du Document d'Enregistrement Universel.

Dès 2021, le Groupe a fait évoluer sa gouvernance avec la création de son comité RSE, afin de répondre aux enjeux de création de valeur durable. La stratégie et la feuille de route RSE de Cegedim sont élaborées et pilotées grâce à un déploiement de celle-ci à tous les niveaux du Groupe.



6.1.5 | Parties prenantes

Les parties prenantes regroupent l'ensemble des personnes, partenaires, entités et communautés dont les intérêts pourraient être affectés par les décisions et activités de Cegedim, ou qui peuvent les impacter en retour.

Nous consultons régulièrement l'ensemble de nos parties prenantes, tant internes qu'externes. Cette consultation se fait sous diverses formes et périodicités, que ce soit lors d'échanges avec nos clients et partenaires, de Clubs Utilisateurs, d'événements commerciaux tant au niveau local que global, de rencontres avec les investisseurs et roadshows, dans le cadre du dialogue social... Chacune d'entre elles a un interlocuteur interne dédié, selon la thématique et la méthode de consultation.

Mise à jour de la cartographie des parties prenantes

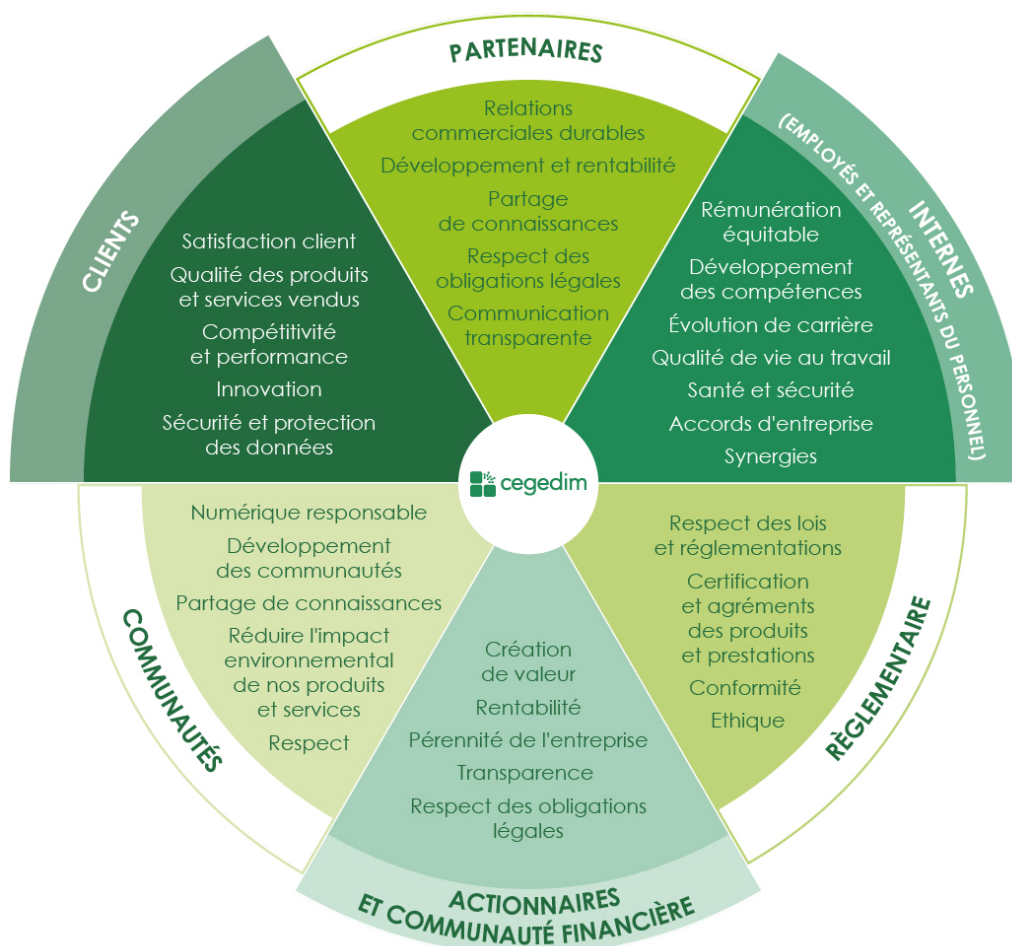
En 2023, nous avons souhaité mettre à jour la cartographie de nos parties prenantes, en nous appuyant sur l'ensemble des business units et filiales et avec l'aide des Référents RSE pour être au plus près de nos activités.

La cartographie des parties prenantes permet au Groupe une meilleure compréhension de son écosystème et des interlocuteurs liés à ses activités, s'assurant que leurs attentes sont bien captées et prises en compte. Elle a été mise à jour suivant les directives de la norme ISO 26000, les bonnes pratiques du secteur et, dans un travail d'anticipation, les exigences de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Dans un premier temps, une liste exhaustive des parties prenantes ainsi que des modalités de consultation a été établie par chaque entité du Groupe, en recueillant les informations suivantes :

- Parties prenantes consultées ;
- Interlocuteurs internes ;
- Sujets, modalités et fréquence de consultation ;
- Prise en compte de leurs attentes dans le processus de décision de la filiale ou entité concernée.

Une fois ce recensement réalisé, les parties prenantes ont été regroupées en six catégories, analysées au regard de leur importance et de leur influence sur les décisions du Groupe. La synthèse de cette analyse présentée dans l'infographie et le tableau ci-dessous a été approuvée par le Club RSE et présentée au Comité RSE.

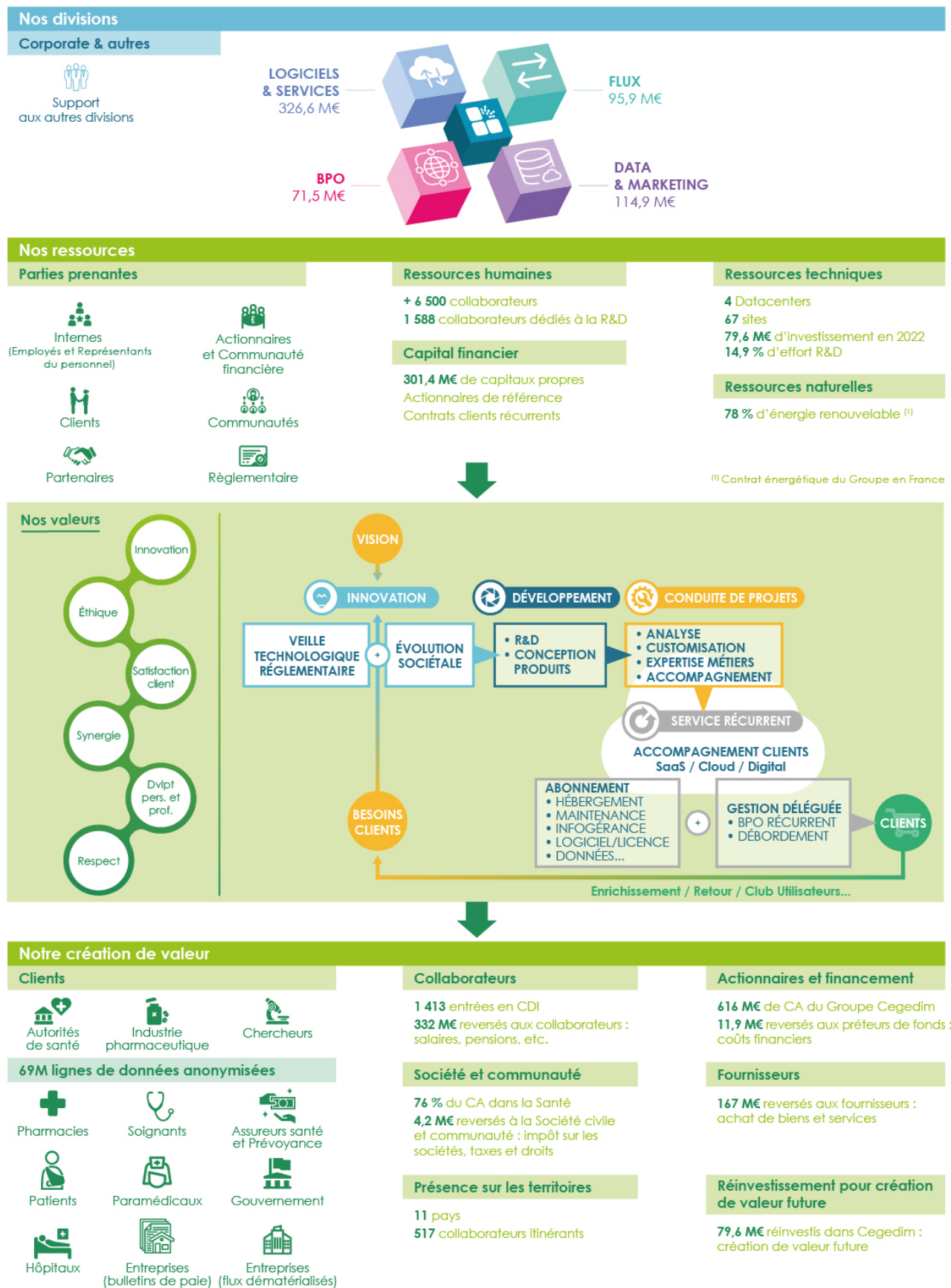


Le modèle d'affaires de Cegedim ainsi que sa stratégie s'appuient sur la prise en compte permanente des attentes de ses parties prenantes. Maintenir avec celles-ci un dialogue transparent et des échanges réguliers nous permet de capter rapidement leurs attentes et d'identifier nos enjeux majeurs, en anticipant les risques, en faisant progresser la qualité de nos prestations, en innovant en phase avec leurs attentes, et en nous adaptant à des contextes économiques et réglementaires en constante évolution.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES DE CEGEDIM			
Parties prenantes	Attentes	Réponses de l'entreprise	Modalités de dialogue
Internes	Employés : - Rémunération équitable - Développement des compétences - Opportunités d'évolution de carrière - Qualité de vie au travail - Santé et sécurité au travail - Création de valeur pour l'entreprise et les collaborateurs Représentants du personnel : - Négociation et signature d'accords d'entreprise visant la satisfaction et le développement des employés - Création de valeur pour l'entreprise et les employés	- Politique de rémunération - Accords d'entreprise - Groupes de travail - Outils de gestion des Ressources Humaines - Formations - Mobilité interne - CSE - CSST et actions visant à préserver la santé et la sécurité au travail - Stratégie de croissance associant les employés et leurs représentants - Politique et feuille de route RSE	- Information - Communication - Consultation - Concertation - Négociation
Actionnaires et Communauté financière	- Création de valeur, rentabilité - Développement et pérennité de l'entreprise - Transparence et véracité des informations publiées - Respect des obligations réglementaires et contractuelles	- Publication des résultats financiers chaque trimestre et du DEU chaque année - Réunions d'information, communication financière - Stratégie de développement - Innovation et R&D - Veille réglementaire - Suivi de la conformité par le Comité d'Audit et le Contrôle Interne - Charte Éthique - Politique RSE	- Information - Communication - Consultation - Concertation* - Codécision*
Clients	- Qualité et innovation des produits et services vendus - Facilité d'usage des produits et solutions - Certifications, agréments et conformité des produits et services - Compétitivité et performance des produits et services proposés - Développement de nouveaux produits et solutions permettant d'informatiser et optimiser les processus - Informations sur les nouvelles solutions proposées par l'entreprise - Haut niveau de sécurité et de protection des données - Satisfaction client - Respect des obligations légales et contractuelles	- Innovation et R&D - Certifications et agréments des produits et services de l'entreprise - Information sur les produits et services - Aide au déploiement, service après-vente - Système de Management Intégré de la Sécurité de l'Information - Enquêtes client - Événements professionnels - Veille réglementaire - Politique RSE	- Information - Communication - Consultation - Négociation - Coopération
Communautés	- Contribution au développement des communautés en tenant compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux - Contribution à l'avancement et l'amélioration des services de santé à travers de nouveaux outils technologiques - Partage de connaissances et mise en place de partenariats - Innovation - Contribution à un numérique plus responsable - Réduction de l'impact environnemental de nos produits et services	- Implication dans les communautés dans lesquelles l'entreprise opère - Implication dans des organismes et associations locaux ou professionnels - Politique numérique responsable - Politique et transition environnementale - Politique Éthique et territoires	- Information - Communication

Parties prenantes	Attentes	Réponses de l'entreprise	Modalités de dialogue
Partenaires commerciaux	Relations commerciales durables Développement de l'activité et rentabilité des contrats Partage de connaissances Respect des obligations légales et contractuelles Communication transparente	Contrats équilibrés et profitables à l'ensemble des parties Charte Achats Responsables Charte Éthique Partage d'information sur les marchés	Information Communication Consultation Négociation Coopération
Réglementaires	Respect des lois et réglementations applicables Certifications, obligatoires ou volontaires Conformité des produits et prestations du Groupe Conformité des processus et documents produits par le Groupe	Veille réglementaire Agréments et/ou certifications des produits et prestations de l'entreprise Charte Éthique Communication financière et réglementée	Information Communication
⁽¹⁾ Pour les actionnaires majoritaires			

6.1.6 | Modèle d'affaires et création de valeur



6.2 | Gestion des risques de durabilité

6.2.1 | Organisation et gestion des risques RSE

Les ressources fondamentales de Cegedim sont humaines, techniques et technologiques, lui permettant de contribuer à l'écosystème de la santé.

Ces dimensions sont au cœur de la stratégie RSE du Groupe. Nous créons et commercialisons les produits et services que nous considérons les meilleurs pour nos clients - professionnels de santé ou autres professionnels - destinés à leur permettre de délivrer tout le meilleur à leurs patients ou clients. Cegedim est "RSE by design" : les dimensions sociale, sociétale, environnementale et éthique sont intrinsèques à nos activités, ainsi qu'aux processus de décisions.

Qu'ils relèvent de la santé, de la gestion des flux dématérialisés, de process ou liés à la data, nos produits et services contribuent de manière durable au bien commun, et par l'amélioration continue, nous cherchons à minimiser les impacts environnementaux tout en maximisant les impacts sociétaux positifs.

Le Groupe vise ainsi un impact positif sur son environnement et ses parties prenantes internes comme externes, contribuant à son échelle aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD). Certains de ces objectifs peuvent cependant être plus éloignés de son cœur d'activité. La roue des objectifs ici présentée indique les ODD auxquels le Groupe contribue (soulignés de vert), selon la même échelle que la matrice de matérialité (ici : crucial). Les éléments grisés ne sont pas applicables aux activités et aux modèles d'affaires du Groupe.

Les tendances sociétales de fond actuelles sont autant d'enjeux auxquels Cegedim propose des solutions.



Risques RSE

Cegedim a choisi de mettre en place une approche intégrée de sa gestion des risques : RSE, risques et conformité sont regroupés au sein de la Direction de la Performance, rattachée à la Direction Générale et reportant au Comité d'Audit et au Comité RSE. Ceci permet une intégration globale de ces thématiques ainsi qu'un traitement cohérent des enjeux métiers et des risques, qu'ils soient financiers ou extra-financiers.

En considérant l'ensemble du Groupe, ainsi que ses modèles d'affaires principaux, les risques extra-financiers significatifs ont été recensés et évalués, en prenant en compte leur dimension sociale, sociétale, environnementale et éthique. La Direction du Contrôle Interne conduit cet exercice, dont l'approche collégiale et les résultats sont validés par les instances de direction.

Nos travaux se sont appuyés sur les référentiels suivants :

- Les dispositions de la loi Grenelle II incluses à l'article L225-102-1 du Code de Commerce ;
- Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et notamment les 8 conventions fondamentales :
 - Convention n° 29 sur le travail forcé ;
 - Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
 - Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
 - Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ;
 - Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé ;
 - Convention n° 111 sur la discrimination ;
 - Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
 - Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants ;
- Le programme Global Compact des Nations Unies ;
- Le cadre de l'Accord de Paris et de la TCFD ;
- Les éléments requis dans le cadre de la transposition de la Directive européenne 2014/95/UE dite RSE, notamment la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Les dispositions de la loi Sapin II, la Charte Éthique, la Charte Achats responsables et la Politique de SSI du Groupe Cegedim ;

- Les risques identifiés par Cegedim sont détaillés dans le chapitre « Gestion des risques » du Document d'Enregistrement Universel.

Les activités du Groupe sont caractéristiques du secteur tertiaire. La particularité de nos infrastructures technologiques consiste en des centres de données puissants, dont les consommations énergétiques constituent un des enjeux environnementaux au cœur de nos activités. L'impact environnemental potentiellement négatif de ces activités conduit donc à restreindre au maximum notre empreinte, que ce soit par une politique d'efficacité énergétique et un programme d'amélioration continue des infrastructures, ou encore par des mesures ciblées et ponctuelles auprès des collaborateurs, au sein de nos locaux et dans le cadre de leurs déplacements. Cette dimension environnementale se retrouve également au cœur des enjeux RSE de notre modèle d'affaires. Nos six risques extra-financiers prioritaires sont :

- La fuite des talents et non-rétention des collaborateurs ;
- L'atteinte aux infrastructures ou aux données ;
- L'impact environnemental négatif des activités ;
- La dégradation de nos standards de qualité ;
- Les pratiques non éthiques ;
- L'absence de couverture de certains territoires.

Afin d'apporter une réponse concrète à ces risques, le Groupe Cegedim met en œuvre des politiques et diligences contribuant à sa performance extra-financière, qui lui permettent d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. Déclinés dans sa feuille de route, ces objectifs et leur performance sont pilotés et mesurés par les résultats et indicateurs clefs pertinents présentés dans ce rapport annuel.

6.2.2 | Matrice de matérialité estimée au 25 mars 2024

En cohérence avec les risques identifiés en matière de RSE, les enjeux majeurs de Cegedim sont évalués et positionnés dans la matrice de matérialité du Groupe. Pour chacun, des politiques et plans d'actions proportionnés sont déployés en fonction de leur importance, et dès 2021, le Groupe a fait évoluer sa gouvernance avec la création de son comité RSE, afin de traiter ces enjeux au plus haut niveau de l'entreprise (cf. chapitre « La gouvernance de Cegedim » du Document d'Enregistrement Universel).

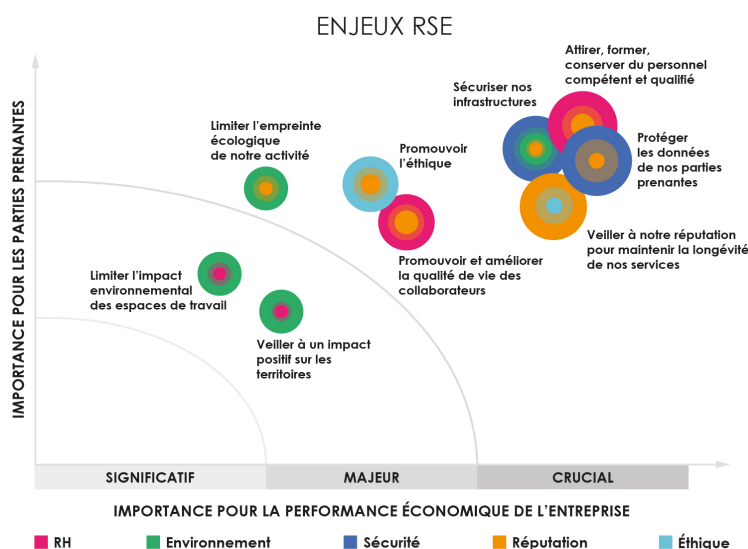
Cegedim a défini sa stratégie et sa feuille de route RSE 2022 – 2025, déployée à tous les niveaux du Groupe grâce notamment la mise en place d'un Club RSE et d'un Club Référents RSE, qui la déclinent au niveau opérationnel, ainsi qu'à des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble de ses collaborateurs. Dans ce cadre, Cegedim a entrepris en 2023 un projet en vue d'établir le bilan carbone complet du Groupe ainsi que sa trajectoire de décarbonation sur les années 2024-2030.

Une fois par an, les risques et enjeux RSE sont revus et validés par la Direction Générale et le Comité d'Audit du Groupe ainsi que par le Comité RSE. Un suivi régulier de la cartographie des risques du Groupe Cegedim est effectué par la Direction du Contrôle Interne, et contribue à alimenter les évolutions de la matrice de matérialité.

Les enjeux RSE du Groupe Cegedim sont hiérarchisés dans la matrice de matérialité en fonction de leur importance, tant en interne que pour les parties prenantes externes. Dans la représentation graphique, la taille des pastilles permet de matérialiser l'importance de chaque nature de risque (RH, Environnement, Sécurité, Réputation, Éthique) pour le Groupe et ses parties prenantes.

Les enjeux climatiques ont toujours été pris en compte dans les politiques RSE du Groupe, qui a pris acte des plans européens tels que le Green Deal et le Fit for 55 (Pacte vert pour l'Europe et ajustement à l'objectif 55), et de l'évolution de l'environnement réglementaire en cours, dont la pression s'accroît afin de respecter de l'Accord de Paris.

Dans la perspective de l'entrée en vigueur de la Directive CSRD au 1^{er} janvier 2024, Cegedim procédera à la révision de sa matrice de matérialité afin d'intégrer ses prescriptions, notamment en matière de double matérialité.



6.2.3 | Synthèse des principaux enjeux et risques RSE du Groupe Cegedim

ENJEUX	RISQUES	IMPORTANCE*	POLITIQUES	INDICATEURS CLEFS	ODD CONCERNÉS
Attirer, former, conserver du personnel compétent et qualifié	Fuite des talents et non-rétention des collaborateurs	Crucial	§6.3 Développer l'humain : un pilier de notre succès		
Promouvoir et améliorer la qualité de vie des collaborateurs	Fuite des talents et non-rétention des collaborateurs	Crucial	§6.3 Développer l'humain : un pilier de notre succès		
Limitier l'empreinte écologique de notre activité	Impact environnemental négatif des activités	Crucial	§6.4 Réduire notre empreinte environnementale		
Limitier l'impact environnemental des espaces de travail	Impact environnemental négatif des activités	Majeur	§6.4 Réduire notre empreinte environnementale		
Veiller à notre réputation pour maintenir la longévité de nos services	Dégradation de nos standards de qualité	Crucial	§6.5 Engagés sur la qualité et la sécurité des données		
Sécuriser nos infrastructures Protéger les données de nos parties prenantes	Atteinte aux infrastructures et aux données	Crucial	§6.5 Engagés sur la qualité et la sécurité des données		
Promouvoir l'éthique	Pratiques non éthiques	Crucial	§6.6 Développer nos activités avec éthique et loyauté		
Veiller à un impact positif sur les territoires	Absence de couverture de certains territoires	Majeur	§6.7 Contribuer au développement des territoires		

*Degré d'importance selon l'échelle retenue de la matrice de matérialité, par ordre croissant : significatif, majeur, crucial

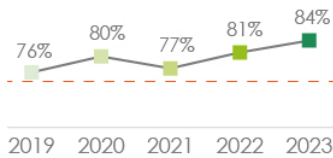
6.2.4 | Indicateurs clés de performance RSE : vue d'ensemble

Développer l'humain : un pilier de notre succès



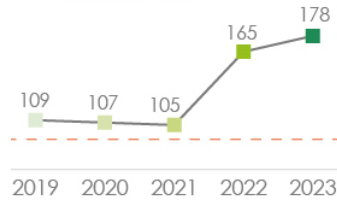
Périodes d'essai validées en CDI en France

Objectif : >75%



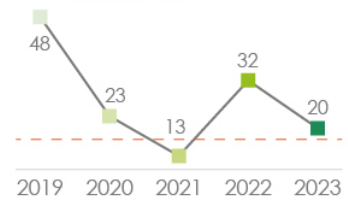
Embauches cooptées en France

Objectif : >100

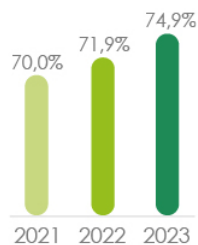


Événements de recrutement en France

Objectif : >18

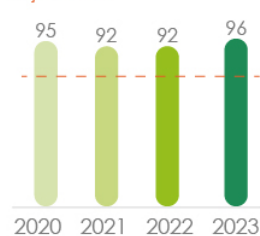


Part des postes télétravaillables en France



Index d'égalité professionnelle H/F en France

Objectif : >75

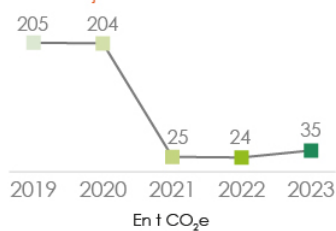


Réduire notre empreinte environnementale



Émissions de GES des datacenters

Objectif : contenir les émissions



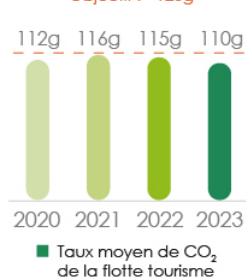
Croissance de la virtualisation des serveurs

