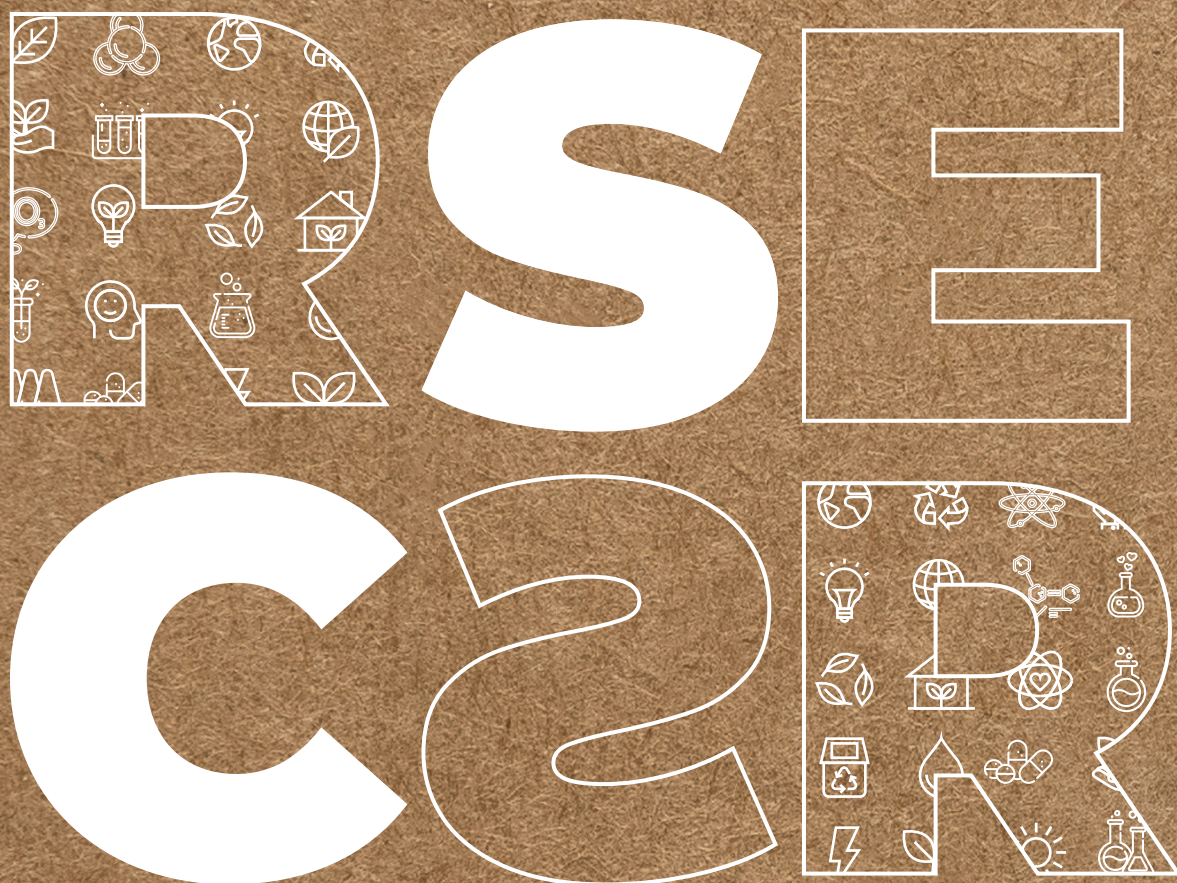
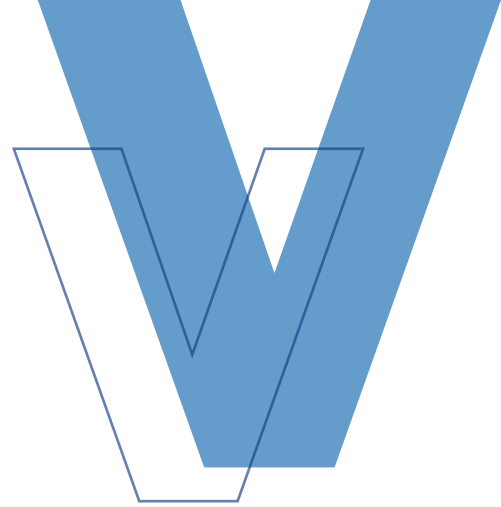