Objectif : croissance

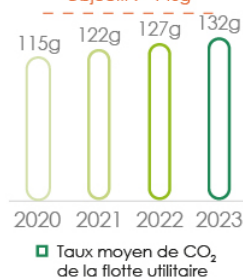


Composition de la flotte automobile Groupe

Objectif : <120g



Objectif : <140g



Engagés sur la qualité et la sécurité des données

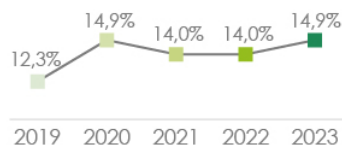


Réalisation de la check-list sécurité

Objectif : 100%



Effort de R&D rapporté au chiffre d'affaires Groupe



Croissance des volumes d'hébergement en Go

Objectif : contenir la croissance



Développer nos activités avec éthique et loyauté et contribuer au développement des territoires



Sessions du Comité éthique

Objectif : ≥2

2	2	2	2	1
2019	2020	2021	2022	2023



Charte éthique et e-learning

Objectif : parité

Nombre de traductions de la Charte éthique	6	7	7	8	8
Nombre de traductions du e-learning éthique	1	6	6	6	6
	2019	2020	2021	2022	2023



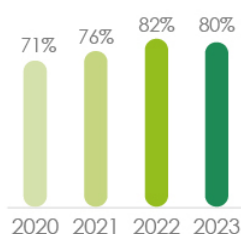
Taux de réussite du e-learning Charte éthique par langue

Objectif : >90%

	Allemand	Anglais	Espagnol	Français	Néerlandais	Roumain
2020	100%	100%	100%	99,6%	100%	99,3%
2021	100%	99,5%	100%	99,5%	100%	99,5%
2022	100%	100%	100%	99,4%	100%	99,0%
2023	100%	100%	100%	99,4%	100%	98,2%



Part des sites français hors région parisienne



Part du territoire français* couvert par la force commerciale



* Métropole et DOM

6.3 | Développer l'humain : un pilier de notre succès

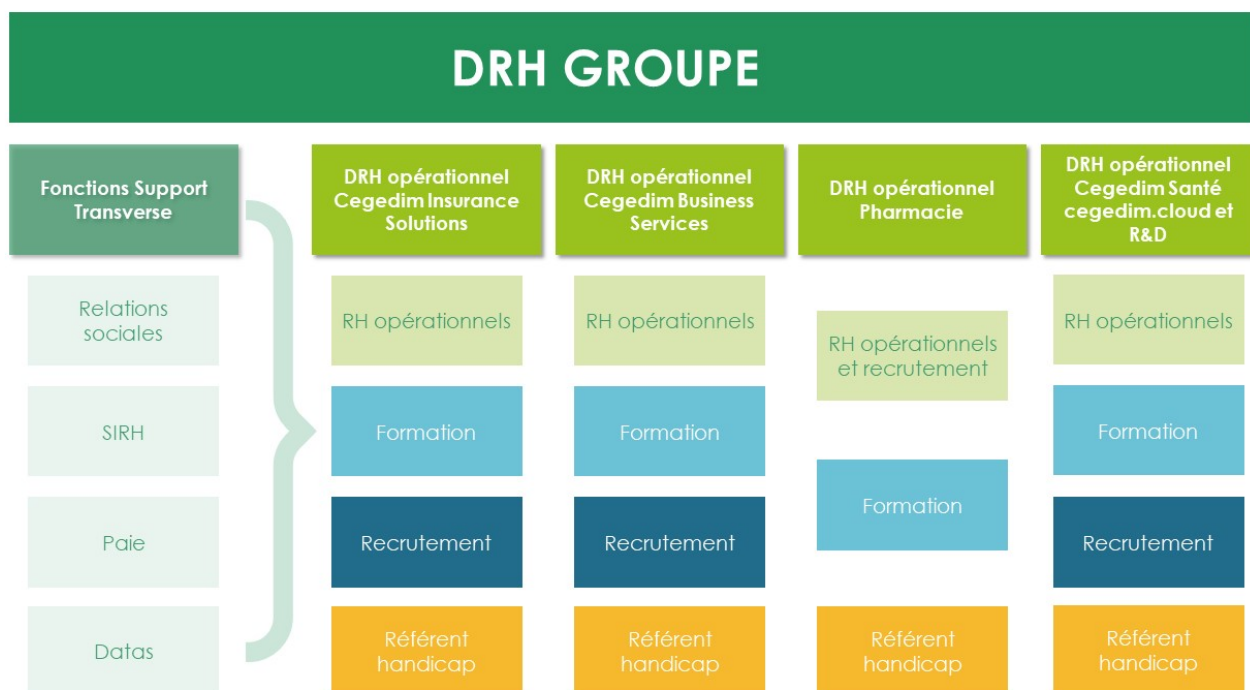
6.3.1 | Organisation et Politique des Ressources Humaines

Organisation des Ressources Humaines

Positionnée en réel business partner, la Direction des Ressources Humaines du Groupe définit la stratégie RH et sociale pour accompagner les entités dans leurs enjeux opérationnels. Soucieuse des problématiques sociales et d'inclusion, la fonction RH s'attache à effectuer un suivi de proximité des collaborateurs et encourage leur évolution, tout en soutenant l'amélioration continue et la croissance de Cegedim.

Composée d'une quarantaine de collaborateurs, la Direction des Ressources Humaines est pilotée par le Directeur des Ressources Humaines Groupe, accompagné par quatre Directeurs de Ressources Humaines (DRH) opérationnels dédiés aux quatre business units que sont Cegedim Insurance Solutions, Cegedim Business Services, Pharmacie, ainsi que Cegedim Santé, cegedim.cloud et la R&D.

Au sein des activités, les équipes sont composées de RH de proximité, de responsables recrutement, responsables formation et référents handicap, tous experts dans leur métier :



Les équipes RH transverses apportent des moyens et outils mutualisés et accompagnent les RH opérationnels grâce à leur expertise en matière de SIRH, de paie, de data et de relations sociales.

Les équipes travaillent ensemble sur des projets transverses (catalogue de formation Groupe, qualité de vie au travail, événements de recrutement, transformation d'équipe...) et partagent les bonnes pratiques. Des ateliers sur des thèmes spécifiques, notamment le SIRH, sont régulièrement organisés en cas de nouveauté ou pour rappeler les process.

Au quotidien, les équipes RH utilisent et mettent en œuvre les solutions développées par la filiale Cegedim SRH, spécialiste de l'externalisation RH, qui propose des outils et services depuis la gestion de la paie jusqu'à la gestion des ressources humaines, grâce notamment à l'outil Smart RH. L'outil Teams RH, complet et personnalisable, est par ailleurs constitué de modules permettant d'apporter une réponse à chaque organisation : paie et gestion administrative, portail RH, pilotage et décisionnels RH, formation, et Gestion des Temps et des Activités (GTA). Les filiales SRH et e-business proposent également des solutions de dématérialisation et de signature électronique largement utilisées au sein du Groupe.

Politique des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines a pour mission de déployer une politique en phase avec la stratégie du Groupe, les enjeux des business units, dans le respect de la réglementation et des spécificités du Groupe.

En complément de sa croissance organique, le Groupe Cegedim se développe également pour partie par de la croissance externe pouvant impliquer des reprises de personnel. La fonction RH a développé un savoir-faire à tous les niveaux (RH, SIRH, Relations sociales, Direction) pour accompagner les business units dès la phase amont, afin de sécuriser et fiabiliser l'intégration de nouveaux collaborateurs dans ce contexte spécifique.

Après trois années marquées par un marché de l'emploi sous tension, le recrutement reste une mission clef, à laquelle s'ajoutent la montée en compétences des collaborateurs et la fidélisation des talents. Les enjeux de croissance de Cegedim et les refontes organisationnelles qui l'accompagnent nécessitent une agilité et une adaptabilité des collaborateurs, auxquelles la fonction RH s'attache.

En 2023, la Direction des Ressources Humaines a travaillé sur la mise en place d'un statut harmonisé garantissant les mêmes avantages à tous ses collaborateurs, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2024.

6.3.2 | Indicateurs de performance et résultats

Périodes d'essai validées en CDI	Attirer les collaborateurs	Réalisé	Objectif
	Salariés en CDI en 2023 en France dont la période d'essai a été validée au 31 décembre, hors période d'essai en cours.	2023 2022 84 % 81 %	Résultat ≥ 75 %
Embauches cooptées confirmées en France	Promouvoir la cooptation	Réalisé	Objectif
	Des challenges ont été mis en place pour des postes et profils en tension.	2023 2022 178 165	Résultat ≥ 100 cooptations / an
Évènements de recrutement en France	Maintenir notre présence	Réalisé	Objectif
	Ces évènements prennent la forme de jobdating, salons pour l'emploi, forums écoles. S'y ajoutent les soirées de cooptation, non incluses ici. L'indicateur présente les données France.	2023 2022 20 32	Résultat ≥ 18 par an
Index d'égalité professionnelle H/F en France	Lutter contre les inégalités H/F	Réalisé	Objectif
	L'index 2023 démontre la politique d'amélioration continue du Groupe pour promouvoir une meilleure égalité professionnelle.	2023 2022 96 92	Score > 75
Part des postes télétravaillables en France	Favoriser la qualité de vie au travail	Réalisé	
	Hormis certains métiers, comme les postes de production ou d'exploitation IT et les activités commerciales ou terrain, le Groupe Cegedim offre une grande proportion de postes télétravaillables du fait de ses métiers de prestation de services et de son infrastructure permettant une organisation flexible. Tout en ne constituant pas un objectif, la proportion est vouée à rester stable à périmètre constant.	2023 2022 74,8 % 71,9 %	

6.3.3 | Recruter et conserver les talents

Marque employeur Cegedim

Le Groupe conduit une politique de l'emploi active, avec une démarche renforcée ces dernières années visant à répondre aux enjeux de fidélisation des collaborateurs. Par ailleurs, de nombreux métiers du Groupe étant fortement en tension ou sur des marchés de niche (équipe R&D, experts métiers de la paie et de l'assurance...), les équipes RH travaillent en étroite collaboration avec les équipes recrutement pour identifier les bons profils (recherche permanente de nouvelles solutions de recrutement) et réussir l'intégration des profils qui correspondent aux attentes de performance qualitative et quantitative des filiales.

En 2023, la politique de l'emploi de Cegedim continue d'accompagner le développement des activités du Groupe. Celui-ci met en place un environnement dans lequel ses collaborateurs peuvent pleinement développer leurs compétences tout en contribuant activement à la performance de l'entreprise. En conséquence, Cegedim adapte sa politique de rémunération afin d'attirer et conserver les talents et déploie une politique de formation volontariste, tout en veillant à contenir l'évolution de la masse salariale à un niveau de croissance raisonnable.

Pour accompagner le développement individuel de chaque collaborateur, les équipes RH sont organisées pour être à taille humaine au plus près des équipes (cf. chapitre « Organisation et Politique des Ressources Humaines » du présent rapport). Les équipes sont axées sur la communication, la transmission des compétences et le partage d'expérience. Par ailleurs, le management de proximité favorise une prise de décision efficace avec réactivité et souplesse. L'évaluation régulière des collaborateurs, les formations et les opportunités de mobilité et d'évolution permettent un enrichissement des compétences et des expériences individuelles, et la perspective d'accéder à de nouvelles responsabilités. Une expérience au sein du Groupe Cegedim est gage d'une employabilité accrue des collaborateurs.

Recruter

Effectifs

Avec 1 906 entrées dans le Groupe en 2023 dont un millier en France, Cegedim a su déployer une politique de recrutement efficace et rendre sa marque employeur attractive.

À fin 2023, l'effectif est en croissance pour atteindre 6 582 collaborateurs, en très grande majorité en contrat à durée indéterminée (94,8 %), également marqué par une accélération de la politique alternants en France.

Cette croissance concerne l'ensemble des secteurs du Groupe et plus spécifiquement les métiers du développement, les équipes de déploiement et les équipes de BPO.

Recrutement

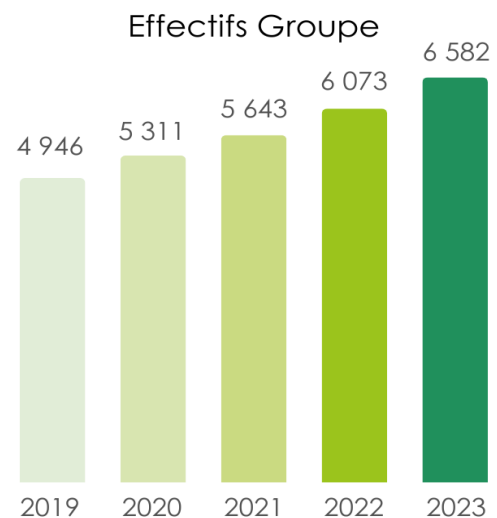
Cegedim vise à développer son capital humain, ressource primordiale pour ses activités. Le recrutement de collaborateurs qualifiés en ligne avec les besoins du Groupe constitue l'un des enjeux majeurs de Cegedim (cf. chapitre « Synthèse des principaux enjeux et risques RSE du Groupe Cegedim » du présent rapport), acteur BtoB dont les produits ne sont pas nécessairement connus des candidats et futurs collaborateurs. Le développement de la présence de Cegedim sur les réseaux sociaux professionnels est l'un des axes permettant d'accroître la visibilité du Groupe, et constitue un canal de recrutement important.

Afin de répondre aux enjeux ambitieux de recrutement des business units, la Direction des Ressources Humaines Groupe a déployé une stratégie reposant sur :

- L'animation d'une cellule RH dédiée qui expérimente au niveau du Groupe de nouvelles solutions et partenariats, tels que la démultiplication des bourses à l'emploi, des partenariats portant sur la recherche de profils en R&D, la réflexion autour de nouveaux dispositifs notamment liés à l'intelligence artificielle, la veille et la recherche de solutions innovantes, par exemple pour l'animation de la cooptation ;
- La croissance du nombre de juniors accueillis dans le cadre de stages, de contrats d'apprentissage ou d'alternance ;
- La volonté de continuer d'agir en faveur de la diversité des salariés dans l'entreprise et de permettre notamment l'accès à l'emploi des personnes handicapées ;
- La croissance à l'international, à travers sa présence dans plus de 10 pays.

Par ailleurs, depuis 2020, une cellule de sourcing offshore au Maroc et plus récemment en Roumanie renforcent les équipes RH en France notamment pour la recherche et la préqualification des candidats, les outils et processus étant mutualisés avec ceux des équipes de recrutement en France.

Enfin Cegedim participe régulièrement aux salons pour l'emploi, aux événements étudiants et peut organiser des jobdatings.



Cooptation

La politique de cooptation est en place depuis 2011 au sein du Groupe Cegedim en France, et a été renforcée depuis 2018. Son objectif est de gratifier les collaborateurs ayant transmis des candidatures dont les profils répondent aux besoins opérationnels et se reconnaissant dans les valeurs du Groupe.

En 2023, le montant de la prime de cooptation a été revu à la hausse, passant de 800 euros à 1 000 euros voire 2 000 euros pour certains profils, et un partenariat a été conclu pour la mise en place d'un nouvel outil de cooptation ayant pour objectifs :

- Pour les collaborateurs, de coopter encore plus facilement sur des offres existantes ou en candidature spontanée ;
- Pour l'équipe RH, de suivre le nombre de cooptations réalisées dans le Groupe et leur état d'avancement, afin d'encourager la cooptation par des challenges spécifiques.

En complément de ce dispositif permanent, deux opérations spécifiques ont été organisées en 2023 :

- Au printemps, avec un montant de la prime de cooptation renforcé pour certaines offres ;
- En octobre, un montant identique à celui de la prime de cooptation était reversé à l'Institut Gustave Roussy dans le cadre d'Octobre Rose.

Cette politique a porté ses fruits avec une augmentation de près de 8 % des embauches cooptées en un an.

Partenariat écoles

Afin de développer la visibilité et la marque employeur Cegedim, et de faciliter l'accueil et la formation des étudiants, le Groupe et ses filiales ont développé des partenariats avec différentes écoles et organismes :

- Cegedim Insurance Solutions poursuit son partenariat avec l'école ISIS formant des ingénieurs spécialisés en e-santé ;
- Cegedim Santé collabore régulièrement avec OpenClassroom, Wild Code School, MBway, Ynov et ENi École informatique ;
- Cegedim Égypte est partenaire d'un organisme gouvernemental qui dispense des formations aux jeunes diplômés afin de leur proposer un emploi ;
- Cegedim Maroc a conclu trois partenariats avec la Faculté des Sciences de Gestion ISIAM-Agadir, avec l'École Polytechnique à Agadir pour le recrutement dans les domaines du développement et de la sécurité informatique, et l'EMAA Business School à Agadir pour le recrutement de gestionnaires d'assurance ;
- Cegedim Business Services a poursuivi ses partenariats avec l'IGS et l'ECE afin de recruter des consultants et ingénieurs développement, et a mis en place deux nouveaux partenariats avec l'IUT de Nanterre et l'IAE de Montpellier ;
- cegedim.cloud poursuit son partenariat avec Filament'or, permettant aux étudiants de travailler sur les thématiques RSE des entreprises partenaires.

Par ailleurs, des collaborateurs du Groupe interviennent dans les universités de Poitiers, de Lyon 2 et de la Sorbonne Paris.

Conserver les talents

Accueil et intégration des stagiaires

Le Groupe propose en France et à l'international des stages aux étudiants ou jeunes diplômés, véritables tremplins vers l'embauche destinés à être transformés en postes pérennes dans les entreprises du Groupe. Le nombre de stagiaires accueilli dans le Groupe est en augmentation de 14,5 % en 2023. Certaines filiales effectuent des campagnes annuelles de stage visant à accompagner les étudiants dans la préparation de leur projet de fin d'étude, ainsi qu'à encourager leur insertion professionnelle.

Chaque année, Cegedim propose des stages d'été aux étudiants, et accueille des collégiens en stage obligatoire, leur donnant l'opportunité de découvrir le monde de l'entreprise.

Étudiants et jeunes diplômés

Les collaborateurs du Groupe sont issus majoritairement de formations à dominante scientifique ou commerciale. Depuis 2020, le Groupe Cegedim a mis en place une Communauté Alternants en France afin de favoriser les échanges, animée toute l'année par l'équipe RH avec des temps d'échange, des jeux-concours, pique-nique, afterworks etc. Au mois de juin, chaque alternant fait le bilan de son année et exprime ses souhaits pour l'année à venir auprès de son manager et de l'équipe RH. En 2023, ces mesures ont permis de poursuivre le développement du recrutement d'alternants, en progression de 3 %.

Certaines filiales comme Cegedim Insurance Solutions proposent un parcours de formation spécifique à leurs alternants, leur permettant ainsi d'accéder à des postes historiquement destinés à des profils plus expérimentés.

Pour l'intégration des jeunes diplômés en CDI, les filiales ont développé des plans de formation interne qui permettent de les accompagner grâce à un plan de progression semestriel comportant des indicateurs qualitatifs et objectifs quantitatifs.

Intégration

En amont de l'intégration d'un nouveau collaborateur, une liste de bonnes pratiques est adressée par les équipes des Ressources Humaines au manager afin qu'il prépare au mieux son arrivée.

En France et à l'international, les équipes RH ont mis en place un parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs avec une présentation axée sur les outils RH, le fonctionnement de l'entreprise et de la business unit concernée. Une fois par mois, le Directeur des Ressources Humaines Groupe présente aux nouveaux arrivants les différentes activités et la vision métier du Groupe en visioconférence, permettant de réunir les collaborateurs des différents sites en France.

La Direction des Ressources Humaines a par ailleurs développé des modules de formation spécifiques à chaque business unit avec des durées adaptées à chacun des métiers : C-Media Academy, SRH School, onboarding Cegedim Santé avec notamment la Sales Excellence, parcours métier Assurances (PIM's), tuteur C-Media ou Cegedim e-business. En Roumanie, la filiale Cegedim Service Center organise une journée d'intégration pour présenter les activités aux nouvelles recrues, suivie d'une période d'incubation pour les nouveaux arrivants composée de sessions de formations spécifiques au métier ou portant sur des thématiques plus généralistes. Chaque business unit dispose d'un Référent Formation, qui met en œuvre la formation initiale de tout nouveau collaborateur, ainsi que les formations continues pour acquérir des compétences plus avancées ou de nouveaux modes opératoires. Certaines business units ont mis en place des parcours de type "vis ma vie" afin de compléter l'expérience d'intégration, avec un dispositif de parrainage ou de binôme à l'arrivée de nouveaux collaborateurs, et la Direction des Ressources Humaines accompagne l'encadrement pour proposer des parcours d'intégration sur mesure pour certains profils.

Le parcours d'intégration est ponctué d'un entretien de validation de fin de période d'essai avec le référent RH et le manager.

6.3.4 | Former et développer les compétences de demain

La diversité des métiers au sein du Groupe Cegedim permet d'enrichir les compétences et les parcours individuels avec la perspective d'accéder à de nouvelles responsabilités. Le Groupe articule sa politique RH autour de la formation et de la mobilité interne, et considère l'évolution professionnelle comme l'un des vecteurs de motivation et de réussite de ses collaborateurs.

Former

Pilier essentiel de sa stratégie RH, Cegedim consacre à la formation un effort supérieur à ses obligations légales, qui vise à permettre à ses collaborateurs de développer leurs compétences, d'optimiser leur potentiel, et d'améliorer leur employabilité.

La politique de formation du Groupe combine évolution individuelle, développement des compétences des collaborateurs et performance de l'entreprise, afin d'accompagner les projets stratégiques et les mutations des métiers, notamment dans la santé.

Les plans de formation sont établis chaque année par Business Unit en fonction de leurs priorités et enjeux stratégiques, ainsi que du développement des compétences des collaborateurs. En France, un bilan de formation est présenté annuellement aux Comités Sociaux et Économiques.

Les nouvelles recrues bénéficient tout d'abord d'une formation initiale dans le cadre de leur intégration. Puis tout au long de leur carrière, des sessions de formation continue spécifiques aux différents métiers du Groupe peuvent être mises en place dans les entités, qu'elles soient internes ou externes, inter ou intra-entreprises. Les formations dispensées en 2023 sont axées en grande partie sur l'informatique, la bureautique, le développement personnel et le management. Les entretiens professionnels ainsi que les entretiens annuels d'évaluation sont des moments privilégiés d'échange permettant de dresser un bilan avec chaque collaborateur sur ses besoins de formation ainsi que son parcours d'évolution professionnelle. En 2023, 619 entretiens professionnels et 3 948 entretiens d'évaluation annuelle ont ainsi été réalisés.

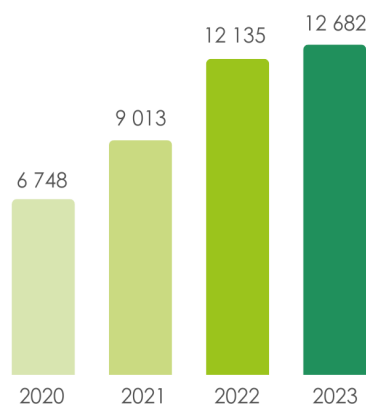
Des formations aux premiers secours sont également dispensées dans certaines filiales comme Cegedim Santé sur la base du volontariat, en complément des formations professionnelles.

E-learning

Cegedim a développé une plateforme interne d'e-learning permettant à ses collaborateurs d'accéder à de nombreux modules couvrant une large gamme de formations spécifiques au Groupe et ses activités. Cette plateforme a été très largement utilisée en 2023 : le nombre d'heures de formation par inscrit a augmenté de 27 % en 2023, hausse qui s'explique notamment par l'adoption de cette plateforme par de nouvelles entités, ainsi que la création de modules sur des nouvelles versions de logiciels et projets. En 2023, l'accent a été mis sur les parcours de formation obligatoire pour les nouveaux arrivants.

De nouveaux modules Groupe ont été mis en ligne en 2023 portant notamment sur la sécurité de l'information, la sécurité incendie, l'intranet Groupe...

Heures de e-learning R&D Groupe



Enfin une plateforme d'e-learning externe proposant essentiellement des modules de formation technique est également mise à disposition des collaborateurs afin de leur permettre de mettre à jour leurs connaissances sur les évolutions et nouvelles technologies liées à leur métier.

Développer les compétences

Transmission des compétences

Enjeu fort pour le Groupe Cegedim, la transmission des compétences permet de garantir le partage des connaissances et de l'expertise au sein des équipes. Dans cette optique, certaines entités mettent en place des formations sur mesure en s'appuyant sur leurs propres collaborateurs, afin de répondre aux besoins spécifiques des métiers, de partager les bonnes pratiques et de transmettre les savoir-faire. Des dispositifs de tutorat sont également mis en place pour accompagner les mobilités internes ou l'intégration de nouveaux collaborateurs, de transmettre les connaissances propres aux postes (processus, procédures, outils, organisation, etc.) ou à certains métiers.

Certaines filiales, comme Cegedim Santé et Cegedim Insurance Solutions proposent également un suivi managérial rapproché pour les collaborateurs juniors, des possibilités de tutorat, de parrainage ou de compagnonnage dispensé par les collaborateurs plus seniors, ou encore la mise en place de référents pour accompagner les collaborateurs qui en ont besoin. À titre d'exemple, Cegedim Business Services propose un tutorat de deux mois rémunérés pour chaque nouvel entrant, qui s'accompagne d'un parcours d'intégration d'une durée d'un mois alternant période de formation et mise en pratique, ainsi que des campus pour sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes spécifiques comme le paramétrage de la paie. À l'étranger, Cegedim e-Business UK (UK), INPS (UK), Cegedim Rx (UK), et THIN (UK) proposent également un système de parrainage pour les nouveaux entrants, ainsi que pour les collaborateurs en mobilité interne chez Cegedim Customer Information (RO) et Cegedim Service Center (RO).

Évolutions professionnelles et mobilités internes

Cegedim considère l'évolution professionnelle comme l'un des vecteurs essentiels de motivation et de réussite de ses collaborateurs. Lorsqu'un poste est vacant, la priorité est donnée à la recherche de ressources en interne. Les possibilités de mobilité interne, qu'elle soit géographique, transversale ou hiérarchique, permettent aux salariés d'élargir leur expérience et leurs compétences, et contribuent au transfert des connaissances entre les différentes entités du groupe. Au niveau du Codir RH, une commission mobilité promeut l'évolution professionnelle et étudie les demandes de mobilité au sein du Groupe. Cegedim Insurance Solutions propose régulièrement des petits-déjeuners de présentation des postes ouverts à la mobilité. En 2023, 578 mobilités internes ont été réalisées en France, en augmentation de 14 % par rapport à 2022. Les métiers et parcours des collaborateurs sont régulièrement mis en valeur sur les réseaux sociaux.

6.3.5 | Diversité, inclusion et égalité des chances

Considérant que la diversité sous toutes ses formes est source de richesse, le Groupe Cegedim promeut l'équité et l'égalité des chances, et vise à rassembler des perspectives et des expériences diverses qui favorisent l'innovation et la créativité.

Diversité et égalité des chances

Diversité

En France, la publication de l'index d'égalité professionnelle créé en 2019 est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Sur un total de 100 points, ce index porte sur cinq critères :

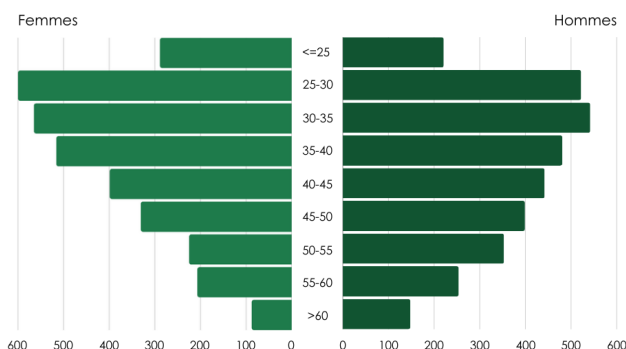
- L'écart de rémunération,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité,
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

Entité	Index 2023
Cegedim Activ	84
Cegedim Business Services	86
C-Media	92
Cegedim Santé	87
CETIP	88
SmartRx	89
UES Boulogne	91
Groupe France	96

Il constitue depuis 2021 l'un des indicateurs clefs de performance du Groupe, avec un niveau systématiquement supérieur à celui de 75 fixé par la loi.

La répartition de l'effectif du Groupe par tranches d'âge et genres est le résultat d'une politique RH active en matière de recrutement, de diversité et de gestion des carrières. Disposant d'une représentation pratiquement à l'équilibre des salariés, 49 % de femmes et 51 % d'hommes, Cegedim donne également leur chance aux jeunes collaborateurs avec près de 8 % des collaborateurs âgés de 25 ans ou moins, et veille à l'employabilité de ses collaborateurs les plus expérimentés avec plus de 10 % de collaborateurs âgés de 55 ans ou plus.

Répartition H/F par âge des collaborateurs du Groupe



Égalité des chances

Le Groupe a une politique de recrutement équitable, qui veut ne laisser aucune place à la discrimination : les offres d'emploi prévoient une rémunération basée uniquement sur les compétences et l'expérience, et par la suite l'évolution de la rémunération s'appuie sur des critères objectifs liés à la performance et aux compétences de chacun.

Par ailleurs, un accord d'entreprise a été conclu en France portant sur l'accompagnement des représentants du personnel visant à mettre en place des garanties d'évolution de leur rémunération, et le Groupe est attentif à ce que les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une augmentation correspondant à la moyenne de leur statut.

Préparation à la retraite⁽²¹⁾

Après avoir accompagné ses collaborateurs tout au long de leur carrière, le Groupe propose à ceux qui le souhaitent de se préparer à la retraite.

Un Plan d'Épargne Retraite entreprise Collectif (PERCOL) a été mis en place, permettant aux collaborateurs de se constituer une épargne retraite personnelle. Des sessions d'information du personnel ont été organisées avec le gestionnaire.

Par ailleurs, en 2023, une dizaine de sessions d'informations destinées aux collaborateurs de plus de 57 ans ont été organisées avec la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), sur le thème de la préparation au départ à la retraite. Certaines filiales comme Cegedim Insurance Solutions mettent également à disposition des collaborateurs un guide pour la préparation à la retraite.

Dans une démarche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et afin d'accompagner les collaborateurs en fin de carrière, un accord Séniors a été conclu en 2023, qui prévoit notamment pour les collaborateurs de plus de 45 ans :

- Un rappel sur l'égalité d'accès à l'emploi, l'égalité de traitement et l'égalité au maintien dans l'emploi ;
- Des mesures de prévention des risques professionnels ;
- Un suivi médical spécifique : une visite médicale de mi-carrière l'année dès 45 ans puis une visite médicale tous les deux ans pour les plus de 57 ans relevant des métiers les plus exposés ;
- Une priorité pour le passage à temps partiel pour les collaborateurs de plus de 57 ans ;
- Un entretien de seconde partie de carrière pour les collaborateurs de plus de 45 ans réalisé par le référent RH ou le manager, visant à faire un point sur la carrière et définir un accompagnement personnalisé à travers des formations, des mobilités...

Enfin, un accompagnement spécifique est prévu pour les collaborateurs de plus de 60 ans avec pour ceux qui le souhaitent un entretien avec le référent RH, destiné à anticiper un départ volontaire en retraite, durant lequel entretien, les points suivants peuvent être abordés :

- Participation à une session d'information sur la préparation à la retraite,
- Passage à temps partiel avec maintien des cotisations retraite à la charge du collaborateur,
- Mise en place d'une retraite progressive, d'un cumul emploi-retraite,
- Organisation pour la mise en place du transfert de compétences,
- Mise en place d'un 3^{ème} jour de télétravail régulier hebdomadaire pour les plus de 60 ans ;
- Maintien des frais de gestion liés à l'épargne salariale et au PERCOL : les collaborateurs ayant au moins un an d'ancienneté au moment de leur départ à la retraite bénéficient du maintien de la prise en charge par Cegedim des frais de gestion liés à l'épargne salariale et au PERCOL.

Dispositif d'alerte

Toute personne victime ou témoin d'une éventuelle discrimination dispose de plusieurs moyens de signalement. Elle peut en faire part à sa ligne managériale, à un référent RH, ou saisir la ligne d'alerte (cf. chapitre « Éthique, prévention et lutte contre la corruption »), le Comité Éthique du Groupe, les référents harcèlement ou toute autre instance du personnel qui agira en totale indépendance.

(21) Ensemble de mesures mis en place en France uniquement.

Inclusion

Handicap

Le Groupe Cegedim combat toute forme de discrimination et a la volonté de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés. En France, une Cellule Handicap a été mise en place et compte un membre de l'équipe RH par business unit, afin de traiter les questions liées au handicap au plus proche du collaborateur. Elle accompagne les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, effectue un suivi régulier de leur dossier administratif, ainsi qu'un aménagement du poste si besoin. Dans ce cadre, Cegedim travaille étroitement avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) et Cap emploi. Cegedim accorde cinq jours de congés payés supplémentaires aux travailleurs handicapés afin de leur permettre d'accomplir leurs formalités et se rendre aux rendez-vous médicaux, ainsi qu'un accès prioritaire aux places de parking et aux places en crèche.

En 2023, la Cellule Handicap a mis en place et diffusé un livret regroupant les informations essentielles sur le dispositif d'accompagnement déployé par Cegedim. Comme les années précédentes, une campagne de sensibilisation au handicap a été organisée lors de la Semaine du handicap, et pour la deuxième année consécutive, Cegedim a participé au Duoday qui consiste à accueillir pour la journée une personne en situation de handicap afin de lui faire découvrir un métier. Ce sont ainsi cinq binômes qui ont été formés sur des postes de Développeur, Gestionnaire administratif et Pharmacien Documentaliste pour la journée du 23 novembre 2023.

Toujours à l'occasion de la Semaine du handicap :

- Cegedim Santé a publié un témoignage d'un collaborateur en situation de handicap et a organisé une table ronde avec l'association "Le fil d'Elena" ;
- Cegedim Business Services a organisé pour une cinquantaine de collaborateurs un jeu en ligne autour du handicap animé par un intervenant ;
- Smart Rx a proposé sur certains sites une animation en présentiel autour du handicap.

Des partenariats ou des contrats ont par ailleurs été signés avec des entreprises adaptées :

- Cegedim Santé et certains services au Siège disposent de machines et de café provenant de Café Joyeux, entreprise qui forme et emploie des personnes en situation de handicap mental ou cognitif ;
- Cegedim Business Services passe commande de buffets salés et sucrés à l'ESAT Malécot ou Creuzier ;
- À Stains, C-Media a un partenariat avec l'ESAT Marville qui vise à développer les compétences professionnelles de jeunes en situation de handicap et faciliter leur accès à l'emploi ;
- Depuis 2023, les déchets de bureau des sites de Boulogne-Billancourt sont collectés et triés par l'entreprise adaptée Cèdre.

6.3.6 | Santé, sécurité et qualité de vie au travail

Cegedim accorde la plus haute importance à la santé, la sécurité et le bien-être de ses employés, s'engageant à maintenir un environnement de travail sûr, sain et respectueux, conforme aux normes de santé et de sécurité en vigueur dans l'ensemble de nos entités.

S'engager pour la santé et la sécurité au travail

Prévention

Chaque année, Cegedim met à jour l'intégralité des Documents Uniques d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) pour tous ses sites en France. Un groupe de travail RH pilote la mise en œuvre des mesures et des plans d'action et en suit périodiquement les indicateurs d'avancement et de performance. Des fiches pratiques sont disponibles sur les gestes et postures, le télétravail, les bonnes pratiques à adopter en open space, et le risque routier. Par ailleurs, tous les sites de plus de cent personnes sont équipés de défibrillateurs à l'exception du site de Boulogne Billancourt qui dispose d'un Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP).

Dans le cadre de l'édition 2023 d'Octobre Rose, Cegedim a proposé à ses collaborateurs un webinaire de prévention, et Cegedim Santé a publié le témoignage d'une de ses collaboratrices ayant fait face à un cancer du sein dans l'objectif de sensibiliser les collaborateurs. En cas d'évènement difficile et dans le but de soutenir ses collaborateurs, l'équipe RH peut mettre à disposition sur une période donnée une ligne d'écoute composée de professionnels.

Couverture santé

Dans une grande majorité de pays dans lesquels Cegedim opère, les collaborateurs bénéficient d'une couverture pour leur frais de santé, qui peut être complétée par des dispositifs de prévoyance.

En France, des dispositifs de prévoyance Décès, Incapacité et Invalidité couvrent la totalité des collaborateurs, ainsi qu'un dispositif optionnel de maintien de la garantie Frais de santé pour les anciens salariés.

En 2023, le Groupe a décidé d'améliorer l'indemnisation des arrêts maladie au-delà des dispositions de la convention collective applicable en France en alignant la couverture santé des non cadres sur celle des cadres.

Le Groupe s'attache à étendre progressivement les dispositifs de prévoyance et de couverture retraite à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde, y compris lorsqu'il n'a pas l'obligation légale de le faire.

Des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail

En France, une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) est déployée avec des groupes de travail dédiés, dont les travaux sont restitués en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Dans certaines filiales comme Smart Rx et Cegedim Santé, des ambassadeurs Qualité de Vie au Travail sont nommés pour accompagner les collaborateurs, mettre en place des événements et créer un nouvel axe de communication en complément des échanges avec le management et les équipes RH.

Le Groupe organise également un événement annuel dédié à la QVT. En 2023, à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail, Cegedim a mis à la disposition de ses collaborateurs une plateforme permettant de suivre des conférences ayant pour thème le bien-être et la prévention santé.

À titre d'exemple, voici quelques-unes des actions engagées au niveau du groupe comme de ses filiales :

- Des espaces détente sont à disposition des collaborateurs sur plusieurs sites, comme sur les sites de C-Media à Boulogne-Billancourt et à Stains, site qui dispose d'une salle de repos et une salle d'étirements ;
- Depuis 2018, des places en crèche sont proposées aux collaborateurs en France : en 2023, la dotation est de 32 berceaux dont 17 nouvelles attributions ;
- L'ensemble des CSE a souscrit à une plateforme de cours et loisirs en ligne accessible gratuitement aux salariés et leur famille, avec 120 000 heures de contenus numériques couvrant divers sujets comme le bien-être, le sport ;
- Les collaborateurs de Cegedim e-business UK disposent d'une salle de bien-être, et ont également accès à l'application Help@Hand, service de consultation à distance avec un médecin généraliste, ainsi que des services de santé mentale et de physiothérapie, d'assistance financière et juridique ;
- Au Royaume-Uni, INPS, CegedimRx et THIN ont mis en place un dispositif favorisant le bien-être, avec un assistant spécialisé en santé mentale, une newsletter bimensuelle, ainsi que des événements ou formations organisés tous les trimestres avec des intervenants extérieurs. La semaine de la santé mentale est relayée chaque année, avec accès à un programme de soutien pour les employés qui le souhaitent. Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'une heure chaque mois afin de participer à différentes activités relatives au bien-être comme des conférences sur les retraites, des événements sociaux ;
- En Roumanie, Cegedim Service Center a mis en place un comité WellBeing, composé d'un volontaire de chacun des départements et supervisé par un responsable RH, qui organise différents événements autour du bien-être des collaborateurs.

Communication interne

Grâce à l'intranet du Groupe, MyCegedim, les collaborateurs ont accès aux actualités du Groupe, à l'ensemble des informations et politiques RH, aux différents sites et outils internes ainsi qu'aux intranets des business units.

En complément, le réseau d'écrans CG Live déployés sur tous les sites du Groupe de plus de cinquante salariés en France, diffuse les actualités du Groupe dont la « Minute RSE », qui vise à informer les collaborateurs sur la politique et les actions RSE menées au niveau groupe comme en local. Ces communications sont également disponibles via l'intranet et accessibles aux collaborateurs en télétravail. Des newsletters et communications internes sont également diffusées aux collaborateurs à fréquence régulière, dont une newsletter dédiée à la RSE, et plusieurs business units ont mis en place des revues en présentiel ou à distance pour diffuser des informations sur l'activité et favoriser la communication ascendante et descendante.

Favoriser le lien

Des moments conviviaux sont organisés tout au long de l'année à l'occasion de fêtes ou d'événements qui sont l'occasion de partages professionnels moins formels.

Des petits déjeuners, afterworks, événements, séminaires et team buildings internes sont organisés régulièrement afin de favoriser les échanges. Par ailleurs, conscient que l'environnement des collaborateurs joue un rôle clef dans leur bien-être, Cegedim réalise régulièrement des réaménagements ou modernisations de ses locaux, et des cafétérias et salles de détente sont présentes sur la majorité des sites, permettant aux collaborateurs de se retrouver avec convivialité.

Promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives

En France, des courses solidaires sont régulièrement proposées aux collaborateurs : semi-marathon de Boulogne-Billancourt, Foulées de l'Assurance, La Parisienne, Trail de La Sans Raison, Course des lumières à Lyon ou encore la Course solidaire pour l'association Imagine For Margo. Certains CSE proposent également des cours de sport en ligne, ou prennent en charge une partie des frais d'inscription à des clubs de sport. À l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail 2023, des cours de méditation et de pilates ont été organisés sur plusieurs sites.

Les filiales étrangères ont également mis en place des initiatives pour promouvoir les activités physiques et sportives, comme Cegedim Égypte, qui propose des activités dans des parcs d'activités physiques lors de team buildings, et Cegedim e-business UK, qui accorde une subvention annuelle de 400 livres sterling pour financer des activités physiques ou sportives.

Don de jours

Afin de soutenir les salariés confrontés à des situations personnelles difficiles, Cegedim a mis en place un dispositif de dons de jours applicable à tous les salariés en France. Un accord collectif a ouvert cette possibilité au plus grand nombre et permet un abondement de l'employeur.

Organisation du travail : concilier vie professionnelle et vie privée

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion, prévu en France dans la Loi Travail, n'a pas donné lieu à des mesures de blocage des outils de communication informatiques. En effet, l'activité de service du Groupe Cegedim ne permet pas les coupures de serveurs ou d'éléments d'infrastructure informatique en horaire non ouvrable, du fait de la nécessaire continuité de service et astreinte des collaborateurs permettant de l'assurer. Le respect de la mise en œuvre du droit à la déconnexion est assuré par des outils déclaratifs de temps de repos et la mise en place d'une alerte permettant aux salariés de solliciter un entretien RH afin d'échanger sur leur charge de travail, qui donnera lieu à une analyse de la situation et un plan d'action en lien avec le manager. Ce droit est rappelé dans la fiche pratique relative au télétravail.

Organisation du temps de travail

Le Groupe respecte les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail et la réglementation locale applicable en matière de temps de travail dans tous les pays dans lesquels il est implanté.

À la suite de l'évolution des modes d'organisation du travail, de nouveaux accords télétravail ont été signés en France et à l'international afin d'augmenter le nombre de jours de télétravail possibles. À titre d'exemple, le nouvel accord conclu en 2022 en France permet jusqu'à en moyenne 2,5 jours de télétravail par semaine au lieu de deux précédemment, donnant aux collaborateurs une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps et trajets. L'accord relatif à l'itinérance déployé en 2018 et 2019 prend lui aussi en compte la réalité terrain des collaborateurs amenés à se déplacer fréquemment, en adaptant les modalités de prise en compte des temps de trajet pour les salariés non sédentaires. En 2022, un avenant a revalorisé de 10 % les indemnités de nuitées.

6.3.7 | Rémunération et partage de la valeur

Politique de rémunération

La politique du Groupe en matière de rémunération vise à reconnaître les talents en récompensant à la fois la performance collective et la performance individuelle, celle-ci étant encouragée de manière privilégiée au travers de la part variable sur objectifs. Chaque année, les managers mènent un entretien individuel avec chacun de leurs collaborateurs, afin notamment d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés. Par ailleurs le Groupe acquiert tous les ans des études de rémunération afin de s'assurer que sa politique de rémunération est en phase avec le marché.

Le Groupe est doté d'un Comité des Rémunérations - Nominations, composé de trois administrateurs. Les attributions de ce comité sont notamment les politiques d'attribution d'actions, de rémunération variable, et le plan de succession des dirigeants en cas de vacance.

En 2023, au regard du contexte inflationniste, la campagne d'augmentation en France a été menée au mois de janvier au lieu d'avril pour anticiper la réévaluation salariale des collaborateurs dont la rémunération se situait en deçà d'un certain seuil de rémunération. Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2023, la valeur faciale des tickets restaurant a été augmentée d'un euro pour atteindre un montant de 10 euros avec une prise en charge par Cegedim de 60 %.

Partage de la valeur

Cegedim dispose d'un accord de participation Groupe ainsi que des accords d'intéressement spécifiques aux activités et business units. Les accords d'intéressement font l'objet d'échanges et d'évolutions chaque année.

Les supports de placement offrent plusieurs options de placement solidaire et les collaborateurs ont la possibilité d'investir dans un FCPE composé à plus de 90 % d'actions Cegedim. En 2023, plus de 8,4 millions d'euros ont été versés aux collaborateurs Cegedim France au titre de l'épargne salariale.

6.3.8 | Les collaborateurs du Groupe Cegedim en chiffres

Indicateur ou élément d'information	2023	2022	2021	GRI
Effectif Groupe				
Effectif total inscrit au 31/12/2023	6 582	6 073	5 643	2-7-a
Effective par région				
Effectif France	62,4 %	62,3 %	63,4 %	2-7-a
Effectif international	37,6 %	37,7 %	36,6 %	2-7-a
Diversité, inclusion et égalité des chances				
Part des salariées femmes	49 %	47 %	46 %	405-1-b-i
Part des salariés hommes	51 %	53 %	54 %	405-1-b-i
Part des administrateurs femmes	40 %	40 %	40 %	405-1-a-i
Part des administrateurs hommes	60 %	60 %	60 %	405-1-a-i
Effectif par type de contrat				
Part des salariés en CDI	94,8 %	93,7 %	91,9 %	2-7-b-i
Part des salariés en CDD	5,2 %	6,3 %	8,1 %	2-7-b-ii
Âge moyen global	39,2	39	39,3	405-1-b-iii
Ancienneté moyenne Groupe	7,1	-	-	
Proportion de salariés handicapés France	3,4 %	-	-	
Mouvements				
Embauches				
Embauches Groupe	1 906	1 990	1 514	401-1-a
Embauches par genre				
Embauches Hommes	47,5 %	-	-	401-1-a
Embauches Femmes	52,5 %	-	-	401-1-a
Embauches par région				
Embauches France	58 %	-	-	401-1-a
Embauches International	42 %	-	-	401-1-a
Embauches par type de contrat				
Embauches en CDI	74,1 %	74,8 %	67,2 %	401-1-a
Embauches en CDD	25,9 %	25,2 %	32,8 %	401-1-a
Départs				
Départs Groupe	1 385	1 542	1 178	401-1-b
Départs par genre				
Départs Hommes	54,7 %	-	-	401-1-b
Départs Femmes	45,3 %	-	-	401-1-b
Départs par région				
Départs France	56,7 %	-	-	401-1-b
Départs International	43,3 %	-	-	401-1-b
Répartition des départs par motif				
Départs volontaires	39 %	-	-	
Départs involontaires	5,9 %	-	-	
Turnover Groupe				
Turnover Groupe	18,8 %	23,4 %	18,1 %	401-1-b
Dialogue social				
Proportion d'employés couverts par un accord collectif en France	100 %	-	-	2-30-a
Proportion d'employés couverts par un accord collectif hors France	4,9 %	-	-	2-30-a
Formation, gestion de compétences et mobilité				
Formation (France uniquement)				
Nombre d'heures de formation	21 456	17 189	22 199	404-1-a
Nombre de salariés formés	2 056	1 255	1 422	404-1-a
Nombre d'heures de formation par salarié formé	10,4	13,7	15,6	404-1-a
Part des salariés ayant reçu au moins une formation	50 %	33 %	40 %	404-1-a

Indicateur ou élément d'information	2023	2022	2021	GRI
E-learning				
Nombre de parcours e-learning Groupe	842	915	787	
Nombre d'inscrits aux e-learning Groupe	6 878	6 438	5 817	
Entretiens d'évaluation et d'évolution professionnelle	4 567	-	-	404-3-a
Stagiaires et alternants				
Nombre de stagiaires en France	64	61	72	
Nombre de stagiaires à l'international	141	118	44	
Nombre de contrats d'alternance en France	157	152	146	
Nombre de stagiaires et alternants recrutés en CDI	108	34	20	
Santé et sécurité				
Accidents (France uniquement)				
Nombre d'accidents	26	30	35	403-9-a
Taux de fréquence	4 %	-	-	
Taux de gravité	0,2 %	-	-	
Absentéisme				
Absentéisme moyen Groupe	3,8 %	-	-	403-9-b-ii
Absentéisme moyen France	3,9 %	4,3 %	4,4 %	403-9-b-ii
Qualité de vie au travail				
Part de l'effectif à temps partiel	4,2 %	5,2 %	5,2 %	2-7-b-v
Proportion d'employés ayant accès à une mutuelle santé	99,7 %	-	-	

L'obligation de communiquer les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves ayant été établie par la Loi n° 2023-703 du 1er août 2023, les systèmes d'information du Groupe Cegedim n'ont pas permis de collecter cette information au titre de l'année 2023 complète.

6.3.9 | Dialogue social et accords collectifs

Dialogue social

Le dialogue social de proximité s'est poursuivi en 2023, et de nombreuses actions sociales sont mises en place au niveau local, portant notamment sur l'aide au logement, des subventions à des activités sportives ou de loisirs, aux vacances...

Au sein des filiales françaises et dans l'ensemble du Groupe, les accords collectifs sont très nombreux et de ce fait ne sont pas tous listés dans ce document. Aucun des accords mis en place en France n'a jusqu'ici été dénoncé par les représentants des salariés ou organisations syndicales, illustrant la pertinence du dialogue social.

Accords collectifs

Les nouveaux accords collectifs signés en 2023 en France ont notamment porté sur les thèmes suivants :

- Accord Senior, dans une démarche d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et afin d'accompagner les collaborateurs dans la transition de fin de carrière ;
- Avenants d'intéressement ;
- Accord sur le plan d'épargne ;
- Accord de transfert de teneur de compte sur l'épargne salariale ;
- Avenant PERCOL.

6.4 | Réduire notre empreinte environnementale

6.4.1 | Politique Environnementale du Groupe

En 2023, Cegedim a formalisé sa Politique Environnementale visant à réduire l'empreinte de ses activités, y compris de sa chaîne de valeur. Cette politique définit les domaines d'action prioritaires du Groupe, tenant compte des impacts les plus importants de ses opérations et de ses principaux leviers d'action pour y répondre, que sont :

- L'éco-conception dans le développement de ses solutions,
- L'amélioration de la performance énergétique de ses infrastructures,
- La prévention de la pollution dans l'air, l'eau et le sol résultant de ses activités.