RAPPORT 2022



REPORT 2022

Sommaire Summary




- 02** | **La RSE au cœur de l'organisation**
CSR at the heart of the organization
- 04** | **Rappel des principes du Pacte Mondial des Nations Unies**
Reminder of the Global Compact Principles
- 06** | **Engagements et objectifs RSE pour 2025**
CSR commitments & objectives for 2025
 - > Résultats 2021 et perspectives 2022 - 2021 results and 2022 vision
 - > Intégrer la RSE dans une chaîne de valeur responsable - Integrate CSR into a responsible value chain
- 12** | **La responsabilité au cœur de notre production**
Responsibility at the heart of our production
 - > Piloter notre croissance durable - Driving our sustainable growth
- 18** | **Une exigence : l'excellence opérationnelle**
Primary requirement: operational excellence
 - > Créer un terrain propice à notre croissance durable - Create a favorable environment to support our sustainable growth
 - > Indicateurs sociaux - Social indicators
- 26** | **Tous mobilisés pour agir en faveur de notre planète**
All Mobilized to Act in favor of our Planet
 - > S'engager pour la neutralité carbone - Contribute to carbon neutrality
- 32** | **Intégrer les clients et les patients au cœur de notre activité**
Embed customers and patients at the heart of our work
 - > Concevoir avec efficience de nouveaux traitements médicaux - Efficiently develop new medical treatments
- 36** | **Un écosystème en adéquation avec notre vision**
An ecosystem in line with our vision
 - > Créer de la valeur avec nos fournisseurs - Create value with our suppliers
- 38** | **Un impact positif sur le territoire**
A positive impact on the region
 - > Agir en faveur de l'emploi et de l'éducation - Act in favor of employment and education



La RSE au cœur de l'organisation

CSR at the heart of the organization



Les enjeux de développement durable sont une des composantes centrales de la stratégie de Provepharm. Ils sont pleinement alignés avec la mission qui est la nôtre « Agir pour Améliorer la vie » mais cette mission est encore plus large lorsque l'on y intègre notre vision sociétale, elle est au service de l'intérêt commun :

- Améliorer la vie **des patients**, avec nos médicaments/dispositifs médicaux ;
- Améliorer la vie **des collaborateurs**, par nos initiatives internes ;
- Améliorer la vie **des professionnels de santé**, en étant orienté « customer centric » ;
- Améliorer la vie **de notre écosystème**, et **l'ensemble de nos parties prenantes**, grâce notamment à notre Fonds de Dotation et notre démarche de RSE intégrée.

C'est la valeur que nous créons et partageons, en tant que société en pleine croissance. En alignant tout ce que nous faisons et les décisions que nous prenons, nous donnons un sens fort à notre mission. Cette démarche n'est pas nouvelle pour Provepharm, nous avons toujours intégré dans nos façons de travailler un état d'esprit d'entraide, de solidarité qu'aujourd'hui nous formalisons et renforçons.

Afin de s'assurer que ces enjeux RSE soient ancrés dans notre stratégie, une organisation adaptée a été mise en place. L'objectif majeur étant d'établir et de suivre un programme d'amélioration, basé sur des indicateurs reconnus internationalement.

Ce travail est mené en collaboration directe avec les différentes directions de l'entreprise (ressources humaines, achats, marketing, industrialisation, chimie, etc.) et aussi auprès de l'ensemble des parties prenantes qui reconnaissent l'engagement sincère et performant de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle, des collaborateurs et de son territoire.