6.4.2 | Indicateurs de performance et résultats

Indicateurs clefs de performance et objectifs			
Émissions de gaz à effet de serre des datacenters	Efficacité énergétique Green IT	Réalisé	Objectif
	La consommation énergétique IT ne prend en compte que l'alimentation des serveurs, hors climatisation et éclairage. La hausse des émissions en 2023 s'explique en partie par la hausse du facteur d'émission indiqué par notre fournisseur d'énergie (+62,5%).	2023 2022 35 24	Réduire les émissions de GES en t CO ₂ e liées à la consommation électrique des datacenters
Croissance de la virtualisation des serveurs	Virtualisation des serveurs	Réalisé	Objectif
	La virtualisation des serveurs se poursuit avec un ratio de 1 serveur physique pour 20 serveurs virtuels. L'utilisation conjointe de la conteneurisation permet encore d'améliorer la densité et l'optimisation de l'utilisation des équipements physiques.	2023 2022 +3,7% +14%	Poursuivre la croissance
Taux moyen de CO ₂ de la flotte tourisme	Parc automobile Groupe	Réalisé	Objectif
	Pour les véhicules de tourisme, qui représentent 72,6% du parc automobile, la part des véhicules hybrides et électriques a fortement progressé en 2023, en augmentation de 57%.	2023 2022 110 115	Niveau < 120g
Taux moyen de CO ₂ de la flotte utilitaire	Parc automobile Groupe	Réalisé	Objectif
	Pour les véhicules utilitaires, qui représentent 27,4% de la flotte, le Groupe privilégie l'essence au diesel lorsque possible. L'augmentation constatée en 2023 s'explique par le renouvellement de fourgons dont l'empreinte est supérieure aux petits véhicules utilitaires.	2023 2022 132 127	Niveau < 140g

6.4.3 | Énergie

Synthèse des consommations

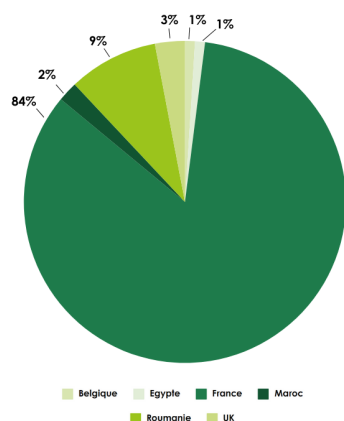
Consommation d'énergie des sites du Groupe Cegedim consolidés pour le présent rapport (scopes 1 et 2)

Depuis 2021, le Groupe Cegedim a mis en place pour ses sites en France un contrat de fourniture d'électricité issue à 100% de la filière renouvelable.

Catégories	Quantités en kWh	Scopes
GNR	36 327	1
Carburant diesel sources mobiles	7 355 525	1
Carburant essence sources mobiles	767 818	1
E85	5 264	1
Électricité sources mobiles	6 029	2
Gaz de ville chauffage	1 631 022	2
Électricité	13 023 612	2
Dont part électricité renouvelable	8 329 081	2

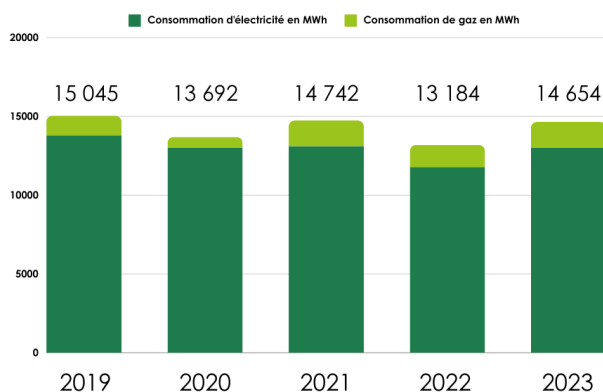
Au cumul de l'année 2023, la consommation d'énergie du Groupe Cegedim incluant l'intégralité des énergies des scopes 1 et 2 s'élève à 22 825 596 kWh, avec la répartition géographique suivante⁽²²⁾ :

Répartition géographique de la consommation d'énergie



La consommation d'énergie en France inclut celle des datacenters, tous situés sur le sol français. C'est la raison pour laquelle le poids de la France dans la consommation d'énergie du groupe est supérieur à la part des collaborateurs français dans l'effectif total du groupe.

Consommation d'électricité et de gaz du Groupe



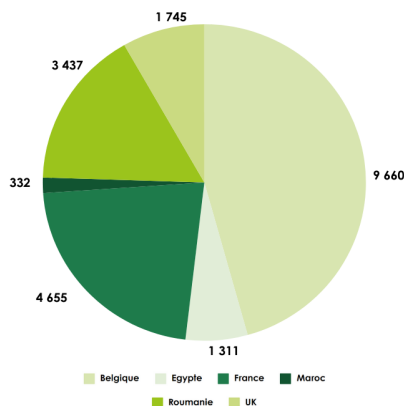
Depuis 2021, le Groupe Cegedim a mis en place pour ses sites en France un contrat de fourniture d'électricité issue à 100% de la filière renouvelable.

(22) La consommation d'énergie des autres pays n'étant pas significative rapportée à celle du Groupe, elle ne figure pas dans ce graphique.

Ratio d'intensité énergétique interne

Le ratio d'intensité énergétique interne, c'est-à-dire relatif aux scopes 1 et 2 uniquement, exprime la consommation d'énergie totale rapportée au nombre d'employés sur la période. Pour l'année 2023, le ratio d'intensité énergétique interne de Cegedim est de 3 437 kWh par employé, avec la répartition géographique suivante :

Ratio d'intensité énergétique par pays (en kWh/employé)



Le ratio d'intensité énergétique le plus bas constaté concerne le Maroc, et s'explique par la faible consommation d'électricité par employé et peu de véhicules d'entreprise, s'agissant d'un centre de services. En Belgique, le ratio d'intensité énergétique interne est supérieur aux autres pays en raison des émissions liées aux véhicules de la flotte automobile, alors qu'en Roumanie, le principal poste d'énergie provient de la consommation de gaz.

Réduction et efficacité énergétique

Afin de réduire sa consommation d'énergie, le Groupe Cegedim a engagé depuis plusieurs années des travaux de rénovation de ses sites, qui ont porté notamment sur l'amélioration de l'isolation thermique et l'installation de pompes à chaleur. Ces travaux sont menés en partie dans le cadre de la mise en œuvre du Décret Tertiaire, pour lequel le Groupe se fait accompagner par un spécialiste afin de définir ses plans d'actions en matière d'efficacité énergétique.

Une très grande part des activités du Groupe étant de nature tertiaire, des actions d'amélioration sont engagées en continu comme l'extinction automatique des lumières et des climatisations dans les bureaux, la mise en place de minuteurs ou de détecteurs de présence, le déploiement d'éclairages à LED, le recours aux sèche-mains automatiques, la généralisation de fontaines à eau et de machines à café raccordées à l'eau courante... La consommation énergétique de la climatisation est réduite grâce à des systèmes de coupure automatique lors de l'ouverture des fenêtres ou des quais de chargement des camions en entrepôt.

Mobilité plus responsable

Politique de gestion des véhicules

Cegedim s'est doté d'une politique de gestion de sa flotte automobile définissant les typologies de véhicules ainsi que les règles d'éligibilité, et tenant compte du vieillissement des véhicules, de l'évolution des normes anti-pollution ainsi que des recommandations officielles et professionnelles. Nous souhaitons réduire l'impact environnemental de notre flotte de véhicules de tourisme et les renouvelons avec des modèles électriques ou hybrides lorsque cela est compatible avec l'usage professionnel du conducteur. En ce qui concerne les véhicules utilitaires, qui représentent 26 % de la flotte, nous privilégions l'essence au diesel lorsque possible. En fonction de leur localisation et de leur configuration, certains sites du Groupe encouragent les modes de déplacements alternatifs aux véhicules thermiques, avec des places de parking dédiées aux véhicules électriques équipées de prises de recharge, et des parkings à vélo et trottinettes permettant la recharge électrique si les conditions de sécurité d'accès au site le permettent.

Limiter les déplacements

La gestion des déplacements professionnels fait l'objet d'une attention particulière, s'agissant d'un poste significatif d'émissions de CO₂. Par sa politique Voyages, le Groupe définit les règles et bonnes pratiques encadrant les réunions et déplacements associés, incitant les collaborateurs à diminuer leurs déplacements et à recourir à des solutions alternatives moins polluantes, sans sacrifier la qualité des services proposés aux clients. Les déplacements pour des réunions internes de travail y sont notamment restreints et toute exception nécessite au préalable une dérogation hiérarchique. Les moyens de travail à distance ont été déployés au sein du Groupe dès 2007 : visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée et plateformes d'échanges de document sont privilégiées afin de limiter les déplacements de courte durée.

Le télétravail et les accords d'entreprise mis en place contribuent également à limiter les déplacements des collaborateurs.

6.4.4 | Eau

Consommation d'eau

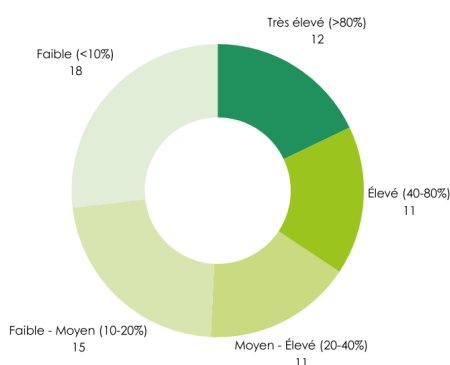
Sur le périmètre de consolidation défini pour l'année 2023, la consommation totale d'eau du Groupe Cegedim est évaluée à 27 644 m³. Sur un certain nombre de sites, en particulier à l'étranger et lorsqu'il s'agit de locaux loués, la consommation exacte d'eau ne peut être obtenue des bailleurs, ou il peut s'agir de baux consistant en un prix au m² incluant un certain nombre de prestations dont la fourniture d'eau. En conséquence, une extrapolation a été faite à partir de la consommation réelle des sites pour lesquels cette information est disponible. Les activités du Groupe étant essentiellement de nature tertiaire, les prélèvements d'eau liés aux opérations du Groupe sont relativement limités. Par ailleurs, Cegedim ne rejette pas d'eaux usées autres que domestiques, et utilise des circuits d'eau fermés pour les systèmes de refroidissement de ses datacenters.

Cartographie de stress hydrique

En vue d'adopter une approche proactive pour préserver les ressources hydriques et anticiper les risques qui y sont liés, Cegedim a établi une cartographie du niveau de stress hydrique des sites inclus dans le périmètre de reporting sur la base de l'atlas des risques hydriques (*Aqueduct Water Risk Atlas*) du *World Resources Institute* (WRI). Il ressort de cette analyse que 23 sites se situent dans une zone à risque selon l'indicateur stress hydrique de référence (*Baseline Water Stress*) : 12 dans une zone de stress hydrique extrêmement élevé, et 11 dans une zone de stress hydrique élevé. Ces sites se situent au Maroc, en Égypte, en Roumanie, en Espagne, dans le sud et le nord de la France.

Cette analyse a été menée conformément aux exigences de la Directive CSRD et à la définition d'*Aire soumise à un stress hydrique élevé* figurant à l'annex 2 de l'acte délégué C(2023) 5303 du 31 juillet 2023.

Niveau de stress hydrique des sites d'implantation de Cegedim



Au regard de la faible intensité en eau des activités du Groupe, et compte tenu du fait que Cegedim est locataire de l'essentiel des sites situés dans des zones de stress hydrique élevé ou très élevé, les leviers d'action pour réduire substantiellement la consommation d'eau sont relativement limités. Cegedim s'attachera cependant à prendre les mesures permettant de contribuer aux efforts de conservation des ressources hydriques. Des travaux ont d'ores et déjà été engagés en vue de réduire la consommation d'eau, comme l'installation de robinets automatiques.

6.4.5 | Utilisation des ressources : réduire, réutiliser, recycler

Déchets

Les activités de Cegedim étant pour une très grande part de nature tertiaire, les déchets issus des activités du Groupe sont pour l'essentiel des déchets non dangereux, qui sont soit triés sur sites et orientés vers des filières de recyclage, soit collectés sous forme d'ordures ménagères par les collectivités locales. La collecte par les services municipaux ne faisant pas l'objet de pesage, et dans certains pays, les baux consistant en un prix de location par m² incluant la collecte des déchets, le tonnage des déchets tertiaires générés par l'activité économique des sites du Groupe a été estimé à 120 kg de déchets tertiaires générés par employé et par an, dont la moitié sont des papiers ou cartons^[23].

Les déchets dangereux font l'objet d'un suivi spécifique, dans le respect des législations locales applicables. En France, ils sont dirigés exclusivement vers des organismes de traitement agréés et tracés par le biais de bordereaux de suivi.

Nous mettons en œuvre toutes les diligences nécessaires pour que les déchets générés par nos activités soient triés, afin de permettre le recyclage ou la valorisation autant que le permettent les filières de traitement des déchets locales.

Type de déchets	Résultats 2023
Déchets tertiaires	(en tonnes)
Papier/carton	394,9
Ordures ménagères	394,2
Déchets industriels	(en tonnes)
Papier/carton	265,6
Dont 35,2 % été revalorisés	
Plastique	71,7
Dont 49 % ont été revalorisés	
DEEE	13,7
Dont 100 % ont été revalorisés	
DIS	0,12

[23] Source : guide Écoresponsable au bureau, ADEME septembre 2022

Réduire et recycler

Réduire la consommation des ressources

C-Media, acteur de référence de la communication en pharmacie et parapharmacie d'enseigne, est spécialisé dans la création et la réalisation de campagnes de merchandising, d'affichage print et digital. Son site de production de Stains est dédié à la fabrication et la logistique des éléments print (prépresse, impression, façonnage, stockage et routage de PLV).

Afin de réduire son empreinte environnementale, C-Media a repensé son processus de fabrication et investi dans des machines d'impression plus sobres en énergie, ne consommant plus d'eau, et utilisant de l'encre éco-solvant et la technologie ultradrop pour encrage de nano gouttes, avec séchage par des lampes à LED.

Afin de réduire le recours au plastique et la consommation de nouvelles ressources, C-Media a remplacé le PVC par un mix de matières inorganiques et recyclées, et éliminé le filmage des palettes : en 2023, 4 000 palettes ont ainsi été expédiées non filmées. Avec près de 1 500 000 PLV traitées et 13 000 palettes de marchandises réceptionnées et expédiées par an, ces initiatives constituent un enjeu majeur pour l'empreinte environnementale de C-Media et lui permettent de s'inscrire dans une démarche d'économie circulaire plutôt que consommer de nouvelles ressources.

Toujours dans l'optique de réduire la consommation de ressources, C-Media a travaillé d'une part à l'optimisation des laizes dans son processus de fabrication, et d'autre part chez ses clients avec le Plan Optimisation des Vitrites, qui a permis de réduire les surfaces imprimées des vitrines de 30 % et d'économiser 6 tonnes de matières premières imprimables en 2023.

Tri et recyclage des déchets

Des dispositifs de prévention et de gestion des déchets tertiaires sont en place sur la plupart des sites de Cegedim et le Groupe est en phase d'uniformisation, avec la volonté d'étendre les bonnes pratiques comme les contrats de collecte, tri et recyclage de ce type de déchets confiés à une entreprise adaptée, créatrice d'emplois solidaires. Certains sites ont également supprimé les gobelets de boissons en mettant à la disposition des collaborateurs et visiteurs des contenants durables.

Par ailleurs C-Media a lancé en 2023 une nouvelle démarche pour collecter et recycler les matériaux en fin de vie. Cette nouvelle initiative a permis dès la première année de collecter et envoyer en revalorisation 38 % des PLV.

Politique de téléphonie

La politique de téléphonie prend en considération le développement durable : achat de mobiles dual-sim afin que les collaborateurs puissent mutualiser leur appareil pour usage professionnel et personnel, faible DAS, remplacement progressif des postes de téléphonie fixe par des solutions sur IP. Tous ces appareils sont recyclés lorsqu'ils arrivent en fin de vie.

Réduire l'impact environnemental des impressions et s'approvisionner responsable

Cegedim dispose d'un service de reprographie interne en charge des impressions en masse sur les sites de Boulogne-Billancourt, qui utilise du papier éco-labellisé ou provenant de plantations gérées de façon durable, associé à des matériels modernes et performants. Dans tous les pays, des stations d'impression mutualisées plus économes en consommables ont été déployées, et au quotidien, les collaborateurs sont encouragés à réduire les impressions et n'imprimer que si nécessaire.

Pour les impressions exceptionnelles ou les objets publicitaires, nous privilégions des entreprises solidaires employant des travailleurs handicapés ou des fournisseurs s'engageant dans une démarche d'approvisionnement responsable. Cela s'applique également à l'achat de fournitures de bureau, pour lesquelles un catalogue de fournitures à utiliser prioritairement a été établi, respectant des standards de certification ISO et d'engagement en termes d'éthique, de traçabilité, et de respect de l'environnement.

Digitalisation des formalités administratives

Le Groupe Cegedim a très tôt opté pour la digitalisation des formalités administratives liées au recrutement. Lettre d'engagement, contrat de travail, règlement intérieur, chartes internes, mutuelle et prévoyance : tous ces documents contractuels font l'objet d'un envoi et d'une signature électroniques de part et d'autre. Les tickets restaurant sont également dématérialisés, évitant l'impression et la manipulation de titres papier. Ces mesures ne sont pas toujours transposables à l'étranger, en fonction des contraintes réglementaires propres à chaque pays.

Coffre-fort électronique et drive

En France, Cegedim propose à ses collaborateurs un service de coffre-fort électronique sécurisé permettant de conserver des documents personnels et de réduire les impressions papier. C'est le cas notamment pour les bulletins de paie qui peuvent y être automatiquement déposés, solution qui a été plébiscitée. Depuis 2021, le groupe a également déployé son propre drive, qui permet le partage de fichiers volumineux en interne comme en externe, et de limiter les risques liés au partage et la diffusion de données par une alternative sécurisée aux plateformes d'hébergement du marché.

Réutiliser : allonger le cycle de vie, économie circulaire

Gestion de la fin de vie des équipements informatiques

Différents programmes de recyclage des équipements informatiques sont en place. Lorsqu'ils arrivent en fin de vie, les matériels équipant les datacenters du Groupe font l'objet d'un traitement spécifique visant à les éliminer dans le respect de l'environnement, après effacement des données et traitement des supports de sauvegarde. Ces matériels sont généralement repris par le fournisseur du nouvel équipement ou, à défaut, confiés à un prestataire chargé de leur recyclage. Le choix peut également être fait de conserver certains matériels afin de disposer de pièces détachées, optimisant ainsi la durée de vie des équipements. Les ordinateurs qui sont remplacés sont nettoyés et reconfigurés, et peuvent dans certains cas être cédés aux collaborateurs moyennant une participation de 15 euros au profit d'une association.

Réutiliser pour allonger le cycle de vie

Dans le but de réduire la consommation de nouvelles ressources et les déchets, C-Media a mis en place un circuit de retour avec son fabricant et lui renvoie désormais les flasques plastiques ainsi que les mandrins en carton des rouleaux de papier, ce qui a permis en 2023 la réutilisation d'une tonne de flasques en polypropylène et deux tonnes de carton, soit autant de ressources non consommées et de déchets évités. Pour les bâches publicitaires en fin de vie, C-Media a établi un partenariat avec EcoPack Solution, une entreprise adaptée qui soutient l'emploi en zone rurale. C-Media envoie les toiles polyester usagées à EcoPack, qui leur donne une seconde vie en les transformant en colis « boomerang », des colis réutilisables destinés au e-commerce. En 2023, ce sont ainsi 300 kg de toile en polyester qui ont été réutilisés pour créer des « boomerangs », permettant là encore de réduire le recours à de nouvelles ressources et la mise en déchets.

6.4.6 | Bilan carbone

En 2023, sur le périmètre du présent rapport, les émissions de gaz à effet de serre consolidées du Groupe Cegedim se sont élevées à 47 987 tonnes équivalent carbone calculées selon le standard du GHG Protocol, tenant compte des limites décrites ci-après.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Émissions de GES							Total (t CO ₂ e)	CO ₂ b (t CO ₂ e)	Incertitude (t CO ₂ e)
			CO ₂ (t CO ₂ e)	CH ₄ (t CO ₂ e)	N ₂ O (t CO ₂ e)	HFCs (t CO ₂ e)	PFCs (t CO ₂ e)	SF ₆ (t CO ₂ e)	Autres gaz (t CO ₂ e)			
Scope 1	1-1	Émissions directes des sources fixes de combustion	339	1	3	0	0	0	0	343	0	76
	1-2	Émissions directes des sources mobiles de combustion	2 688	0	0	0	0	0	0	2 688	0	1 469
	1-3	Émissions directes des procédés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1-4	Émissions directes fugitives	0	0	0	90	0	0	0	90	0	24
Total Scope 1			3 027	1	3	90	0	0	0	3 121	0	1 472
Scope 2	2-1	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	940	0	0	0	0	0	0	940	0	104
	2-2	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Scope 2			940	0	0	0	0	0	0	940	0	104
Émissions du Scope 3 amont												
Scope 3	3-1	Produits et services achetés	33 214	0	0	0	0	0	0	33 214	0	22 037
	3-2	Biens immobilisés	2 404	0	0	0	0	0	0	2 404	0	1 674
	3-3	Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	951	15	0	0	0	0	0	966	0	391
	3-4	Transport de marchandise amont et distribution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-5	Déchets générés	829	0	4	482	0	0	23	1 339	0	198
	3-6	Déplacements professionnels	1 169	0	0	0	0	0	0	1 169	0	155
	3-7	Déplacements domicile travail	4 749	0	0	0	0	0	0	4 749	0	1 685
	3-8	Actifs en leasing amont	62	0	0	0	0	0	21	83	0	15
		Autres émissions indirectes amont	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Émissions du Scope 3 aval												
	3-9	Transport de marchandise aval et distribution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-10	Transformation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-11	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-12	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-13	Actifs en leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-14	Franchises	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Autres émissions indirectes aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Scope 3			43 380	15	4	482	0	0	44	43 926	0	22 169
Total			47 348	16	7	573	0	0	44	47 987	0	22 218

Les informations du scope 3 n'étant pas sous le contrôle de l'entreprise, leur collecte nécessite d'organiser un projet spécifique lancé en 2023 qui se poursuivra sur 2024. En conséquence, les tableaux ci-après permettent d'identifier les catégories de scopes 3 qui ont été prises en compte pour le présent rapport ainsi que les méthodologies de calcul retenues, et celles qui sont en cours de documentation.

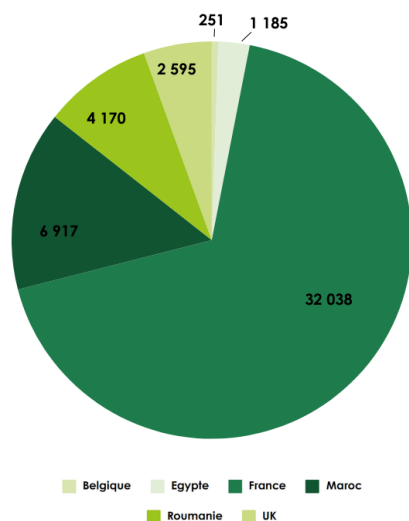


Postes		Comptabilisé	Commentaires
Scope 1			
1	Émissions directes des sources fixes de combustion	Oui	Relevés de consommation de gaz, extrapolation pour 8 % des collaborateurs
2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	Oui	Extrapolation des kilomètres parcourus en 2023 à partir de la distance parcourue depuis la mise en circulation
3	Émissions directes des procédés hors énergie	Oui	Pas d'émission directe des procédés
4	Émissions directes fugitives	Oui	Estimation des fuites à partir des kg de fluides rechargés en 2023 pour les datacenters
5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	Non	Non applicable
Scope 2			
6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Oui	Relevés de consommation électrique pour 89 % de la consommation puis extrapolation à partir des surfaces pour les 11 % restants (émissions calculées en « market based » pour la France et « location based » pour les autres pays)
7	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	Oui	Pas de consommation de vapeur, de chaleur ou de froid
Scope 3			
8	Émissions liées à l'énergie non incluse dans les catégories « émissions directes de GES » et « émissions de GES à énergie indirectes »	Oui	Calculé automatiquement par le calculateur ADEME à partir des données d'énergie
9	Achats de produits ou services	Oui	Utilisation de ratios monétaires à partir des données financières du groupe
10	Immobilisations de biens	Oui	Non applicable pour l'immobilier : pas d'achat en 2023. Seuls 8 véhicules achetés par Cegedim SA en 2023 ont été considérés. Utilisation de ratios massiques, et pour le matériel informatique, utilisation de ratios monétaires à partir des données d'achat de matériel

Postes	Comptabilisé	Commentaires
11 Déchets	Oui	Pour les déchets électroniques et industriels, données prestataires pour le site de Boulogne et extrapolation aux autres sites. Pour les déchets tertiaires, hypothèse de l'enquête de l'ADEME avec 120 kg / personne dont 60 kg de papier. Pour le site de Stains, seul site de production du groupe, extrapolation sur l'année des données disponibles
12 Transport de marchandises amont	Non	Non applicable pour la plupart des filiales, étude en cours pour 3 d'entre elles
13 Déplacements professionnels	Oui	Emissions calculées par le prestataire pour le train, l'avion et l'hôtel, avec des facteurs d'émission proches de ceux de la Base Carbone
14 Actifs en leasing amont	Oui	Prise en compte des consommations d'énergie et des émissions fugitives des serveurs en propre. Consommation d'énergie des datacenters externes calculée à partir de la donnée du PUE par le prestataire (valeur exacte). Extrapolation des émissions fugitives des serveurs externes à partir de celles des serveurs en propre et de la consommation d'énergie des serveurs (hypothèse : proportionnalité de la consommation de fluides et de la consommation d'électricité)
15 Investissements	Non	Non applicable
16 Transport de visiteurs et de clients	Non	Non comptabilisé
17 Transport de marchandises aval	Non	Non applicable
18 Utilisation des produits vendus	Non	Non comptabilisé, étude en cours
19 Fin de vie des produits vendus	Non	Non comptabilisé, étude en cours
20 Franchise aval	Non	Non applicable
21 Leasing aval	Non	Non comptabilisé, étude en cours
22 Déplacements domicile travail	Oui	Utilisation d'hypothèses de distances et de modes de transport moyens pour déterminer le nombre de kilomètres par collaborateur, avec 2 jours de télétravail par semaine
23 Autres émissions indirectes	Oui	Pas d'autres émissions indirectes

Il est à noter que la catégorie « utilisation des produits vendus » devrait constituer à terme une part essentielle du bilan carbone du Groupe. Le calcul des émissions pour cette catégorie étant primordial au regard des activités de Cegedim et nécessitant une approche analytique fine, le Groupe a engagé des travaux avec un cabinet d'ingénierie spécialisé en cours à la date de publication du présent rapport, et publiera un bilan carbone complet et actualisé une fois ces travaux terminés.

Répartition des émissions par pays (en t CO₂e)



Pour le calcul du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) :

- Les gaz à effet de serre suivants ont été pris en compte, convertis en tonnes équivalent CO₂ (ou t CO₂e) suivant leur Potentiel de Réchauffement Global (ou Global Warming Potential) : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, PFC, NF₃ et CFC.
- Le calcul de l'empreinte carbone du Groupe a été réalisé avec l'outil de calcul ADEME-Association Bilan Carbone (ABC) dans sa version v.8.91 de mai 2023, suivant les règles du GHG Protocol et avec un niveau d'incertitude pour chaque poste. Cet outil permet d'afficher les résultats dans plusieurs formats standards, dont celui du GHG Protocol.
- Les facteurs d'émissions sont issus de la base ADEME, sauf pour l'électricité en France pour laquelle nous avons pris en compte le facteur d'émission communiqué par notre fournisseur d'énergie relatif à notre approvisionnement en électricité garantie à 100% d'origine renouvelable.

Ratio d'intensité des émissions de GES

Sur le périmètre déterminé pour le présent rapport, les ratios d'intensité des gaz à effet de serre calculés sur le nombre d'employés et sur le chiffre d'affaires sont les suivants :

Ratios d'intensité des émissions de gaz à effet de serre	Intensité GES scopes 1 et 2 par employé : 0,62 t CO ₂ e
	Intensité GES scopes 1 et 2 sur chiffre d'affaires : 6,59 t CO ₂ e / m€

Certains piliers du scope 3 étant en cours d'évaluation à la date de parution du présent rapport, les ratios d'intensité sur l'intégralité du bilan carbone ne sont pas disponibles à ce jour.

6.4.7 | Green IT : développer des produits et services plus responsables

Dans la gestion quotidienne de ses équipements informatiques et depuis plus de trente ans, Cegedim, à travers sa filiale cegedim.cloud en charge de l'infrastructure informatique du Groupe et de son exploitation, œuvre à bâtir une offre numérique responsable, durable et innovante, qui est le pilier de sa stratégie RSE. Elle conçoit, construit, et opère ses datacenters et ses plateformes technologiques en optimisant son efficacité énergétique et ses émissions de CO₂, répondant ainsi aux exigences économiques d'un marché fortement concurrentiel, ainsi qu'aux objectifs de développement durable et de contribution à la lutte contre le changement climatique. Depuis 2018, Cegedim s'est mis en capacité de mesurer l'empreinte carbone de ses datacenters, suivie et pilotée dans le cadre de son programme d'amélioration continue de son efficacité énergétique.

Depuis 2022, le Groupe a reçu le label The Green Web Foundation reconnaissant son engagement numérique éco-responsable et l'utilisation exclusive d'électricité verte. Cegedim s'est engagé à minimiser son impact sur l'environnement en réduisant la consommation d'énergie, et donc les émissions de gaz à effet de serre, et en privilégiant dans la mesure du possible le recours aux ressources renouvelables.

En 2022, en complément des travaux déjà engagés dans le cadre du Décret Tertiaire, nous avons défini un plan de sobriété énergétique dont l'implémentation est réalisée par étapes avec, l'objectif de réduire notre consommation énergétique de 10% d'ici à 2024 à périmètre constant. En 2023, cegedim.cloud a obtenu labellisation "EU Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centers" et la certification ISO 50001 pour ses datacenters détenus en propre qui attestent de son engagement à réduire effectivement sa consommation d'énergie.

Concretisé et reconnu par la mise en place de la norme ISO 50001, cegedim.cloud évalue régulièrement sa performance environnementale à l'aide d'indicateurs clés, et s'engage à améliorer continuellement ses pratiques pour atteindre ses objectifs de durabilité. Nous nous efforçons d'optimiser l'efficacité énergétique de nos datacenters en mettant en œuvre des technologies et des pratiques innovantes, telles que la virtualisation, la gestion dynamique de l'alimentation et l'utilisation de systèmes de refroidissement écoénergétiques.

La flotte de datacenters est en outre complétée par des sites en colocation qui sont gérés avec les mêmes exigences que ceux détenus en propre. Ces exigences suivies et appliquées par cegedim.cloud sont reconnues par les certifications ISO 14001 et 50001 des sites en colocation. cegedim.cloud a également travaillé au développement d'une application interne Enercare sur l'individualisation de la mesure de l'empreinte carbone de chaque client, afin de leur permettre de gérer au mieux l'utilisation de ses services. Cette application leur sera présentée en 2024.

Nous nous engageons à minimiser notre consommation d'eau, à réduire la production de déchets électroniques, et à promouvoir le recyclage et la réutilisation des équipements informatiques en fin de vie.

cegedim.cloud a sensibilisé l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux environnementaux liés aux datacenters au travers des ateliers de la Fresque du numérique. En 2024, un plan d'actions issues des retours des collaborateurs sera déployé comme les bonnes pratiques en matière de Green IT et d'éco-responsabilité. Par ailleurs Cegedim collabore avec ses fournisseurs et partenaires pour promouvoir des pratiques durables et pour encourager l'adoption de normes environnementales élevées.

cegedim.cloud vise désormais la certification ISO 14001 de ses activités, et a entamé des études en vue de mettre en production un nouveau datacenter dont la conception intègre quatre exigences majeures :

- Un Power Usage Effectiveness (PUE) inférieur à 1,2 ;
- Une consommation d'eau potable responsable et en cas d'extrême urgence ;
- Une certification UPTIME INSTITUTE TIER IV BUILD ;
- Un classement parmi les datacenters les plus éco-responsables de France.

Cette politique Green IT reflète l'engagement en faveur de la durabilité environnementale et de l'innovation responsable. Nous nous engageons à respecter et à mettre en œuvre cette politique à tous les niveaux de notre organisation, et à contribuer de manière proactive à la préservation de l'environnement.

6.4.8 | Communication et sensibilisation des équipes à la RSE

Cegedim considère que la communication et la sensibilisation de ses collaborateurs à la RSE sont essentielles pour leur donner les clefs de compréhension de ces sujets, les impliquer dans les transformations que le Groupe engage, et inciter chacun d'entre eux à y contribuer.

Dans cette optique, différents dispositifs ont été mis en place :

- Le Club RSE réunit la Direction Générale ainsi que les dirigeants représentants des filiales, directions opérationnelles et support du Groupe. Cette instance est informée de la stratégie et de la feuille de route RSE du Groupe, les décline et les incarne auprès des parties prenantes de son périmètre.
- Le réseau des Référénts RSE réunit des représentants des principales filiales, directions opérationnelles et support du Groupe. Cette instance met en œuvre les plans d'action en ligne avec la stratégie RSE du Groupe, partage les meilleures pratiques et initiatives locales, et assure le relais et représente la RSE dans son organisation.
- La lettre d'information interne RSE mensuelle du Groupe est mise à disposition de l'ensemble du personnel, informant des faits marquants, actualités, et évolutions réglementaires relatives à la RSE.
- Fresque du Numérique : en 2023, dans le cadre de sa certification ISO 50001, cegedim.cloud a sensibilisé l'ensemble de ses équipes aux impacts environnementaux du numérique.

6.4.9 | Biodiversité

Le Groupe Cegedim réalisera en 2024 un état des lieux relatif à la biodiversité pour l'ensemble de ses sites, en vue d'établir un plan d'action.

6.4.10 | Taxinomie verte

Contexte

Cegedim est soumis depuis le 1er janvier 2022 aux exigences de l'article 8 du Règlement Taxinomie (UE) 2020/852, applicable aux Entités d'Intérêt Public (EIP) de plus de 500 salariés et plus de 20 M€ de bilan ou 40 M€ de chiffre d'affaires, publiant déjà une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Le Règlement Taxinomie s'inscrit dans le plan Finance Durable du Pacte Vert de la Commission Européenne, et définit six objectifs climatiques et environnementaux :

- (1) L'atténuation du changement climatique ;
- (2) L'adaptation au changement climatique ;
- (3) L'utilisation durable de l'eau et des ressources aquatiques marines ;
- (4) La transition vers une économie circulaire ;
- (5) La prévention et le contrôle de la pollution ;
- (6) La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Il vise d'une part à encourager les entreprises à développer des activités durables et respectueuses des enjeux environnementaux européens, et d'autre part à inciter les investisseurs à financer de tels projets entrepris dans une vision de long terme. Dans cette perspective, il établit un système de classification permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental et définit des indicateurs permettant d'évaluer dans quelle mesure les entreprises y contribuent.

La classification des activités procède d'une démarche en cinq étapes :

- Identifier les activités dites « éligibles » à la Taxinomie, en se fondant sur les actes délégués (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021, (UE) 2023/2485 du 27 juin 2023, et (UE) 2023/2486 du 27 juin 2023 ;
- Qualifier la contribution substantielle de l'activité à l'objectif environnemental ;
- S'assurer que l'activité ne cause de préjudice important à aucun des objectifs ;
- S'assurer du respect des principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, en particulier concernant les droits fondamentaux au travail et les droits de l'homme ;
- Calculer les indicateurs attendus en rapportant les activités alignées au total des activités.

Le pourcentage de l'alignement est mesuré sur les trois indicateurs suivants :

- Le chiffre d'affaires ;
- Les dépenses d'investissements (ou CapEx) ;
- Les dépenses d'exploitation (ou OpEx).

Analyse d'éligibilité des activités

Le Groupe Cegedim a procédé à une analyse d'éligibilité en comparant ses activités avec la description donnée par le Règlement Taxinomie des activités dites éligibles, et qui sont susceptibles d'apporter une contribution substantielle aux objectifs environnementaux. L'analyse des activités économiques du Groupe Cegedim a porté sur le périmètre consolidé, à l'exclusion des entités mises en équivalence, c'est-à-dire sur lesquelles le Groupe n'exerce pas de contrôle. Elle s'est effectuée sous forme de groupes de travail impliquant notamment la Direction de la Performance Groupe en charge de la DPEF, la Direction Financière, ainsi que les Directeurs de la R&D et de cegedim.cloud.

Une nouvelle revue de l'éligibilité des activités a été menée au titre de l'année 2023 afin de s'assurer que les conclusions des années précédentes restaient valides au regard des nouveaux actes délégués publiés en 2023 pour ce qui concerne les objectifs climatiques d'atténuation et d'adaptation. Elle a également intégré dans l'analyse les quatre objectifs environnementaux : eau, pollution, économie circulaire et biodiversité. Les conclusions de cette nouvelle revue sont les suivantes :

- Au regard du Règlement Délégué (UE) 2023/2485 du 27 juin 2023, le périmètre d'éligibilité du Groupe Cegedim est inchangé pour les objectifs n°1 Atténuation du changement climatique et n°2 Adaptation au changement climatique ;
- Au regard de l'annexe II du Règlement Délégué (UE) 2023/2486 du 27 juin 2023, il ressort que Cegedim est éligible à l'objectif n°4 Transition vers une économie circulaire.

À l'issue de cette analyse, trois types d'activités économiques de Cegedim ont été identifiés comme éligibles au titre du Règlement Taxinomie :

- « Traitement de données, hébergement et activités connexes », pour les objectifs 1 et 2 Atténuation et Adaptation au changement climatique (activité 8.1 des annexes I et II du Règlement Délégué UE 2023/2485) ;
- « Programmation, conseil et autres activités informatiques », pour l'objectif 2 Adaptation au changement climatique (activité 8.2 de l'annexe II du Règlement Délégué UE 2023/2485) ;
- « Fourniture de solutions informatiques / opérationnelles fondées sur les données », pour l'objectif 4 Transition vers une économie circulaire (activité 4.1 de l'annexe II du Règlement Délégué UE 2023/2486).

La part des activités éligibles du Groupe est portée par la société cegedim.cloud, entité qui agit en tant que pourvoyeuse centralisée de « l'énergie informatique » permettant à l'ensemble des sociétés du Groupe de réaliser leurs activités de traitement de données (8.1), de programmation (8.2) et de fourniture de solutions informatiques fondées sur les données (4.1). C'est en remontant au niveau de ce centre névralgique qu'il a été possible de mesurer les indicateurs de reporting requis, en matière d'éligibilité et d'alignement.

Concernant l'activité de fourniture de solutions informatiques fondées sur les données, il a été déterminé que cegedim.cloud intègre dans son offre d'hébergement de données un système de maintenance à distance visant à :

- Éviter les défaillances opérationnelles ;
- Maintenir les infrastructures dans des conditions de fonctionnement optimales ;
- Prolonger leur durée de vie utile ;
- Réduire l'utilisation de ressources.

Ces fonctionnalités faisant partie de l'offre d'hébergement de données proposée par cegedim.cloud, les indicateurs de chiffre d'affaires, de CapEx et d'OpEx doivent porter uniquement sur ce service spécifique. A ce titre, pour l'année 2023, la part du chiffre d'affaires, des CapEx et OpEx de ce service spécifique a été estimée non significative rapportée à l'échelle du Groupe, et n'est donc pas prise en compte dans le calcul de l'éligibilité dans les tableaux de consolidation présentés dans ce rapport.

Alignement des activités

Les activités identifiées comme éligibles ont ensuite fait l'objet d'une seconde analyse afin de déterminer si elles sont alignées. Les activités ont été examinées afin d'apprécier leur conformité aux critères de durabilité environnementale détaillés dans l'article 3 du Règlement :

- Contribuent substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux énoncés à l'article 9, conformément aux articles 10 à 16 ;
- Ne causent de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux énoncés à l'article 9, conformément à l'article 17 ;
- Sont exercées dans le respect des garanties minimales prévues à l'article 18 ;
- Sont conformes aux critères d'examen technique établis par la Commission conformément à l'article 10, paragraphe 3, à l'article 11, paragraphe 3, à l'article 12, paragraphe 2, à l'article 13, paragraphe 2, à l'article 14, paragraphe 2, ou à l'article 15, paragraphe 2.

Analyse d'alignement des activités

Objectif 1 : Atténuation du changement climatique

Les datacenters du Groupe Cegedim sont opérés à 100% par cegedim.cloud, qui travaille à un programme d'amélioration continue. En 2023, cegedim.cloud a obtenu la labellisation "EU Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centers" et la certification ISO 50001 pour ses datacenters détenus en propre qui attestent de son engagement à réduire effectivement sa consommation d'énergie. Un des critères techniques de l'alignement à l'objectif 1 concerne les fluides frigorigènes de production de froid utilisés dans le système de refroidissement des centres de données. Les gaz utilisés par cegedim.cloud, bien que répondant aux normes européennes en vigueur, ont un potentiel de réchauffement du globe (PRG) supérieur au niveau maximum de 675 défini comme un des critères d'alignement. Cette problématique est caractéristique du secteur, du fait de la non-disponibilité d'équipements présentant les capacités de refroidissement nécessaires et disposant d'un PRG inférieur ou égal à ce plafond. A ce jour, cegedim.cloud poursuit donc l'utilisation de ces gaz, dans une volonté à la fois de réduire au maximum le besoin en énergie à périmètre informatique constant, et de faire face aux risques climatiques sur un horizon de 10 ans, notamment aux vagues de chaleur. Ce point fait l'objet d'un suivi visant à aligner cette activité dès lors qu'une solution sera disponible.

Du fait du non-respect de ce critère technique, l'activité « 8.1 Hébergement et traitement des données » ne peut pas être considérée comme alignée à l'objectif 1 : Atténuation du changement climatique.

Les textes actuels ne requièrent pas d'examen d'alignement à l'objectif 1, pour l'activité « 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques ».

Objectif 2 : Adaptation au changement climatique

Une analyse des critères techniques permettant d'établir la contribution substantielle des activités « 8.1 Hébergement et traitement des données » et « 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques » au titre de l'objectif 2 a été menée. À ce titre, Cegedim a réalisé une analyse de la résilience de ses sites aux risques climatiques et naturels sur un horizon s'étendant jusqu'à 10 ans.

- S'agissant des scénarios de risques à moyen-terme, des solutions d'adaptation au changement climatique pour faire face à ces risques sont mises en place en se basant sur les données d'aléas historiques. Ces aléas connus et réellement expérimentés par le Groupe ont pu être jugulés de façon adéquate avec les moyens mis en œuvre et constituent des bases d'apprentissage et d'amélioration continue pour ces activités.
- S'agissant de l'analyse à plus de 10 ans s'appuyant sur les scénarios du GIEC, celle-ci est actuellement en cours, ce qui ne permet pas de qualifier les activités 8.1 et 8.2 comme alignées à la date de publication de ce rapport. Les datacenters existants évoluent toutefois pour intégrer les risques climatiques à plus de 10 ans, notamment en matière de dimensionnement et des conditions de fonctionnement des systèmes de production de froid, qui continueront d'être optimisés lors de leur renouvellement afin de bénéficier des évolutions techniques en matière de sobriété énergétique et d'efficacité du refroidissement.

Dans sa trajectoire d'alignement, il convient de noter que le Groupe travaille à la création d'un futur datacenter, souverain tout comme ses datacenters déjà en opération, et qu'il détiendra en propre, conçu pour être durable, responsable et résilient au changement climatique. Sa mise en production est prévue en 2025. Les risques climatiques à long-terme sont pleinement intégrés dans sa conception. Les investissements engagés au titre de ce projet en 2023 sont comptabilisés dans l'indicateur CapEx alignés.

Objectif 4 : Transition vers une économie circulaire

Conformément à la réglementation Taxinomie applicable en 2023 telle que décrite au chapitre « Contexte », l'analyse d'alignement aux critères techniques n'est pas attendue pour les activités contribuant aux quatre objectifs environnementaux : eau, pollution, économie circulaire et biodiversité. L'alignement de l'activité « 4.1 Fourniture de solutions informatiques fondées sur les données » qui contribue à l'objectif 4 relatif à l'économie circulaire, sera réalisée en 2024.

Récapitulatif de l'analyse de l'alignement

Activités	Type de contribution	Examen technique de contribution substantielle	Ne causant pas de préjudice important (DNSH)
Objectif 1 Atténuation du changement climatique			
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Transitoire	Non Non-respect d'un seul des critères d'examen techniques	Oui Ne cause pas de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux
Objectif 2 Adaptation au changement climatique			
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Non-habilitante	Non L'analyse des risques climatiques a été réalisée sur un horizon de 10 ans mais l'absence de scénario à plus de 10 ans est constitutive du non-respect des critères d'examen techniques.	Oui Ne cause pas de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	Non-habilitante	Non L'analyse des risques climatiques a été réalisée sur un horizon de 10 ans mais l'absence de scénario à plus de 10 ans est constitutive du non-respect des critères d'examen techniques.	Oui Aucun DNSH pour cette activité.

L'analyse d'alignement a ensuite consisté à vérifier que les activités « 8.1 Hébergement et traitement des données » et « 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques » :

- Respectent les garanties minimales prévues à l'article 18 du règlement ;
- Ne causent pas de préjudice important aux autres objectifs.

Respect des garanties minimales

Le respect des garanties minimales est mis en œuvre par le Groupe Cegedim au travers de politiques, chartes, procédures et bonnes pratiques selon les principes et les réglementations applicables, et notamment :

- L'ensemble des lois nationales des pays d'activité de Cegedim et de ses fournisseurs ainsi que les Directives Européennes en lien avec les thématiques sociales et environnementales ;
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 ;
- Les principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- Les principes directeurs de l'OCDE ;
- La convention internationale des Droits de l'Enfant ;
- La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et notamment les 8 conventions fondamentales :
 - Convention n° 29 sur le travail forcé ;
 - Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
 - Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
 - Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ;
 - Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé ;
 - Convention n° 111 sur la discrimination ;
 - Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
 - Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Garanties minimales	
Thématiques	Respect et mise en application par Cegedim
<i>Droits de l'Homme</i>	- Charte Éthique - Dispositif de recueil des signalements / ligne d'alerte - Politique et Charte Achats responsables - Référents conformité - Veille réglementaire
<i>Corruption</i>	- Charte Éthique - Cartographie des risques Sapin II - Formations des collaborateurs à la Charte Éthique - Dispositif d'alerte conforme à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte - Dispositif de contrôle prévu à 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, dite Sapin II - Politique et Charte Achats responsables - Référents conformité - Veille réglementaire
<i>Fiscalité</i>	- Charte Éthique - Formations des collaborateurs en charge des opérations de nature fiscale - Recours à des experts externes dans le cadre d'un abonnement continu et de contrats ponctuels - Veille réglementaire - Le Groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée
<i>Concurrence loyale</i>	- Charte Éthique - Formations des collaborateurs relatives à la concurrence - Référents conformité - Veille réglementaire

Le Groupe Cegedim ne fait pas l'objet de condamnation majeure au titre des garanties minimales du Règlement Taxinomie. Le détail des contentieux et litiges significatifs se trouve dans le Chapitre 3 « Commentaires sur l'exercice » Note 3.1. sur les faits marquants du Document d'Enregistrement Universel.

Dans la publication du 16 juin 2023 de la Communication sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions juridiques du règlement de l'UE sur la Taxinomie et ses liens avec le règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (2023/C 211/01), la Commission a indiqué aux entreprises de prendre en considération « les indicateurs relatifs aux principales incidences négatives prévus par le SFDR » en ce qui concerne les questions sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption et les actes de corruption.

En date de publication du présent rapport, le Groupe Cegedim est en mesure de publier les principaux indicateurs requis, et travaille sur le nombre restreint de ceux restant à compléter.

Indicateurs d'éligibilité et d'alignement

La Direction Financière a établi la méthodologie de calcul et de production des indicateurs d'éligibilité et d'alignement. Cette méthodologie a fait l'objet d'échanges avec les contrôleurs de l'information financière.

Part du Chiffre d'Affaires éligible

L'indicateur de CA des activités éligibles est défini comme le ratio entre la somme du CA des activités économiques éligibles et le CA net total tel que présenté dans les états financiers consolidés.

Indicateur d'éligibilité = CA des activités éligibles / CA net total = 7,9 %. Il est quasi stable par rapport à l'exercice précédent (7,5 % en 2022).

La part du CA éligible est faible, du fait du modèle d'affaires du Groupe qui est peu susceptible d'avoir un impact environnemental significatif. Comme indiqué précédemment, la mesure de l'éligibilité est conduite au niveau de l'entité cegedim.cloud et consiste à mesurer la fourniture de « l'énergie informatique » qui permet à l'ensemble des filiales du Groupe de réaliser des activités de traitement des données (8.1), de programmation (8.2), et de fourniture de solutions informatiques / opérationnelles fondées sur les données (4.1). Pour l'année 2023, il a été considéré que la part de chiffre d'affaires éligible relative à ce dernier critère est non significative.

Part du Chiffre d'Affaires aligné

L'indicateur des activités alignées suit la même définition, en faisant le ratio des activités alignées sur le même total. Comme indiqué précédemment, les activités éligibles ne satisfaisant pas en 2023 à l'ensemble des critères d'alignement, le chiffre d'affaires de ces activités est reporté en activités éligibles non alignées dans le tableau de restitution ci-dessous.

La ventilation des indicateurs de chiffre d'affaires entre les activités 8.1 et 8.2 a été réalisée en fonction de la destination finale des prestations réalisées par les filiales du Groupe utilisatrices des moyens mis à leur disposition par cegedim.cloud.