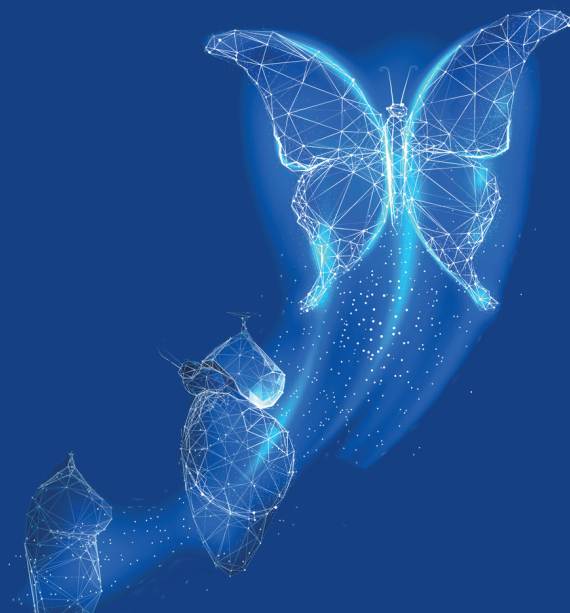
Sustainable development challenges have always been a key part of Provepharm's strategy and are fully in line with our "Act to Improve Life" mission. This mission becomes even broader when combined with our societal responsibility approach, which serves the common good:

- Improve **patients'** lives, with our medicines/ medical devices;
- Improve **our collaborators'** lives, through our internal initiatives;
- Improve the lives **of healthcare providers**, by being customer-centric;
- Improve the lives **of our ecosystem and those of all our stakeholders**, notably through our Endowment Fund and our integrated CSR approach.

This is the value we create and share as a growing company. By aligning everything we do and the decisions we make, we give strong meaning to our mission. This approach is not new to Provepharm, we have always included in our way of working a state of mind of mutual aid and solidarity which we formalize and reinforce today.

In order to ensure that these CSR challenges are embedded in our strategy, an appropriate organization has been implemented, the key aim being to establish and pursue an improvement program, based on internationally recognized indicators.

This work is carried out in direct collaboration with the Company's various departments (Human Resources, Purchasing, Marketing, Industrialization, Chemistry, etc.) and also with all the stakeholders who recognize the Company's genuine and effective commitment to professional integration, its collaborators and its region.



Provepharm s'emploie à améliorer ses performances en matière de responsabilité sociétale avec entre autres objectifs :

- Développer sa démarche RSE afin de l'intégrer au cœur des processus - illustré notamment par le schéma « une chaîne de valeur responsable » page 10-11 ;
- Poursuivre une gouvernance transparente et promouvoir l'engagement des collaborateurs ;
- Assurer un environnement durable ;
- Développer des partenariats dans toutes les zones où nous sommes présents et contribuer ainsi au développement local.

Dans cette logique, dernière réalisation en date, la création de notre propre Fonds de Dotation Provepharm qui a pour mission de soutenir des projets à fort impact sociétal qui amélioreront la vie des concitoyens dont l'existence est plus difficile.

De plus, en publiant ce rapport RSE qui constitue notre communication sur le progrès, Provepharm, renouvelle son soutien au Pacte Mondial signé en 2016 et s'engage à inscrire et promouvoir les dix principes relatifs aux droits de l'Homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption au sein de sa démarche de progrès.

Ce rapport RSE vient compléter notre brochure Corporate dans laquelle sont détaillés des éléments financiers et stratégiques.

Finalement, l'horizon 2025 s'annonce décisif pour les femmes et les hommes de l'entreprise et je suis convaincu que notre démarche RSE sublimerait les valeurs du groupe, renforçant ainsi les fondamentaux de Provepharm ainsi que l'ampleur de sa mission : **Agir pour améliorer la vie.**

Michel Feraud,
Président Directeur Général

Provepharm strives to improve its societal responsibility performance through the following objectives, among others:

- Develop its CSR approach so as to include it at the heart of its processes – as demonstrated by the diagram «A Responsible Value Chain» on page 8-9;
- Pursue transparent governance and promote collaborator commitment;
- Ensure a sustainable environment;
- Build partnerships in all the areas we cover and thus contribute to local development.

In line with this, the latest achievement is the creation of our own Provepharm Endowment Fund whose mission is to support projects with a strong societal impact that will improve the lives of fellow citizens facing difficult conditions.

In addition, by publishing this CSR Report which constitutes our communication on progress, Provepharm renews its support for the Global Compact signed in 2016 and commits to adopting and pursuing the ten principles relative to human rights, working conditions, environmental protection and anti-corruption within the framework of its progress strategy.

This CSR report completes our corporate brochure which includes in-depth financial and strategic information.