Taxinomie – Indicateur chiffre d'affaires

Activités économiques	Code	Chiffre d'affaires absolu (m€)	Part du chiffre d'affaires 2023 %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignées (A.1) ou éligible (A.2) année 2022 %	Activité habilitante (H)	Activité transitoire (T)
				Changement climatique		Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité	Changement climatique		Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité				
				Atténuation	Adaptation					Atténuation	Adaptation								
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	0	0,0 %	NON	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	0,0 %	T	
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	0	0,0 %	N/EL	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	0,0 %	NON	
Total A.1/ Chiffre d'affaires activités alignées		0	0,0 %														0,0 %		
Dont habilitantes		0	0,0 %														0,0 %	H	
Dont transitoires		0	0,0 %														0,0 %	T	
A.2. Activités éligibles mais non alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	9 168	1,5 %	NON	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,5 %		
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	39 433	6,4 %	N/EL	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								6,1 %		
4.1 Fourniture de solutions informatiques fondées sur les données	4.1	0	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NON	N/EL								N/EL		
Total A.2/ Chiffre d'affaires non aligné		48 601	7,9 %														7,5 %		
Total A (A.1 + A.2)/ Chiffre d'affaires éligible		48 601	7,9 %														7,5 %		
B. Activités non éligibles à la Taxinomie																			
Total B. Chiffre d'affaires des activités non éligibles		567 394	92,1 %														92,5 %		
Total (A+B)		615 995	100,0 %														100 %		

	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM : Atténuation du changement climatique	0 %	1,5 %
CCA : Adaptation au changement climatique	0 %	7,9 %
WTR : Ressources aquatiques et marines	0 %	0 %
CE : Économie circulaire	0 %	0 %
PPC : Prévention et réduction de la pollution	0 %	0 %
BIO : Biodiversité et Écosystèmes	0 %	0 %

Part des investissements (CapEx) éligibles

Les dépenses d'investissement éligibles sont celles :

- Liées aux activités durables ;
- Faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable ;
- Liées à des activités économiques dites « mesures individuelles éligibles » visant à diminuer l'empreinte environnementale de l'entreprise, telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données.

Les CapEx à considérer correspondent aux nouvelles acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice en rapport avec les activités éligibles, avant dépréciation, amortissement ou réévaluation. Ces CapEx incluent les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location dès la signature des contrats de location, et non les modalités de financement. Les dépenses d'investissement intègrent également les nouveaux actifs issus de regroupements d'entreprises effectués au cours de l'exercice.

Indicateur d'éligibilité = CapEx des activités éligibles / CapEx total = 9,3 %. Il est quasi stable par rapport à l'exercice précédent (9,4 % en 2022).

Les CapEx des activités éligibles correspondent aux investissements de capacité, portés par l'entité cegedim.cloud, visant à accompagner l'évolution des besoins du Groupe en matière d'hébergement et de traitement de données, et visant à mettre à disposition des filiales les outils informatiques nécessaires aux activités de programmation et informatiques annexes.

Part des investissements (CapEx) alignés

L'indicateur des activités alignées suit la même définition, en faisant le ratio des activités alignées sur le même total.

Comme indiqué précédemment, les activités éligibles ne satisfaisant pas en 2023 à l'ensemble des critères d'alignement, les dépenses d'investissements 2023 de ces activités sont donc reportées en quasi-totalité en activités éligibles non alignées dans le tableau de restitution ci-dessous.

En revanche, le Groupe a inventorié les dépenses d'investissement relevant de mesures individuelles qui visent à développer des activités durables et respectueuses des enjeux environnementaux européens, et à reporter celles-ci au sein des activités alignées. Il s'agit des investissements relatifs à la création du futur datacenter du Groupe, qu'il détiendra en propre, conçu pour être durable, responsable et résilient au changement climatique, et dont la mise en production est prévue en 2025. Les travaux réalisés en 2023 s'élèvent à 733 K€ et concernent essentiellement la poursuite des diagnostics nécessaires à la maîtrise d'œuvre du projet.

La ventilation des indicateurs de CapEx entre les activités 8.1 et 8.2 a été réalisée en fonction de la destination finale des prestations réalisées par les filiales du Groupe utilisatrices des moyens mis à leur disposition par cegedim.cloud.

Taxinomie – Indicateur CapEx

Activités économiques	Code	CAPEX absolu (m€)	Part du CAPEX 2023 %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part du CAPEX aligné (A.1) ou éligible (A.2) année 2022 %	Activité habilitante (H)	Activité transitoire (T)
				Changement climatique		Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité	Changement climatique		Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité				
				Atténuation	Adaptation					Atténuation	Adaptation								
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	138	0,2 %	NON	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	0,0 %	T	
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	595	0,6 %	N/EL	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	0,1 %	NON	
Total A.1/ Capex des activités alignées		733	0,8 %														0,1 %		
Dont habitantes		0	0,0 %														0,0 %	H	
Dont transitoires		138	0,2 %														0,0 %	T	
A.2. Activités éligibles mais non alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	1 566	1,6 %	NON	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,8 %		
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	6 734	6,9 %	N/EL	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								7,5 %		
4.1 Fourniture de solutions informatiques fondées sur les données	4.1	0	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NON	N/EL								N/EL		
Total A.2/ Capex non alignées		8 299	8,5 %														9,3 %		
Total A (A.1 + A.2)/ Capex éligible		9 033	9,3 %														9,4 %		
B. Activités non éligibles à la Taxinomie																			
Total B. Capex des activités non éligibles		88 192	90,7 %														90,6 %		
Total (A+B)		97 225	100,0 %														100 %		

	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM : Atténuation du changement climatique	0,2 %	1,6 %
CCA : Adaptation au changement climatique	0,8 %	8,5 %
WTR : Ressources aquatiques et marines	0 %	0 %
CE : Économie circulaire	0 %	0 %
PPC : Prévention et réduction de la pollution	0 %	0 %
BIO : Biodiversité et Écosystèmes	0 %	0 %

Part des charges opérationnelles (OpEx) éligibles

Les dépenses opérationnelles éligibles sont celles :

- Liées aux activités durables ;
- Faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable ;
- Liées à des activités économiques dites « mesures individuelles éligibles » visant à diminuer l'empreinte environnementale de l'entreprise.

L'indicateur OpEx des activités éligibles est défini comme le ratio entre la somme des dépenses opérationnelles des activités économiques éligibles et les dépenses opérationnelles totales telles que présentées dans les états financiers. Toutes les dépenses d'exploitation ne sont pas à prendre en compte : seules sont à considérer les coûts de recherche et développement, les frais de rénovation des bâtiments, les charges des contrats de location à court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs nécessaires à leur bon fonctionnement.

Indicateur d'éligibilité = OpEx des activités éligibles / OpEx total = 7,2 %. Il est quasi stable par rapport à l'exercice précédent (6,6 % en 2022)

Les OpEx des activités éligibles représentent la part des coûts directs, non capitalisés, correspondant à l'activité d'exploitation informatique conduite par cegedim.cloud.

Part des charges opérationnelles (OpEx) alignées

L'indicateur des activités alignées suit la même définition, en faisant le ratio des activités alignées sur le même total. Comme indiqué précédemment, les activités éligibles ne satisfaisant pas en 2023 à l'ensemble des critères d'alignement, les dépenses opérationnelles 2023 de ces activités sont reportées en activités éligibles non alignées dans le tableau de restitution ci-dessous.

La ventilation des indicateurs d'OpEx entre les activités 8.1 et 8.2 a été réalisée en fonction de la destination finale des prestations réalisées par les filiales du Groupe utilisatrices des moyens mis à leur disposition par cegedim.cloud.

Taxinomie – Indicateur OpEx

Activités économiques	Code	OpEx absolu (M€)	Part du2023 %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée (A.1) ou éligible (A.2) année 2022 %	Activité habilitante (H)	Activité habilitante (H) / transitoire (T)
				Changement climatique		Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité	Changement climatique		Eau	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité				
				Atténuation	Adaptation					Atténuation	Adaptation								
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	0	0,0 %	NON	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	0,0 %	T	
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	0	0,0 %	N/EL	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	0,0 %	NON	
Total A.1/ Opex des activités alignées		0	0,0 %																
Dont habilitantes		0	0,0 %															H	
Dont transitoires		0	0,0 %															T	
A.2. Activités éligibles mais non alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	6 258	1,4 %	NON	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									1,3 %	
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	26 915	5,9 %	N/EL	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									5,3 %	
4.1 Fourniture de solutions informatiques fondées sur les données	4.1	0	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NON	N/EL									N/EL	
Total A.2/ Opex non alignées		33 173	7,2 %															6,6 %	
Total A (A.1 + A.2)/ Opex éligible		33 173	7,2 %															6,6 %	
B. Activités non éligibles à la Taxinomie																			
Total B. Opex des activités non éligibles		425 475	92,8 %															93,4 %	
Total (A+B)		458 648	100,0 %															100 %	

	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM : Atténuation du changement climatique	0 %	1,4 %
CCA : Adaptation au changement climatique	0 %	7,2 %
WTR : Ressources aquatiques et marines	0 %	0 %
CE : Économie circulaire	0 %	0 %
PPC : Prévention et réduction de la pollution	0 %	0 %
BIO : Biodiversité et Écosystèmes	0 %	0 %

6.5 | Engagés sur la qualité et la sécurité des données

6.5.1 | Organisation et politique de sécurité des systèmes d'information

Le management du système d'information du Groupe Cegedim s'articule autour de :

- La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), qui décrit les règles de sécurité à appliquer au sein du Groupe en accord avec les objectifs de sécurité ;
- La Charte de Sécurité des Systèmes d'Information, qui récapitule les mesures pratiques d'utilisation des ressources du SI.

Applicables à l'ensemble des entités composant le groupe Cegedim, sans restriction d'activité, de site géographique, de personnel, d'actif ou d'information, ces documents sont signés par les utilisateurs et annexés au contrat de travail. Les rôles et responsabilités liés à la sécurité de l'information sont définis au niveau du groupe et des directions métier, documentés et diffusés auprès des utilisateurs intéressés.

6.5.2 | Indicateurs de performance et résultats

Effort de R&D rapporté au chiffre d'affaires	Recherche et Développement Groupe	Réalisé	
	L'effort de R&D est constitué des frais liés au personnel de Recherche et Développement, rapporté au chiffre d'affaires des douze derniers mois. Ce pourcentage, tout en ne constituant pas un objectif, est stable par rapport aux années précédentes.	2023 2022 14,9 % 14,0 %	
Réalisation de la checklist sécurité	Sécuriser notre système d'information	Réalisé	Objectif
	L'ensemble des éléments du dispositif de sécurité de la checklist a été réalisé.	2023 2022 100 % 100 %	Maintenir 100 %
Croissance des volumes d'hébergement en gigaoctet	Datacenters France	Réalisé	Objectif
	La croissance du volume de données s'explique par la croissance organique des clients en portefeuille, ainsi que le développement et l'acquisition de nouveaux clients.	2023 2022 +19 % +52 %	Contenir la croissance des volumes vs croissance du nombre de données

6.5.3 | Management du système de sécurité de l'information

Un système intégré

La maîtrise et les évolutions de la gestion de la sécurité au sein du Groupe Cegedim sont reconnues par des certifications garantissant son niveau de qualité. cegedim.cloud, société du Groupe concentrant l'ensemble de ses moyens informatiques - ressources humaines et matérielles - a mis en place et opère un Système de Management Intégré, incluant la sécurité de l'information, certifié ISO 27001:2017, couvrant les datacenters en France, les activités d'hébergement de données et d'application, ainsi que l'infogérance. La certification HDS met en avant l'engagement de cegedim.cloud pour une gouvernance de sécurité de l'information solide, avec des protocoles avancés de gestion des risques, de contrôles d'accès et de traçabilité. En 2023, cegedim.cloud a également été audité et est dans l'attente de la qualification ANSSI SecNumCloud, démontrant un niveau de sécurité parmi les plus élevés du marché.

Nous considérons la qualité optimale des produits fournis et services rendus à nos clients et partenaires comme un élément clef de notre stratégie. Afin de maintenir ce niveau d'excellence, Cegedim est engagé dans une démarche d'amélioration continue. Dans le cadre de ces exigences de qualité, cegedim.cloud s'appuie sur une approche par processus, opérée au travers d'un Système de Management Intégré (qualité, sécurité et énergie). Cette approche a été construite selon la norme ISO 20000-1 qui est corrélée au référentiel de bonnes pratiques ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*), largement reconnu pour la gestion des services informatiques. Le domaine d'application de ce système couvre les services d'hébergement de données et d'applications, et la gestion des infrastructures des datacenters situés sur le territoire français. Le pilotage de celui-ci se fait au travers du principe d'amélioration continue.

En phase projet, nous identifions et intégrons les exigences de sécurité au lancement de chaque nouveau projet informatique, métier ou de développement de logiciel. À défaut d'exigences formalisées par le projet ou le client, les exigences de sécurité standards du Groupe ou de la filiale concernée s'appliquent.

Analyses de risques

Les stratégies d'analyses de risques se basent sur des référentiels et méthodologies reconnues (EBIOS Risk Manager ou COSO ERM selon les métiers), les Business Impact Analysis (BIA) pour la continuité, ainsi que les Privacy Impact Assessment (PIA) pour le RGPD. Les analyses de risques sécurité visent à identifier et évaluer les risques sur les données en termes de disponibilité, intégrité, confidentialité et auditabilité, et à définir un plan de traitement des risques piloté au niveau de chaque filiale concernée. Elles sont également menées dans le cadre des projets au sein des différentes filiales, leur granularité ainsi que les méthodes utilisées étant fonction de la sensibilité et des besoins de sécurité exprimés à l'initialisation du projet.

Contrôle interne et gestion des fournisseurs

Cegedim a adopté depuis 2012 une démarche de contrôle interne conforme à la norme internationale ISAE 3402 de Type II (*International Standard on Assurance Engagements*). Cette norme, issue de la réglementation américaine Sarbanes Oxley (SOX), implique que les fournisseurs des entreprises qui y sont soumises doivent également être audités relativement aux risques financiers. L'évaluation est réalisée annuellement par un auditeur tiers reconnu par l'*Auditing Standards Board of the American Institute of Certified Public Accountants*.

Les sociétés et activités couvertes par ce référentiel sont les suivantes :

Référentiel	Sociétés et périmètre d'activité
ISAE 3402 Type II	cegedim.cloud sur l'intégralité de ses activités
	Cegedim SRH sur l'intégralité de ses activités
	CETIP sur l'intégralité de ses activités
	iGestion sur l'intégralité de ses activités
	Cegedim e-business sur l'intégralité de ses activités
	Cegedim Activ' pour la réalisation de prestations de services en mode SaaS, en infogérance ou en hébergement technique

La gestion des fournisseurs informatiques est un processus du Système de Management Intégré mis en place par cegedim.cloud, qui a pour objectif de piloter la relation, de mesurer les performances des fournisseurs et de garantir que les documents contractuels entre les parties sont en adéquation avec les exigences de sécurité de cegedim.cloud, tout au long du cycle de vie et de la relation. Les fournisseurs sont évalués sur la qualité, l'innovation, la sécurité et le coût du service délivré.

Audits de sécurité des systèmes d'information

Le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information du Groupe définit annuellement les objectifs de sécurité des systèmes d'information pour le Groupe et ses filiales en accord avec la Direction Générale. Le déploiement des actions nécessaires à l'atteinte de ces objectifs est suivi mensuellement lors de Comités Sécurité Groupe, auxquels participent les Référents sécurité de chaque entité. Un programme d'audits réguliers de la sécurité du système d'information est établi et mis en œuvre chaque année, constitué d'audits première, seconde et tierce partie, de scans de vulnérabilité, ainsi que de tests d'intrusion.

Certifications, labels et attestations de conformité

Société	Périmètre	Certifications
Cegedim.cloud (FR)	Services Managés d'hébergement physique et virtuel et Infogérance Associée	ISO 20000-1:2018 ISO 27001:2017 ISO 50001:2018
	Hébergeur d'infrastructure Physique et Hébergeur Infogéreur pour les activités de 1 à 6 1. La mise à disposition et le maintien en condition opérationnelle des sites physiques permettant d'héberger l'infrastructure matérielle du système d'information utilise pour le traitement des données de santé. 2. La mise à disposition et le maintien en condition opérationnelle de l'infrastructure matérielle du système d'information utilise pour le traitement de données de santé. 3. La mise à disposition et le maintien en condition opérationnelle de la plateforme d'hébergement d'applications du système d'information. 4. La mise à disposition et le maintien en condition opérationnelle de l'infrastructure virtuelle du système d'information utilise pour le traitement des données de santé. 5. L'administration et l'exploitation du système d'information contenant les données de santé. 6. La sauvegarde de données de santé.	HDS V1.1 – Mai 2018
Cegedim Activ (FR)	Réalisation de prestations de services en mode SaaS, en infogérance ou en hébergement technique	ISO 20000-1:2018 ISO 27001:2017
Cegedim Rx (UK)	Fourniture du support, de la maintenance des systèmes d'information pour les pharmacies ainsi que Cyber Essentials+	ISO 27001:2017
INPS (UK)	Fourniture du support, de la maintenance des systèmes d'information pour les industries de la santé ainsi que Cyber Essentials+	ISO 27001:2017
RESIP (FR)	Catégorie « recherche et développement, conception et fabrication des logiciels d'aide à la prescription et à la dispensation médicale » pour la mise en œuvre du Système de Management de la Qualité de la Base Claude Bernard	ISO 13485
Société	Périmètre	Attestation de conformité
Cegedim.cloud (FR)	Services Managés d'hébergement physique et virtuel et Infogérance Associée	ISO 27017:2015 ISO 27018:2019
Société	Label	
RESIP (FR)	Agrément de la Haute Autorité de Santé (HAS) et marquage dispositif CE classe I pour la Base Claude Bernard	

6.5.4 | Sécurité du système d'information

Une infrastructure sûre, résiliente et durable

Nous nous appliquons à mettre en œuvre une sécurité robuste pour nos sites et datacenters. Agissant dans le secteur des technologies et services liés à l'information, Cegedim a pour priorité d'apporter à ses clients et partenaires une entière satisfaction concernant la sécurité des systèmes et des données. La sécurité est une préoccupation constante et primordiale du Groupe afin de limiter les effets d'événements pouvant affecter les actifs, produits et infrastructures. Ceci se traduit par une politique de maîtrise des risques, qu'ils soient de nature physique (incendies, inondations ou autres catastrophes naturelles, pannes d'électricité), ou de cybersécurité (ransomware, intrusion, etc.).

Architectures à très haute disponibilité

Le Groupe possède une large expertise dans les activités d'infogérance, de gestion de flux financiers et de documents dématérialisés. Ces activités, du fait de leur caractère hautement stratégique et sensible, ont conduit les équipes informatiques du Groupe à concevoir et à mettre en œuvre des moyens et des architectures à très haute disponibilité répondant à des exigences de sécurité élevées, notamment aux normes d'hébergement des données de santé à caractère personnel. Nous proposons ainsi à nos clients une prestation complète en cloud privatif, que ce soit en mode IaaS (*Infrastructure as a Service*), PaaS (*Platform as a Service*) ou SaaS (*Software as a Service*), en s'appuyant sur ses capacités d'hébergement et la mise en œuvre de Plans de Continuité et de Reprise d'Activité (PCA/PRA).

Continuité d'activité et de service

Le Groupe met en œuvre des stratégies de continuité d'activité et de service, exploitant la répartition géographique de ses centres et l'état de l'art des technologies informatiques. Certains risques industriels sont également couverts par des polices d'assurance adéquates. Malgré l'augmentation des menaces de cybercriminalité, nous avons su maintenir notre niveau de qualité de service auprès de nos clients. Une équipe sécurité dédiée, expérimentée dans l'hébergement de données critiques, est en charge de la sécurité opérationnelle, en conjonction avec un SOC (*Security Operation Center*) en 24/7. Les filiales du Groupe Cegedim disposent d'une organisation sécurité interne propre à chacune, coordonnée au niveau central. Dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité de ses systèmes d'information, nous nous engageons à investiguer toute vulnérabilité remontée par les collaborateurs, les clients ou les tiers via l'adresse security@cegedim.com.

Confidentialité, intégrité et protection des données

Encadrée par sa Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) élaborée au sein du Groupe, la sécurité informatique et de l'information est complétée par une Charte de Sécurité des Systèmes d'Information annexée au contrat de travail des collaborateurs. L'ensemble des utilisateurs du système d'information du Groupe Cegedim est régulièrement sensibilisé aux bonnes pratiques de sécurité et aux réglementations applicables à leur périmètre d'activité. Ces sensibilisations à la sécurité peuvent être réalisées en présentiel ou à distance via e-learning ou webinaire. Les filiales définissent un plan de sensibilisation spécifique applicable à leur périmètre, complémentaire aux actions dispensées au niveau du Groupe Cegedim.

Les règles et recommandations qui sont définies dans la politique de sécurité visent à protéger l'information sous toutes ses formes - orale, papier, électronique - et notamment à en préserver la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité, la non-répudiation. Elles concernent le système d'information (réseaux, ordinateurs, logiciels, données, moyens de communication et de reproduction), ainsi que les informations échangées par oral, par écrit et leur protection physique dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur. Les filiales du Groupe Cegedim déclinent et précisent les règles de cette politique en un corpus documentaire encadrant la sécurité sur le périmètre de leurs activités métiers, la PSSI du Groupe représentant le minimum obligatoire de règles à appliquer. Des clauses spécifiques sont ajoutées au contrat de travail des collaborateurs opérant dans des périmètres sensibles relatifs aux données, à la confidentialité, et à la propriété intellectuelle.

Lors de la mise au rebut des matériels, des dispositions spécifiques permettent d'assurer que les données ne puissent pas être récupérées et sont appliquées aux médias susceptibles de contenir des informations confidentielles. L'échange standard de médias non soumis à destruction physique est conditionné à l'exécution d'un formatage haute sécurité à réutilisation ou restitution, selon le cas. Les documents papier classifiés usage interne ou confidentiels sont passés au broyeur pour destruction.

Certifications produits

Les produits et solutions du Groupe Cegedim respectent des standards stricts et leur qualité se voit reconnue par ces certifications et agréments, régulièrement renouvelés :

France	Belgique	Royaume-Uni
SesamVitale	Ehealth	NHS
HAS	MyCareNet	EMIS
DMP	Hub et coffre-fort	TPP
LAP	Recip-e	MHRA
TLSi	VIDIS	Research Ethics Approval
e-santé (CDS/MSP)	SAM V2	
e-Prescription	BelRAI	
e-Carte Vitale		
ANSM		
Ségur		
Certification Système de caisse		

6.5.5 | Sécuriser les données de nos parties prenantes

La protection des données est une préoccupation majeure et constante de Cegedim. La politique de protection des données traduit l'attachement du Groupe à respecter ces principes, qui sont rappelés régulièrement à ses collaborateurs grâce notamment :

- Aux formations à la protection des données et à la sécurité ;
- À la Charte de la Sécurité des Systèmes d'Information ;
- À la Charte Éthique du Groupe.

Des règles sont définies et des moyens proportionnés mis en œuvre pour que les actifs et informations soient manipulés en accord avec leur niveau de sensibilité. Ainsi, les actifs hébergeant des données confidentielles font l'objet de mesures de sécurité renforcées (accès restreint, chiffrement des données, etc.). Chaque utilisateur applique les règles de sécurité adaptées à la classification des informations qu'il est amené à traiter dans le cadre de ses fonctions.

Le secteur sensible des industries des sciences de la vie

Le Groupe agit en conscience et en responsabilité dans le secteur sensible des industries des sciences de la vie. Il s'assure de mettre en œuvre les mesures nécessaires de minimisation et/ou d'anonymisation des données, particulièrement des données de santé, de leur hébergement sécurisé, et de la réalisation d'études selon des normes éthiques fréquemment auditées par les clients.

Mise en œuvre chez GERS Data

La fiabilité et la qualité des données sont indispensables afin que Cegedim puisse continuer à délivrer des outils et services pertinents, contribuant aux systèmes de santé des pays où il opère. Au-delà de la qualité de la donnée en elle-même, son utilité sociétale est au cœur des activités du Groupe Cegedim, ces bases de données étant utilisées par les professionnels de santé en aide à la dispensation et au diagnostic.

Accessible pour tous les chercheurs, THIN® est aujourd'hui, en France, mise gracieusement à disposition de la recherche non sponsorisée dans un cadre de collaboration, pour favoriser l'amélioration des connaissances scientifiques et l'innovation pour le plus grand nombre.

Bases de données

Les bases de données patients et prescriptions en vie réelle couvrent sept pays européens et fournissent des données anonymisées de vie réelle (RWD) et des études (RWE) au profit de la recherche et de l'amélioration de la qualité des soins dans l'intérêt de la santé publique. Avec un historique de plus de 25 ans et des millions de données patients anonymisées, elles accompagnent les chercheurs, les autorités de santé, les professionnels de santé, les industriels du médicament ou des dispositifs médicaux tout le long de la chaîne de valeur des produits de santé, de la recherche à la mise au point des produits.

La Base Claude Bernard, base de données de plus de 300 000 médicaments et produits de santé, aide à sécuriser le circuit du médicament jusqu'à sa dispensation et offre une haute qualité d'accompagnement du patient. Elle est consultée chaque jour par près de 150 000 professionnels de santé en France et à travers le monde.

La base de données de vie réelle THIN® France (The Health Improvement Network), proposée par GERS Data, fait partie d'un des plus larges réseaux de bases de données santé en Europe avec plus de 69 millions de dossiers de santé anonymisés* dans sept pays : Royaume-Uni, France, Allemagne, Italie, Espagne, Belgique et Roumanie. Les Bases THIN® sont référencées par les institutions académiques et par les autorités de santé en France (HAS, CEPS & ANSM), au Royaume-Uni (NHS & NICE) et en Europe (EMA / ENCePP).

Du fait de sa représentativité, THIN® constitue la base idéale pour le développement des systèmes d'intelligence artificielle et leur apprentissage. En facilitant son accessibilité auprès des chercheurs académiques, GERS Data met à leur disposition un « bac à sable » fiable et puissant pour l'entraînement, la validation et le testing des modèles, dans le but de réduire l'errance thérapeutique, de faire progresser la recherche de nouveaux traitements et la prise en charge des patients.

Les bases de données de vie réelle THIN® sont utilisées dans le cadre de nombreux travaux de recherche scientifiques : plus de 2 000 publications scientifiques ont ainsi été réalisées grâce à elles, au profit de la qualité des soins dans un intérêt de santé publique.

Protection des données personnelles

Cegedim veille à être en conformité avec les lois et règlements applicables en matière de protection des données personnelles, en particulier avec le Règlement Général sur la Protection des Données EU 2016/679.

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons être amenés à collecter et traiter des données personnelles, et mettons en œuvre les mesures de sécurité nécessaires à un niveau de protection adéquat. La collecte des données est effectuée conformément aux exigences légales et réglementaires applicables dans chaque pays où le Groupe opère, ainsi qu'aux spécificités contractuelles déterminées avec les partenaires ou clients concernés.

L'hébergement des données est réalisé exclusivement en France métropolitaine par cegedim.cloud, hébergeur certifié ISO 27001:2017, ISO 20000-1:2018, HDS V1.1, ISO 27017:2015 et ISO 27018:2019. En fonction des métiers, plusieurs entités sont également certifiées ISO 27001 et/ou ISAE 3402.

Organisation

La Politique de protection des données personnelles décrit les mesures mises en œuvre par le Groupe Cegedim en vue d'une protection adéquate des données personnelles qu'il peut être amené à traiter, que ce soit en tant que responsable de traitement ou sous-traitant. Elle a vocation à s'appliquer à toutes les filiales du Groupe, en France comme à l'international, ainsi qu'à toutes les activités de traitement qu'il réalise. Cette politique rappelle les grands principes directeurs en matière de traitement des données :

- Respect des finalités ;
- Proportionnalité et loyauté ;
- Pertinence et minimisation ;
- Conservation ;
- Sécurité ;
- Accountability ;
- Droit d'accès et de rectification ;
- Respect des bases légales des traitements.

Afin de s'assurer que ces principes sont connus et respectés, nous faisons suivre à l'ensemble des collaborateurs une formation en e-learning complétée par un test d'évaluation des connaissances. Un programme de e-learning abordant des thématiques spécifiques liées à la protection des données complète ce dispositif.

Compte tenu de la diversité de ses métiers, nous avons fait le choix de nommer des Délégués à la Protection des Données ou *Data Protection Officers* (DPO) par entité ou business unit, afin qu'ils soient au plus près des activités. Leur mission consiste à :

- Informer et conseiller le responsable de traitement ou le sous-traitant ainsi que les collaborateurs qui procèdent à un traitement de données ;
- Contrôler le respect du RGPD et des règles internes ;
- Conseiller pour la réalisation des analyses d'impact et vérifier leur bonne mise en œuvre ;
- Être le point de contact notamment quand il s'agit de coopérer avec la CNIL.

Respect du droit d'auteur et propriété intellectuelle

Des procédures internes visent à ce que Cegedim et ses collaborateurs n'enfreignent pas les législations sur le droit d'auteur d'autres sociétés, organisations ou individus (brevets, licences, copyright, marques, etc.). La gestion des droits de propriété intellectuelle est encadrée dans la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information, les contrats, ainsi que la Charte de la Sécurité des Systèmes d'Information. Les utilisateurs du système d'information du Groupe sont régulièrement sensibilisés aux règles applicables au droit de la propriété intellectuelle, notamment par des formations en présentiel ou en e-learning. Le suivi des licences est effectué dans le cadre du processus de gestion des configurations.

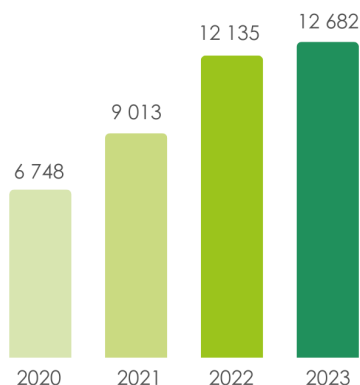
6.5.6 | R&D : viser l'excellence opérationnelle par l'innovation et l'amélioration continue

Afin de rester à la pointe de l'innovation dans des marchés qui se caractérisent par un environnement réglementaire strict et en constante évolution, Cegedim consacre de l'ordre de 14,9% de son chiffre d'affaires à la Recherche & Développement, un taux comparable à celui des plus grands acteurs du secteur. Cette politique volontariste permet au Groupe depuis plus de 50 ans de promouvoir l'excellence technologique de ses produits, de mobiliser ses talents autour de projets et services innovants, et de proposer des produits et infrastructures répondant aux standards et exigences de qualité, de sécurité, et de respect de l'environnement les plus élevés.

Cet engagement a été salué dans la quatrième édition du Classement Choiseul Conquérants des ETI françaises qui ont marqué 2023, dans la catégorie "Les fleurons de l'innovation". Le classement Choiseul Conquérants met chaque année en lumière 200 entreprises de taille intermédiaire essentielles à certaines filières stratégiques,

proches des territoires, et qui contribuent à la résilience de notre économie.

Heures de e-learning R&D Groupe



Organisation

Afin d'être au plus près de ses marchés tout en s'assurant que les synergies entre activités sont mises en œuvre, le Groupe Cegedim a mis en place une organisation de la R&D à deux niveaux.

La Direction de la R&D Groupe est garante de la construction de l'expertise interne en recherche, développement et mise en conformité. À ce titre, elle :

- Assure la veille réglementaire et technologique ;
- Veille à la convergence et la cohérence des choix technologiques ;
- Sélectionne et arbitre les partenaires technologiques en coopération avec les entités opérationnelles, en veillant aux synergies et mutualisations possibles ;
- Définit et diffuse les bonnes pratiques de développement notamment numérique responsable et met à la disposition des entités des outils garantissant la qualité des réalisations, facilitant ainsi les mobilités internes ;
- Participe aux revues des projets et portefeuilles produits, afin de s'assurer que les moyens humains et financiers investis sont créateurs de valeur pour le Groupe.

Au niveau opérationnel, le groupe Cegedim dispose d'équipes de R&D dans quasiment l'intégralité de ses filiales pour être au plus près de ses marchés et clients, et a mis en place des centres de services dédiés au Maroc et en Égypte.

Enjeux

Les principaux enjeux des équipes R&D sont :

- La conformité réglementaire des produits et solutions du Groupe, essentielle pour obtenir les agréments et accréditations nécessaires à leur commercialisation ;
- La prise en compte dès le lancement des projets des exigences de sécurité et de protection des données ;
- La prise en compte de l'impact environnemental des produits et solutions dans une démarche d'eco-conception ;
- L'amélioration continue, qui se concrétise notamment par un investissement important pour la formation des équipes ;
- La maîtrise des plannings et budgets des projets.

La R&D clé pour la réussite du programme Green IT

Dans le cadre du programme Green IT, nous sommes pleinement engagés dans la réduction de l'impact environnemental de nos produits et solutions. Les équipes R&D intègrent la sobriété numérique dès la conception et tout au long du cycle de vie, en tenant compte des impacts des programmes notamment sur le stockage des données et la consommation énergétique. Des travaux sont menés pour mesurer la consommation énergétique et l'empreinte carbone des produits et solutions du Groupe, et un guide de bonnes pratiques sur la sobriété dans les développements des nouveaux outils est en cours.

L'ambition de sobriété numérique de Cegedim constitue un challenge technologique supplémentaire pour les équipes R&D, compte tenu :

- De la croissance des activités du Groupe, qui entraîne une augmentation du nombre et du volume de données traitées, et par conséquent des besoins en capacité de stockage associés ;
- Du recours croissant à l'intelligence artificielle, fortement énergivore ;
- Du bon équilibre à trouver entre sobriété numérique et expérience utilisateurs.

Les actions d'amélioration continue menées par les équipes R&D permettent de limiter l'augmentation de l'impact environnemental résultant de la croissance des volumes de données traitées et des usages de nos clients, contribuant ainsi à la transition environnementale du Groupe Cegedim et de ses parties prenantes.

6.6 | Développer nos activités avec éthique et loyauté

6.6.1 | Politique, gouvernance et organisation de la conformité

Notre engagement

Jean-Claude Labrune, le Président Directeur Général de Cegedim est convaincu que l'engagement éthique de chacun est nécessaire pour assurer une croissance durable et un développement harmonieux.

Le Groupe Cegedim s'est engagé à suivre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Cegedim respecte les lois et les réglementations relatives à la vie économique et conduit l'ensemble de ses activités avec honnêteté et intégrité, en conformité avec les normes éthiques les plus rigoureuses.

Nous appliquons les lois locales dans tous les pays où nous sommes présents et avons mis en œuvre des dispositions afin de nous assurer du respect de ces exigences, particulièrement en termes de responsabilité sociétale. Dans tous les pays où le Groupe opère, nous respectons notamment les principes des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (N° 29, 100, 105, 131, 111 & 138). Le management fait appliquer ces principes et les équipes de la Direction des Ressources Humaines s'assurent de leur respect.

6.6.2 | Indicateurs clefs de performance et objectifs

Nombre de sessions du Comité Éthique	Comité Éthique	Réalisé	Objectif
	Le Comité Éthique s'est réuni en 2023 au mois d'octobre.	2023 2022 1 2	Bien que la fréquence en soit dictée par l'actualité des sujets à traiter, la volonté est de tenir au moins une session par semestre
Nombre de traductions de la Charte éthique disponibles	Charte Éthique	Réalisé	Objectif
	La Charte Éthique doit être disponible dans toutes les langues officielles des entités du Groupe.	2023 2022 8 8	L'objectif est d'avoir autant de traductions disponibles que de langues de nos pays d'implantation, soit 100%
Nombre de langues disponibles pour l'e-learning Charte Éthique	E-learning Charte Éthique	Réalisé	Objectif
	L'e-learning Charte Éthique doit être disponible dans toutes les langues de la Charte. Les deux langues dans lesquelles le e-learning n'est pas disponible sont celles de pays bilingues pour lesquels la traduction serait de moindre qualité.	2023 2022 6 6	L'objectif est une parité entre le nombre de traductions du e-learning et le nombre de langues dans lesquelles la Charte Éthique est disponible
Taux de réussite au e-learning Charte éthique	E-learning Charte Éthique	Réalisé	Objectif
	Le parcours comporte une section théorique et un quizz d'évaluation en 5 scénarios. Le taux de réussite correspond au taux de succès des participants présents au 31/12/2023, depuis le déploiement du e-learning.	2023 2022 Allemand Anglais Espagnol Français Néerlandais Roumain 100 % 100 % 100 % 99,4 % 100 % 98,0 % 100 % 100 % 100 % 99,4 % 100 % 99,0 %	L'objectif est un taux de réussite supérieur à 90 %

6.6.3 | Éthique, prévention et lutte contre la corruption

Nos principes

Au-delà des contraintes réglementaires et des sanctions juridiques, le respect des lois relève d'une démarche éthique, qui concerne tous les salariés du Groupe Cegedim, partout dans le monde, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception. Elle s'applique également à tous les mandataires sociaux et les membres des comités exécutifs et de direction du Groupe Cegedim et de ses filiales dans le monde.

Dans cette optique, Cegedim met à la disposition des salariés, collaborateurs, prestataires et parties prenantes un dispositif d'alerte, permettant de recevoir et d'enregistrer tout signalement fait de bonne foi, puis de le traiter en toute confidentialité. Le dispositif d'alerte est complémentaire aux autres canaux de signalement existants, au choix de la personne qui alerte. La ligne d'alerte du Groupe Cegedim est disponible par la saisie :

- Directe du Comité Éthique, de l'un ou plusieurs de ses membres, par email, appel, rendez-vous, ou courrier ;
- Indirecte par signalement au modérateur, qui réceptionne, qualifie et anonymise si demandé tout signalement reçu.

L'adresse email de signalement est ethics@cegedim.com

Comité Éthique

Le Comité Éthique est composé de cinq membres permanents et se réunit aussi souvent que nécessaire :

- La Directrice de la Communication Groupe et Présidente du Comité ;
- La Directrice des Ressources Humaines Groupe ;
- La Directrice Financière du Groupe ;
- La Directrice Juridique Groupe ;
- Le Directeur du Contrôle de Gestion Groupe.

En 2023, le Comité Éthique s'est réuni en date du 11 octobre 2023. Il a notamment procédé au traitement de l'unique signalement adressé à la ligne d'alerte et a décidé de rendre plus accessible l'adresse mail de signalement, en l'intégrant sur la page « Valeurs » du site internet du Groupe. Il s'est également tenu informé des évolutions réglementaires et a passé en revue les sujets relatifs à l'éthique portés à sa connaissance.

Charte Éthique

La Charte Éthique du Groupe est disponible dans les huit langues parlées dans le Groupe : Français, Anglais, Espagnol, Roumain, Néerlandais, Allemand, Italien et Arabe. Elle se veut didactique et aussi pragmatique que possible, en donnant des exemples concrets. Cette Charte vise à informer et protéger les collaborateurs de Cegedim en leur présentant les standards du Groupe dans ces domaines et les règles de bonne conduite associées. Réaffirmant l'engagement éthique du Groupe, elle tient compte des lois et réglementations en matière de conduite des affaires. Elle est également publique et accessible à toutes les parties prenantes du Groupe par sa mise en ligne sur le site internet du Groupe.

La Charte Éthique est remise à tout nouveau collaborateur de Cegedim, et signée par celui-ci. Lorsqu'elle est mise à jour, elle est envoyée par voie électronique à chaque collaborateur, et adressée sous format papier à chaque Directeur d'activité, aux membres du Conseil d'Administration de Cegedim ainsi qu'aux cadres dirigeants du Groupe. Ces derniers promeuvent les valeurs et engagements issus de cette Charte auprès de leurs collaborateurs et sont attentifs à leur mise en œuvre. Un e-learning a été déployé afin de former les collaborateurs à la Charte Éthique, sous forme de modules spécifiques. Le premier module, déployé depuis 2019 pour les collaborateurs France et début 2020 à l'international, couvre les thématiques Sapin II, confidentialité des informations et traitement équitable des fournisseurs. Tous les nouveaux entrants doivent suivre cet e-learning dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Lutte contre la corruption

Le Groupe est engagé dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. Dans ce cadre, Cegedim a poursuivi activement la mise en œuvre des dispositions de la loi Sapin II. La corruption est interdite dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent, notamment lorsque des représentants des autorités publiques sont impliqués. La politique est une tolérance-zéro en matière de corruption y compris concernant les paiements de facilitation, c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives. Des actions de sensibilisation sont menées régulièrement auprès du top management et des équipes terrain. En 2021 chaque direction d'entité a nommé un ou plusieurs référents conformité en relais des actions menées par le Groupe au plus proche des équipes terrain au quotidien, afin de continuer le déploiement du dispositif. La loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, transposant la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, a été l'occasion d'une nouvelle sensibilisation aux référents conformité du Groupe et au top management.

Par ailleurs, conformément à la réglementation en vigueur et notamment la loi Sapin II, la Direction des Achats Groupe pilote une revue d'évaluation annuelle des fournisseurs critiques, portant sur les fournisseurs centraux comme sur les fournisseurs spécifiques aux entités du Groupe.

Pratiques commerciales équitables

Cegedim attache une grande importance au choix équitable de ses fournisseurs. Ils doivent contractuellement se conformer aux principes figurant dans la Charte Éthique et la Charte Achats Responsables, et s'assurer du respect de ces principes auprès de leurs propres fournisseurs ou sous-traitants. Dans le cas contraire, nous nous réservons le droit de réexaminer et éventuellement mettre un terme à la relation commerciale dans les conditions prévues par la loi. Nous avons mis en place un e-learning sur le droit de la concurrence et le traitement équitable des tiers dans le cadre de nos relations commerciales. Ces sujets s'inscrivent dans le programme de e-learning développé par la Direction Juridique, et contribuent à la formation et la sensibilisation à l'éthique dispensée aux collaborateurs du Groupe.

6.6.4 | Achats responsables

Afin de traduire au mieux sa vigilance environnementale, sociale, sociétale et éthique, le Groupe s'est doté en 2021 d'une Charte Achats Responsables qui décrit les normes minimales auxquelles Cegedim adhère, et qu'il attend en retour de la part de ses partenaires commerciaux, quel que soit leur rang. Celles-ci sont basées sur des traités et accords internationaux : les Principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives aux Droits de l'Enfant et à l'élimination de toute forme de discrimination. La Charte formalise la volonté de Cegedim de s'inscrire dans une relation de collaboration équilibrée avec ses fournisseurs. Elle est annexée aux contrats en complément de clauses contractuelles, communiquée aux fournisseurs et prestataires, et disponible sur le site internet du Groupe. En 2023, le groupe a également demandé à ses principaux fournisseurs de communiquer leur bilan carbone.

Parallèlement aux démarches d'engagement et d'évaluation des fournisseurs, Cegedim a formalisé en 2023 sa Politique Achats Responsables, qui vient compléter les dispositions de la Charte, précise ses engagements et constitue le cadre général de notre démarche Achats.

6.6.5 | Respect des droits de l'homme et vigilance

Présent sur des territoires variés, le Groupe Cegedim réalise une très grande partie de ses activités en Europe, dans lesquels le risque relatif au non-respect des droits de l'homme est plus faible que dans d'autres zones géographiques, compte tenu également de ses activités de prestation intellectuelle.

Cegedim est attentif à la situation des pays dans lesquels il est implanté, notamment en ce qui concerne le respect des droits de l'homme et la corruption. Une attention particulière est portée aux rapports d'organismes tels que *Transparency International* et *Human Rights Watch* afin d'identifier les risques externes et situations potentiellement sensibles, dont la revue est intégrée au processus de gestion des risques (cf. chapitre « Gestion des risques » du Document d'Enregistrement Universel). Dans tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités, nous nous attachons à défendre et assurer le respect des législations locales, les droits humains fondamentaux, les chartes et politiques internes répondant à ces sujets. Tous les collaborateurs du Groupe et les parties prenantes externes, y compris ceux des pays les plus exposés, peuvent s'exprimer en toute confidentialité via la ligne d'alerte éthique en cas de difficulté rencontrée, que ce soit dans ou hors de l'entreprise.

6.6.6 | Transparence et lutte contre l'évasion fiscale

Cegedim traduit fidèlement ses opérations dans ses comptes et communique en toute indépendance et en toute transparence sur ses performances. Le Groupe s'engage à réaliser la diffusion simultanée, effective et intégrale d'informations financières pertinentes, exactes, précises et sincères, diffusées à temps et de manière cohérente par rapport aux publications antérieures. Cegedim a mis en place des procédures internes visant à s'assurer de travailler avec des clients, des partenaires et fournisseurs ayant des activités légitimes et dont l'argent ne provient pas d'activités criminelles. Le Groupe Cegedim a également fait le choix d'être accompagné par un cabinet spécialisé en fiscalité qui vérifie systématiquement ses opérations sensibles, notamment sa politique de prix de transferts et taux de marge conformément aux principes de l'OCDE, afin de s'assurer du respect des bonnes pratiques et de la réglementation fiscale française en vigueur. Le Groupe Cegedim ne dispose pas d'implantation juridique (société, succursale ou bureau de représentation) dans un territoire inscrit dans la liste en vigueur au 31 décembre 2023 des états et territoires non coopératifs en matière fiscale publiée par le Ministère de l'Économie et des Finances.

6.7 | Contribuer au développement des territoires

6.7.1 | Indicateurs de performance et résultats

Part des sites français hors région parisienne	Dynamiser le territoire français	Réalisé
	La cinquantaine de sites Cegedim se situant dans 12 des 13 régions métropolitaines permet de dynamiser l'emploi local sur une grande partie du territoire métropolitain. Le nombre de sites en province est stable et l'évolution s'explique par un site supplémentaire en région parisienne.	2023 2022 80 % 82 %
Part du territoire français couvert par la force commerciale	Couverture du territoire	Réalisé
	La force de vente du Groupe couvre la totalité du territoire français à la fois métropolitain et ultramarin, contribuant à lutter contre la désertification médicale et à maintenir la vitalisation des territoires.	2023 2022 100 % 100 %

6.7.2 | Ancrage de l'emploi

Impact territorial

Présent dans une douzaine de pays, nous prenons en compte l'impact territorial de nos activités en matière d'emploi et de développement régional. Les recrutements sont pour l'essentiel effectués localement, contribuant ainsi à la dynamisation du tissu économique et à l'implication du Groupe dans les communautés locales. Certaines entités travaillent en partenariat avec les départements ou les antennes Pôle Emploi locales. Par ailleurs, des opérations de mécénat et d'engagement sociétal de Cegedim sont organisées au niveau siège comme dans l'ensemble des sites nationaux et internationaux (cf. chapitre «Engagement local et solidaire» du présent rapport).

Marché du travail local

Cegedim applique une politique de rémunération juste et équitable afin de proposer des salaires compétitifs sur le marché du travail des différents pays où le Groupe opère. L'emploi local y est favorisé, et le Groupe s'assure qu'il y mène ses activités en y apportant une contribution positive. Cegedim applique l'ensemble des lois locales, y compris en termes de rémunération, et respecte les conventions 100 et 131 de l'Organisation Internationale du Travail. Les équipes de la Direction des Ressources Humaines veillent au respect de ces principes, dans tous les pays. Dans le cadre de la mobilité internationale, le Groupe s'assure du maintien des garanties du salarié en matière de santé, prévoyance et offre les conditions de retour ou de rapatriement nécessaires.

Sous-traitance

En matière de sous-traitance, les conventions sont centralisées pour la France et relèvent des entités locales à l'international. Cegedim sous-traite également une partie de ses activités à ses propres filiales, afin de s'assurer du respect des standards de qualité et de sécurité que le Groupe s'est fixés. Certains travaux spécifiques en matière de support informatique ou de back office sont ainsi assurés au sein des filiales implantées au Maroc ou en Roumanie.

Engagement pour revitaliser les territoires

Une partie des solutions proposées par le Groupe Cegedim en France constitue une réponse aux problèmes liés au développement des territoires ou de leur désertification, la digitalisation permettant de limiter l'impact écologique de ses activités. À titre d'exemple, les solutions suivantes visent à améliorer la couverture des territoires en forte pénurie de personnel médical, et permettent de réduire l'empreinte environnementale des activités des clients du Groupe :

- Les outils de télétransmission Sesam-Vitale dont Cegedim est leader en France ;
- Le développement des services de téléconsultation médicale assurée par Maïia ;
- La digitalisation du dossier patient, la stratégie de solutions convergentes et intégrées en Europe.

D'après les données 2021 des Agences Régionales de Santé (ARS) en France, la désertification médicale s'accroît avec près d'un quart des Français vivant dans une zone dite d'intervention prioritaire, où la faiblesse du nombre de médecins atteint un niveau critique. Le rapport sénatorial de la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable, remis en mars 2022, constate que plus de 30% des Français résident dans un désert médical, 1,6 million d'entre eux renoncent chaque année à des soins, 11% des plus de 17 ans sont sans médecin traitant, avec un nombre de médecins généralistes qui recule et 5% d'entre eux en situation de burn-out. La densité médicale, très variable selon les départements, s'érode dans les trois quarts d'entre eux, alors que l'augmentation et le vieillissement de la population accroissent les besoins en santé. Une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) parue en août 2023 a confirmé qu'entre 2023 et 2022, le nombre de médecins généralistes en activité a continué de diminuer.

Face à cette préoccupation sociétale d'ampleur, Cegedim se veut un acteur majeur apportant des solutions adéquates et de qualité, répondant aux enjeux de santé nationaux et s'intégrant à la stratégie Ma santé 2022.

6.7.3 | Engagement local et solidaire

Dans tous les pays, nous nous engageons à promouvoir des initiatives en faveur d'actions citoyennes et locales, organisées soit au niveau du Groupe, soit au niveau des filiales ou des sites, permettant aux collaborateurs de s'impliquer au sein des communautés dans lesquelles Cegedim exerce ses activités.

Implication dans les communautés locales

- La **galerie d'art d'Aguesseau**, qui se trouve dans les locaux du siège du Groupe, a exposé en 2023 les œuvres d'une dizaine d'artistes, notamment des artistes locaux ;
- Cegedim a renouvelé en 2023 son soutien au **club LOU Rugby** pour trois saisons supplémentaires ;
- Depuis quelques années, C-Media accompagne gracieusement la caserne de **Sapeurs-Pompiers de Paris** à proximité de son site de fabrication et de logistique, par la fourniture d'impressions de banderoles événementielles ;
- CSC Roumanie a mené des actions caritatives avec une ONG locale prenant en charge des enfants handicapés ou défavorisés de Bucarest, avec l'organisation d'une **distribution de cadeaux à l'occasion des fêtes de Noël** ;
- Une **collecte de denrées alimentaires** a été mise en place à Boulogne-Billancourt au mois de novembre au profit de la Banque alimentaire locale, contribuant ainsi à la lutte contre la précarité alimentaire ;
- CSC Roumanie a participé à différentes rencontres entre professionnels et étudiants/lycéens pour **favoriser l'insertion** dans la vie active des jeunes diplômés, actions mises en œuvre en collaboration avec des associations d'étudiants de l'Université POLITEHNICA de Bucarest ainsi que l'Agence Universitaire de la Francophonie ;
- CSC Roumanie a également fait **don de matériels informatiques** à une ONG ayant pour projet la réparation et le recyclage de ce type de matériels par des personnes vulnérables en processus de réinsertion professionnelle ;
- En avril 2023, en partenariat avec Project Rescue Ocean, Cegedim Santé a organisé une après-midi de **nettoyage des quais de Seine** afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du site de Boulogne-Billancourt aux questions environnementales ;
- Les filiales de Cegedim au Maroc ont fait des **dons aux sinistrés** du séisme d'Al Haouz qui a eu lieu au mois de septembre 2023.