Finally, the year 2025 will be crucial for the company's men and women and I am convinced that our CSR approach will enhance the Group's values, thus strengthening Provepharm's guiding principles and the extent of its mission: **Act to Improve Life.**

Michel Feraud,
Chief Executive Officer

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies

The 10 principles of the United Nations Global Compact



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

COMMUNICATION ON
PROGRESS

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

HUMAN RIGHTS

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

LABOUR

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

ENVIRONMENT

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and companies are invited to contribute to the abolition effective child labor.

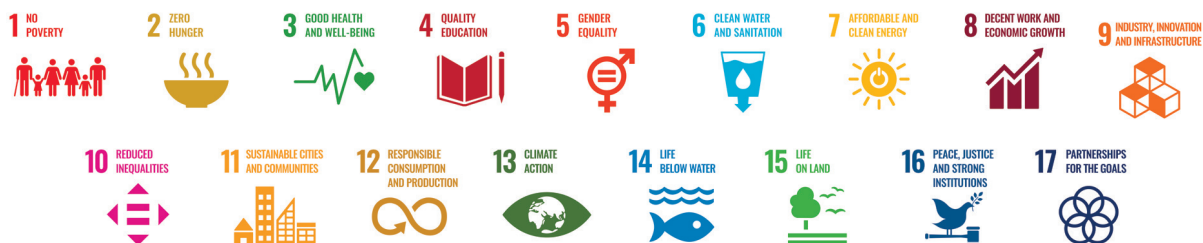
Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

ANTI-CORRUPTION

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

TABLEAU DES CORRESPONDANCES CORRELATION TABLE

ENJEUX CHALLENGES	RENOIS DANS LE RAPPORT RSE CROSS-REFERENCES IN THE CSR REPORT	PRINCIPES DU PACTE MONDIAL GLOBAL COMPACT PRINCIPLES	RENOI AUX ODD SOUS LE TABLEAU CROSS-REFERENCES TO THE SDGS BELOW
GOVERNANCE GOVERNANCE	7-11	1, 2, 10	12
COLLABORATEURS COLLABORATORS	12-17	3, 4, 5, 6	3, 5, 8, 10
ENVIRONNEMENT ENVIRONMENT	18-21	7, 8, 9	9, 12, 13
CLIENTS CUSTOMERS	22-25	-	1,3
FOURNISSEURS SUPPLIERS	26-29	10	17
TERRITOIRE REGION	30-33	6	1, 3, 4, 10, 11