Engagement dans le domaine de la santé

- Cegedim Insurance Solutions apporte depuis 2016 son soutien à l'organisation des **Foulées de l'Assurance**, avec des courses de 5 et 10 km, de la marche et une course connectée, au profit de la **prévention des maladies cardiovasculaires**. Cet événement a réuni 165 participants de Cegedim en 2023 ;
- Cegedim a renouvelé sa mobilisation en 2023 aux côtés de l'association **Imagine for Margo** pour lutter contre le cancer des enfants et des adolescents, en prenant en charge l'inscription et les 200 euros de collecte nécessaires à la participation à la course « **Enfants sans Cancer** » pour les collaborateurs qui le souhaitent ainsi que pour leur famille ;
- Des opérations de collectes solidaires ont été organisées localement en faveur des enfants défavorisés et des personnes les plus démunies. À l'initiative de Cegedim Santé, près de 70 livres et jouets neufs ont notamment été remis à l'**hôpital Necker Enfants Malades** pour le Noël 2023 des enfants hospitalisés ;
- En Belgique, HDMP parraine deux fois par an des associations caritatives telles que CliniClowns, bednet, et Kinderkankerfonds, au profit d'**enfants atteints de maladies chroniques**, afin de les distraire ou leur permettre de continuer à suivre leurs cours à l'hôpital ou à domicile ;
- C-MEDIA soutient par ailleurs différentes grandes causes en diffusant gratuitement sur ses écrans des campagnes de prévention ou d'information, par exemple pour le **Téléthon**, **Octobre Rose** (en partenariat avec **Ruban Rose**), ou sur le cancer (en partenariat avec **Gustave Roussy**) ;
- Une campagne de **sensibilisation au don du sang** et une collecte ont été organisées sur le site de Rodez ;



- À l'occasion de **Octobre rose**, événement de prévention et de sensibilisation sur le cancer du sein, Cegedim a proposé à ses collaborateurs un challenge de cooptation, reversant pour chaque candidat recruté le même montant que la prime de cooptation à son partenaire historique Gustave Roussy.

Qualité de vie au travail

- Dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail, le Groupe a proposé à ses collaborateurs en juin 2023 un challenge collectif solidaire au profit de l'association **Premiers de Cordée**, incluant un challenge connecté, des défis individuels autour de la Qualité de Vie au Travail, des webinaires de prévention santé ainsi que des cours collectifs de méditation et de Pilates sur ses 10 principaux sites ;
- Sur les sites de Labège, Nantes et Lyon, Cegedim Insurance Solutions soutient **trois associations locales** (ASCALA, ASCAGO et ASCALP), à travers notamment de la mise à disposition de salles et de relais d'informations. Ces associations promeuvent les activités sportives et culturelles auprès du personnel, et organisent des événements sportifs ou ludiques (cours de Yoga, concours de pétanque, etc).

Achats solidaires

- Depuis 2023, les sites de Cegedim à Boulogne-Billancourt, Labège et Mérignac ont équipé les bureaux de machines et de café « **Café Joyeux** », dont les bénéfices contribuent à l'emploi et la formation de personnes en situation de handicap dans les cafés-restaurants Joyeux ;
- Pour la collecte des déchets sur son site de Boulogne-Billancourt en 2023, Cegedim Santé a fait appel à l'**entreprise solidaire Les Joyeux Recycleurs**, qui, à travers son partenariat avec l'Association ARES Atelier, favorise l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi ;
- Depuis 2023, pour les services de collecte et traitement des déchets, les sites Cegedim de Boulogne-Billancourt font appel à la société **Cèdre, entreprise adaptée** dont plus de la moitié de l'effectif est en situation de handicap.

Au total, plus de 50 000 euros ont été engagés en 2023 auprès d'entreprises d'insertion ou adaptées.

6.8 | Note méthodologique

6.8.1 | Périmètre de consolidation

Les informations communiquées dans le présent rapport concernent l'ensemble du Groupe Cegedim, c'est-à-dire la société mère Cegedim SA et toutes ses filiales consolidées en intégration globale, sauf lorsqu'il est stipulé expressément un périmètre différent. D'une manière générale, les commentaires sont plus précis et les illustrations plus nombreuses pour les sociétés françaises, qui représentent 89,7% du chiffre d'affaires du Groupe. Pour assurer la cohérence avec les autres chapitres du Document d'Enregistrement Universel, les données chiffrées à caractère social couvrent, sauf mention contraire, la totalité des sociétés intégrées dans le périmètre de consolidation, soit 39 sociétés réparties sur 11 pays.

6.8.2 | Informations méthodologiques sur les indicateurs

Sources d'information

Afin d'assurer l'homogénéité et la fiabilité des indicateurs suivis dans l'ensemble de ses entités, le Groupe a élaboré des outils communs de reporting social et environnemental. Ils ont été accompagnés d'instructions méthodologiques et de définitions permettant de clarifier les requêtes formulées et de garantir la comparabilité des réponses.

La collecte des données chiffrées à caractère social a été réalisée au travers de la base TeamsRH développée par le Groupe. Cette base permet de suivre les effectifs ainsi que les informations sociales dans chaque pays. Elle répond aux exigences de sécurité et de confidentialité et plus généralement aux contraintes légales propres à chaque pays, qui sont systématiquement respectées pour le recueil et le traitement des données. Elle est tenue à jour quotidiennement par les équipes en charge des Ressources Humaines dans les différentes filiales.

Les données quantitatives relatives à l'infrastructure IT, serveurs et datacenters, ont été collectées auprès de cegedim.cloud et proviennent de ses outils de monitoring et de gestion des réseaux.

Les données de fournisseurs externes sont également exploitées, notamment les relevés des agences de voyages pour les émissions de CO₂, et les factures ou bilans annuels des fournisseurs d'énergie, d'eau, de déchets...

Les informations qualitatives contenues dans ce rapport sont issues d'entretiens avec les responsables en charge des sujets traités, au siège ou dans les filiales du Groupe, notamment les Directions des Ressources Humaines, R&D, Informatique, Finance, Communication et Services Généraux.

Un questionnaire qualitatif, adressé à chaque pays où le Groupe est implanté, a été renseigné sous la responsabilité du Directeur Financier ou du DRH local par chacune des filiales consolidées. Ce questionnaire vise d'une part à vérifier la connaissance ou l'application des principales mesures contenues dans les chartes du Groupe, et d'autre part à remonter une information qualitative sur les pratiques ou les actions des filiales internationales en matière sociale, environnementale, sociétale et éthique.

Période de reporting

Les informations contenues dans le rapport couvrent une période de douze mois, de janvier 2023 à décembre 2023. Par exception des extrapolations ont été réalisées lorsque les données disponibles ne couvraient pas l'intégralité de la période.

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies relatives à certains indicateurs peuvent présenter des limites du fait :

- De l'absence de définition reconnue au niveau national et/ou international, par exemple concernant les différents types de contrats de travail.
- D'estimations en cas de non-disponibilité de données nécessaires aux calculs.
- Des modalités pratiques ou légales de collecte et de saisie de ces informations.

Le périmètre de reporting et la couverture des mesures concernant certains indicateurs, le cas échéant, ont été adaptés. Ceci est signalé dans le rapport, notamment :

- Les informations relatives aux calculs du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents du travail n'ont pas pu être collectées sur le périmètre du Groupe. Néanmoins, le nombre d'accidents du travail en France est fourni, ce qui représente 62,4% des effectifs.
- Le taux de réussite à l'e-learning Charte Éthique est le nombre de participants ayant réussi le parcours, rapporté au nombre de participants. Un parcours est considéré comme réussi si 80% des réponses sont justes. L'indicateur prend en compte l'ensemble des participants au 31/12/2023, y compris ceux ayant passé l'e-learning les années précédentes.

Sur les données environnementales, il convient de préciser les éléments suivants :

- Les émissions de gaz à effet de serre des datacenters sont calculées sur la base de la consommation énergétique des serveurs hors climatisation et éclairage, avec le facteur d'émission 2022 communiqué par EDF pour l'approvisionnement en énergie renouvelable, (méthodologie market based).
- Les indicateurs "Croissance du volume de données hébergées" et "Croissance de la virtualisation des serveurs" sont relatifs au périmètre France.
- Concernant la flotte automobile, Cegedim inclut dans la comptabilisation de ses émissions de gaz à effet de serre l'empreinte environnementale de l'ensemble des véhicules utilisés dans le cadre de ses activités, qui sont pour l'essentiel en leasing.

- Les indicateurs de CO₂ moyen sont relatifs au taux moyen de CO₂ indiqué sur la fiche technique du véhicule et non aux kilomètres parcourus.
- Les émissions de gaz à effet de serre résultant de l'usage des véhicules ont été calculées sur la base de leur kilométrage et du taux de CO₂ indiqué sur leur fiche technique. Le kilométrage des véhicules à fin 2022 n'étant pas connu, le kilométrage 2023 des véhicules a été extrapolé à partir de la distance parcourue depuis la mise en circulation. Lorsque aucun relevé kilométrique n'a pu être effectué, le kilométrage a été calculé sur la base de 10 000 km / an pour les véhicules essence et 15 000 km / an pour les véhicules diesel.
- La consommation de carburant a été calculée sur la base des kilomètres parcourus et de la consommation indiquée sur la fiche technique des véhicules.
- Les émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels ont été recueillies auprès du prestataire de voyages et ne portent que sur les sociétés basées en France, qui couvrent 62,4% de l'effectif total. À l'international, les déplacements professionnels réalisés avec des moyens de transport autres que les véhicules d'entreprise sont marginaux. Cette faible volumétrie ne justifie pas la mise en place de contrats avec des agences de voyages, et de ce fait ne permet pas la collecte des données.
- Pour les déplacements domicile-travail, des hypothèses de distances et modes de transport moyens ont été utilisées ... , avec 2 jours de télétravail par semaine.
- Concernant les déchets tertiaires, la collecte par les services municipaux ne faisant pas l'objet de pesage, et dans certains pays, les baux consistant en un prix de location au m² incluant la collecte des déchets, le tonnage a été estimé à 120 kg de déchets tertiaires générés par employé et par an dont la moitié sont des papiers ou cartons, sur la base du guide « Écoresponsable au bureau », ADEME septembre 2022.
- La nature et les volumes des autres déchets ont été déterminés sur la base des relevés transmis par les prestataires de collecte et de traitement. Dans le cas de contrats mis en place en cours d'année, les volumes constatés ont été extrapolés au prorata temporis.
- L'ensemble des données publiées au chapitre « Bilan carbone » sont conformes au GHG Protocol Corporate Standard 2015.
- Les gaz à effet de serre suivants ont été pris en compte, convertis en tonnes équivalent CO₂ (ou t CO₂e) suivant leur Potentiel de Réchauffement Global (ou Global Warming Potential) : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, PFC, NF₃ et CFC.
- Le calcul de l'empreinte carbone du Groupe a été réalisé avec l'outil de calcul ADEME-Association Bilan Carbone (ABC) dans sa version v.8.91 de mai 2023, suivant les règles du GHG Protocol et avec un niveau d'incertitude pour chaque poste. Cet outil permet d'afficher les résultats dans plusieurs formats standards, dont celui du GHG Protocol.
- Les facteurs d'émissions sont issus de la base ADEME, sauf mention contraire.
- La consommation d'eau a été calculée à partir d'une extrapolation des consommations réelles des sites constatées sur factures et couvrant 35% de l'effectif, sur la base d'une moyenne constatée de 4,2 m³ par collaborateur.

Lorsque possible, les indicateurs et informations du présent rapport sont rédigés conformément aux Lignes directrices du Global Reporting Index (GRI), selon les versions les plus récentes des normes disponibles au 31 octobre 2023. Le recours au référentiel du GRI est identifié par la mention « GRI-xx ». Les autres indicateurs et informations sont soit spécifiques à l'entreprise, car portant sur des sujets qui lui sont propres, soit visent à répondre aux articles L.225-102-1, R225-105 et L. 22-10-36 du Code de commerce.

Indicateurs non applicables

Compte tenu des activités du Groupe, les indicateurs relatifs à la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable ainsi que du bien-être animal sont considérés non applicables.

Consolidation et contrôles internes

Les données sont consolidées, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Performance, au siège de l'entité consolidante. Une première validation des données est réalisée par les personnes responsables de leur collecte, et des contrôles de cohérence sont ensuite réalisés par ces directions lors de la consolidation. Ces contrôles incluent la comparaison avec les données des exercices précédents, les écarts jugés significatifs faisant l'objet d'analyses systématiques, mais aussi l'analyse de ratios lorsque les données peuvent être rapportées à l'effectif, à l'activité ou à un autre indicateur pertinent facilitant les comparaisons entre entités.

Contrôles externes

Afin d'obtenir un avis externe sur la fiabilité des données et la robustesse des processus de reporting, il a été demandé à un organisme tiers indépendant de rendre un avis motivé sur la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de Commerce et la sincérité des informations fournies, à savoir les politiques, les actions, les résultats incluant les indicateurs clefs de performance relatifs aux principaux risques. Dans ce cadre, des travaux de vérification spécifique sur certaines informations du rapport telles que les indicateurs clefs de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe ont été menés. Le rapport d'assurance émanant de l'organisme tiers indépendant et détaillant les travaux effectués ainsi que ses commentaires et conclusions figurent dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière et le Document d'Enregistrement Universel (DEU) du Groupe.

Les éléments relatifs à la Taxinomie Verte Européenne font l'objet d'une revue de cohérence par les Commissaires aux Comptes.

6.9 | Tables de concordance DPEF / GRI / ODD

Table de concordance - Déclaration de Performance Extra-Financière		
Modèle d'affaires et de création de valeur		
Modèle d'affaires de l'ensemble des sociétés pour lesquelles le Groupe Cegedim établit des comptes consolidés	6.1.6. Modèle d'affaires et création de valeur	
Risques et opportunités		
Principaux risques et opportunités liés à l'activité du Groupe, y compris par ses relations d'affaires, produits et services	7. Gestion des risques	
Prise en compte des conséquences sociales et environnementales de l'activité du Groupe		
Risques principaux issus de la matrice de matérialité	Politiques appliquées, procédures dediligence raisonnable	Indicateurs clefs de performance et résultats
Attirer, former, conserver du personnel compétent et qualifié	6.3.3. Recruter et conserver les talents 6.3.4. Former et développer les compétences de demain	Périodes d'essai validées en CDI Embauches cooptées confirmées en France Événements de recrutement en France
Protéger les données de nos parties prenantes	6.5.5. Sécuriser les données de nos parties prenantes	Réalisation de la checklist sécurité
Sécuriser nos infrastructures	6.5.3. Management du système de sécurité de l'information 6.5.4. Sécurité du système d'information	Réalisation de la checklist sécurité
Veiller à notre réputation pour maintenir la longévité de nos services	6.5.6. R&D : viser l'excellence par l'innovation et l'amélioration continue	Effort de R&D rapporté au chiffre d'affaires
Promouvoir l'éthique	6.6. Développer nos activités avec éthique et loyauté	Nombre de sessions du Comité Éthique Nombre de traductions de la Charte éthique disponibles Nombre de langues disponibles pour l'e-learning Charte Éthique Taux de réussite à l'e-learning Charte Éthique
Promouvoir et améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs	6.3.5. Diversité, inclusion et égalité des chances 6.3.6. Santé, sécurité et qualité de vie au travail	Index d'égalité professionnelle H/F en France Part des postes « télétravaillables » en France
Limiter l'empreinte écologique de notre activité	6.4. Réduire notre empreinte environnementale	Émissions de gaz à effet de serre des datacenters Croissance de la virtualisation des serveurs Taux moyen de CO2 de la flotte tourisme Taux moyen de CO2 de la flotte utilitaire
Veiller à un impact positif sur les territoires	6.7. Contribuer au développement des territoires	Part des sites français hors région parisienne Part du territoire français couvert par la force commerciale
Limiter l'impact environnemental de nos espaces de travail	6.4. Réduire notre empreinte environnementale	Émissions de gaz à effet de serre (scope 1) Quantité de déchets générée
Effets de l'activité du Groupe :		
Quant au respect des droits de l'Homme	6.6.5. Respect des droits de l'homme et vigilance	
Quant à la lutte contre la corruption	6.6.3. Éthique, prévention et lutte contre la corruption	
Quant à la lutte contre l'évasion fiscale	6.6.6. Transparence et lutte contre l'évasion fiscale	
Conséquences sur le changement climatique	6.4.3. Énergie	
	6.4.6. Bilan carbone	

Engagements sociétaux en faveur :	
Du développement durable	6.2.4. Synthèse des principaux enjeux et risques de durabilité du Groupe Cegedim
De l'économie circulaire	6.4.5. Utilisation des ressources : réduire, réutiliser, recycler
De la lutte contre le gaspillage alimentaire	<i>Compte tenu des activités du Groupe, cet indicateur est considéré non applicable.</i>
De la lutte contre la précarité alimentaire	6.7.3. Engagement local et solidaire
Du respect du bien-être animal	<i>Compte tenu des activités du Groupe, cet indicateur est considéré non applicable.</i>
D'une alimentation responsable, équitable et durable	<i>Compte tenu des activités du Groupe, cet indicateur est considéré non applicable.</i>
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise	6.3.9. Dialogue social et accords collectifs
Conditions de travail des salariés	6.3.6. Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	6.3.5. Diversité, inclusion et égalité des chances
Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves	6.3.8. Les collaborateurs du Groupe Cegedim en chiffres
Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	6.3.6. Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Mesures prises en faveur des personnes handicapées	6.3.5. Diversité, inclusion et égalité des chances

Table de concordance - GRI		
GRI	Intitulé	Chapitre
GRI 2 - Informations générales		
1. L'organisation et ses pratiques de reporting		
2-1	Détails sur l'organisation	Panorama 1.1. Organisation du Groupe
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	6.8. Note méthodologique
2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	6.8. Note méthodologique
2-4	Reformulations d'informations	6.8. Note méthodologique
2-5	Assurance externe	6.10. Rapport de l'organisme tiers indépendant
2. Activités et travailleurs		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	6.1. Activités, modèle d'affaires et chaîne de valeur du Groupe Cegedim
2-7	Employés	6.3. Développer l'humain : un pilier de notre succès
3. Gouvernance		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	2.1. La gouvernance de Cegedim 2.2. Organes de direction et de contrôle
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	2.2.3. Organisation et fonctionnement des Comités Le Comité Rémunération - Nomination
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	2.2.1. Le Conseil d'Administration 2.2.6. Déclaration des administrateurs
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	2.2.3. Organisation et fonctionnement des Comités Le Comité RSE
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	2.2.3. Organisation et fonctionnement des Comités Le Comité RSE
2-15	Conflits d'intérêts	2.2.6. Déclaration des administrateurs - Conflits d'intérêts au niveau des organes d'administration et de direction
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	2.2.5. Mandats et expérience
2-19	Politiques de rémunération	2.3. Principes de rémunération des mandataires sociaux
2-20	Processus de détermination de la rémunération	2.2.3. Organisation et fonctionnement des Comités Le Comité Rémunération - Nomination
4. Stratégie, politiques et pratiques		
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	6.6.3. Éthique, prévention et lutte contre la corruption
5. Engagement des parties prenantes		
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	6.1.5. Parties prenantes
2-30	Négociations collectives	6.3.9. Dialogue social et accords collectifs

GRI 3 - Thèmes pertinents		
3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	6.2.3. Matrice de matérialité
3-2	Liste des thèmes pertinents	6.2.4. Synthèse des principaux enjeux et risques de durabilité du Groupe Cegedim
3-3	Gestion des thèmes pertinents	6.3. Développer l'humain : un pilier de notre succès 6.4. Réduire notre empreinte environnementale 6.5. Engagés sur la qualité et la sécurité des données 6.6. Développer nos activités avec éthique et loyauté
GRI 201 - Performance économique		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	4.2. Compte de résultat consolidé
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	7.2.1. Risques stratégiques
GRI 302 - Énergie		
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	6.4.3. Énergie
GRI 305 - Émissions		
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	6.4.6. Bilan carbone
305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	6.4.6. Bilan carbone
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	6.4.6. Bilan carbone
305-4	Intensité des émissions de GES	6.4.6. Bilan carbone
GRI 306 - Déchets		
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	6.4.5. Utilisation des ressources : réduire, réutiliser, recycler
306-3	Déchets générés	6.4.5. Utilisation des ressources : réduire, réutiliser, recycler
GRI 401 - Emploi		
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	6.3.8. Les collaborateurs du Groupe Cegedim en chiffres
GRI 403 - Santé et sécurité au travail		
403-6	Promotion de la santé des employés	6.3.6. Santé, sécurité et qualité de vie au travail
403-9	Accidents du travail	6.3.8. Les collaborateurs du Groupe Cegedim en chiffres
GRI 404 - Formation et éducation		
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	6.3.8. Les collaborateurs du Groupe Cegedim en chiffres
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	6.3.4. Former et développer les compétences de demain
GRI 405 - Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	6.3.8. Les collaborateurs du Groupe Cegedim en chiffres

Table de concordance - Objectifs du développement durable			
ODD	Chapitre du DEU	ODD	Chapitre du DEU
1 PAS DE PAUVRETÉ 	6.3.3 Recruter et conserver les talents 6.3.4 Former et développer les compétences de demain 6.3.7 Rémunération et partage de la valeur	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 	6.4.7 Green IT : développer des produits et services plus responsables 6.5 Engagés sur la qualité et la sécurité des données
2 FAIM «ZÉRO» 	6.3.3 Recruter et conserver les talents 6.3.4 Former et développer les compétences de demain	10 INÉGALITÉS RÉDUITES 	6.3.3 Recruter et conserver les talents 6.3.4 Former et développer les compétences de demain 6.3.5 Diversité, inclusion et égalité des chances 6.3.7 Rémunération et partage de la valeur 6.6 Développer nos activités avec éthique et loyauté
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 	6.3.6 Santé, sécurité et qualité de vie de travail	11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 	6.7 Contribuer au développement des territoires
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ 	6.3.4 Former et développer les compétences de demain 6.5 Engagés sur la la sécurité des données 6.7 Contribuer au développement des territoires	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 	6.4.5 Utilisation des ressources : réduire, réutiliser, recycler 6.6 Développer nos activités avec éthique et loyauté
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	6.3.5 Diversité, inclusion et égalité des chances 6.6 Développer nos activités avec éthique et loyauté	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 	6.4.3 Énergie 6.4.6 Bilan carbone 6.4.7 Green IT : développer des produits et services plus responsables
6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT 	6.4.4 Eau	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES 	6.6 Développer nos activités avec éthique et loyauté
7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE 	6.4.3 Énergie 6.4.7 Green IT : développer des produits et services plus responsables	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 	6.3 Développer l'humain : un pilier de notre succès 6.7 Contribuer au développement des territoires
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 	6.3.3 Recruter et conserver les talents 6.3.4 Former et développer les compétences de demain 6.3.7 Rémunération et partage de la valeur 6.5 Engagés sur la qualité et la sécurité des données 6.7 Contribuer au développement des territoires		

6.10 | Rapport de l'organisme tiers indépendant

Exercice clos le 31 décembre 2023

A l'assemblée générale de la société CEGEDIM S.A.,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société CEGEDIM S.A., accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, présentées dans le rapport de gestion de CEGEDIM S.A. (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes⁽²⁴⁾ et se sont déroulés entre février et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions Développement Durable, Contrôle Interne, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques présentés, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'Entité consolidante ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices^[1] et couvrent entre 60 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

⁽²⁴⁾ Signataire(s) compris et intervenant(s) impliqué(s) de manière significative

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,
Mazars SAS

Paris La Défense, le 02 avril 2024

Emmanuel Thierry
Associé RSE & Développement Durable

Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clé de performance

- Effectifs
- Part de périodes d'essai validées en CDI
- Embauches cooptées confirmées
- Part des postes télétravaillables
- Taux moyen de CO2 de la flotte tourisme Groupe en 2023
- Taux moyen de CO2 de la flotte utilitaire Groupe en 2023
- Emissions de gaz à effet de serre des datacenters en France (teqCO2)
- Croissance de la virtualisation des serveurs
- Effort de R&D rapporté au chiffre d'affaires
- Taux de réalisation de la checklist sécurité
- Croissance des volumes d'hébergement en Go
- Nombre de sessions du comité éthique
- Taux de réussite du e-learning Charte Ethique
- Part du territoire français couvert par la force de vente





www.cegedim.fr/finance

Suivez-nous sur