ODD : Objectifs de Développement Durable - SDGs : Sustainable Development Goals

Engagements et objectifs 2025

Commitments and objectives for 2025



RÉSULTATS 2021 ET PERSPECTIVES 2022 2021 RESULTS AND 2022 VISION



ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS 2025

COMMITMENTS AND OBJECTIVES FOR 2025

ENJEUX - CHALLENGES	OBJECTIFS - OBJECTIVES
ENJEUX DE GOUVERNANCE - GOVERNANCE ISSUES	
INSCRIRE LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE PLACE RESPONSIBILITY AT THE HEART OF THE COMPANY'S DEVELOPMENT	Évaluation B-Corp > 80 points pour l'obtention de la labellisation B-Corp Evaluation > 80 points to obtain the Label
AGIR AVEC ÉTHIQUE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ACT ETHICALLY WITHIN THE COMPANY	Mise en place d'un dispositif de prévention de la corruption. 100 % des collaborateurs sensibilisés à l'éthique et la corruption Implementation of a corruption prevention system. 100% of collaborators made aware of ethics and corruption issues.
AGIR AVEC RESPONSABILITÉ DANS NOS MÉTIERS ACT WITH RESPONSIBILITY IN OUR BUSINESS ACTIVITIES	Tous les processus métiers sont revus et intègrent des critères RSE – sociétaux All business processes are reviewed and integrate CSR - societal criteria
DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES ENGAGE WITH STAKEHOLDERS	100 % des parties prenantes critiques interrogées tous les deux ans 100% of critical stakeholders surveyed every two years
FORMER LES COLLABORATEURS AUX ENJEUX DE LA RSE TRAIN COLLABORATORS ON CSR ISSUES	95 % des collaborateurs formés tous les ans aux enjeux RSE (toutes thématiques confondues) 95% of collaborators trained every year on CSR issues (all topics combined)
ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX - ENVIRONMENTAL CHALLENGES	
ANALYSER NOS RISQUES ANALYZE OUR RISKS	Mener une analyse des risques incluant notre vulnérabilité au changement climatique et aux risques de transition écologique Conduct a risk analysis including our vulnerability to climate change and ecological transition risks
AGIR POUR LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ACT TO REDUCE OUR ENVIRONMENTAL IMPACT	Établir notre plan Climat avec une trajectoire de réduction d'émission CO ₂ significative, validé scientifiquement et cohérent avec notre secteur d'activité Establish our Climate Plan with a significant CO ₂ emission reduction path, scientifically validated and consistent with our business sector
SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX MAKE COLLABORATORS AWARE OF ENVIRONMENTAL ISSUES	1 campagne de sensibilisation annuelle minimum At least 1 annual awareness campaign
ENJEUX SOCIAUX ET SOCIÉTAUX - SOCIAL AND SOCIETAL CHALLENGES	
ENCOURAGER L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE ET L'EMPLOYABILITÉ ENCOURAGE OPERATIONAL EXCELLENCE AND EMPLOYABILITY	95 % des effectifs ont reçu 1 formation dans l'année à des thématiques techniques et/ou de développement personnel (+10% chaque année-horizon 2025) 95% of collaborators have received 1 training session during the year on technical and/or personal development topics (+10% each year- Horizon 2025)
ASSURER DES CONDITIONS DE TRAVAIL SÛRES ET ÉPANOUISSANTES ENSURE SAFE AND FULFILLING WORKING CONDITIONS	Taux de satisfaction > 90 % Satisfaction rate > 90%
MAÎTRISER LES RISQUES PROFESSIONNELS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ HANDLE HEALTH AND SAFETY OCCUPATIONAL RISKS	95 % de maîtrise des risques sur l'ensemble des Unités de travail 95% of risk control on all Work Units
DISPOSITIFS SOLIDAIRES SOLIDARITY DEVICES	100 % des 4 axes du plan d'action fonds de dotation réalisés 100% of the Endowment Fund action plan's 4 Focus achieved

RÉSULTATS 2021 ET PERSPECTIVES 2022

2021 RESULTS AND 2022 VISION

RÉSULTATS 2021 - 2021 RESULTS	ÉTAPES 2022 - 2022 MILESTONES
Soumission du dossier B Corp : Le 21 octobre 2021 B Corp file submission date: October 21, 2021	Date d'évaluation B Corp estimée : Le 21 juillet 2022 Estimated B Corp evaluation date: July 21, 2022
Choix du prestataire pour l'accompagnement à la mise en place de la charte éthique. Select a service provider to support the implementation of the Code of Ethics	Mise en place de la charte éthique, des dispositifs associés et des formations Démarrage du projet : Février 2022 Implementation of the Code of Ethics, associated devices and training courses Project start date: February 2022
La revue des processus est priorisée en fonction de la matrice de matérialité. Process review is ranked according to the materiality matrix.	Les processus Direction, Qualité seront revus pour intégrer les objectifs RSE Le processus Achat intègre des critères et objectifs RSE Management and Quality processes will be reviewed to be in line with CSR objectives The Purchasing process includes CSR criteria and objectives
L'ensemble des parties prenantes critiques ont été interrogées (cf page 15) All critical stakeholders were surveyed (see page 15)	Les collaborateurs seront interrogés via "Great Place To Work" et la mise en place de l'outil Bloom (sondages RH). Le processus Achat intègre des critères et objectifs RSE The collaborators will be surveyed with a Great Place to Work questionnaire and the implementation of the Bloom tool (HR survey). Tier 1 suppliers will be surveyed on their CSR approach
Résultat : 73 % (Cible 2021 : 70 %) - 2021 Result: 73 % (Target 2021: 70 %)	Mise en place d'une formation RSE obligatoire et récurrente Implementation of mandatory and recurring CSR training
Projet : "Stratégie Climat" : Projet démarré en Février 2022 Project: "Climate strategy": Project started in February 2022	—
Prestataire sélectionné pour la réalisation du Bilan Carbone et de la Stratégie Climat Select a service provider to conduct a Carbon Balance audit and Climate Plan	Finalisation de la stratégie climat et déploiement du plan d'action Finalization of the climate strategy and deployment of the action plan
2 campagnes de sensibilisation réalisées (Taux de participation : 26%) 2 awareness campaigns carried out (Participation rate: 26 %)	Ateliers de sensibilisation à l'environnement mensuels et animés par les collaborateurs. Monthly environmental awareness workshops led by employees.
Résultat : 82% de collaborateurs formés (cible 2021: 60 %) Result: 82% of employees trained (2021 target: 60%)	—
Non réalisé, process en cours de mise en place Not achieved, process being implemented	Établissement d'un comité QVCT et identification et déploiement du plan bien-être au travail. Réalisation de la première semaine de la QVCT Creation of a QWL Committee and identification and implementation of the "Well-Being at Work" plan. Implementation of the QWL
Résultat : 99.5 % de risques maîtrisés - Result: 99.5 % controlled risks	—
75% du plan d'action Fonds de dotation réalisé (cf Page 39) 75 % of the Endowment Fund action plan carried out (see Page 39)	Mise en place de l'axe 4 : Les projets des collaborateurs Implementation of Focus 4: Collaborators' projects

INTÉGRER LA RSE DANS UNE CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

INTEGRATE CSR INTO A RESPONSIBLE VALUE CHAIN



1



MATIÈRES PREMIÈRES

Des fournisseurs engagés

· Travailler en collaboration avec nos fournisseurs dans une démarche de responsabilité encadrée par une politique d'achats responsables

> **Objectif** : 50 % de nos fournisseurs critiques adhèrent à un code de conduite ou charte éthique.

> **Objectif** : 50 % de nos fournisseurs critiques possèdent une démarche RSE engagée ou évaluée.

RAW MATERIALS

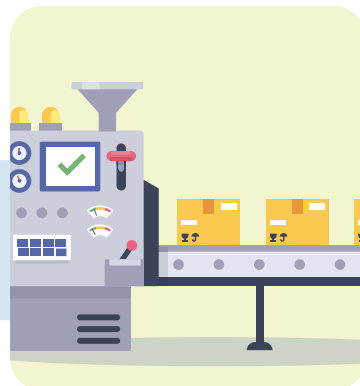
Committed Suppliers

· Work in collaboration with our suppliers through a responsible approach governed by a Responsible Purchasing Policy.

> **Objective**: 50% of our critical suppliers conform to a code of conduct or code of ethics.

> **Objective**: 50% of our critical suppliers have a committed or assessed CSR approach.

2



PRODUCTION

Un groupe intègre

· Réduire l'impact environnemental tout au long du cycle de vie de nos produits:

> **Objectif** : Améliorer la recyclabilité de nos packagings existants en établissant un plan d'action pour l'ensemble de nos packagings d'ici 2024.

· Limiter notre impact sur l'environnement

> **Objectif** : 0 déchet chimique rejeté dans l'environnement

PRODUCTION

A Group committed to Integrity

Reduce the environmental impact throughout the life-cycle of our products.

> **Objective**: Improve the recyclability of our existing packaging by establishing an action plan for all our packaging by 2024.

· Reduce our environmental impact.

> **Objective**: 0 chemical waste released into the environment.

3



TRANSPORT

Réduire l'impact environnemental des transports

> **Objectif :** 100 % de nos prestataires sensibilisés aux enjeux environnementaux

TRANSPORTATION

Reduce the environmental impact of transportation

> **Objective:** 100% of our service providers aware of environmental issues

4



SOIN DES PATIENTS

Notre approche patients et clients

· Améliorer la vie des patients

> **Objectif :** Mettre à disposition des solutions à haute valeur ajoutée sur un maximum de territoires

· Accompagner les professionnels de santé pour faciliter l'utilisation des traitements

> **Objectif :** 30% des Professionnels de Santé, concernés par nos spécialités en France, sensibilisés avec des dispositifs pédagogiques

· Poursuivre le projet de recherche contre le paludisme dans une approche « no gain no loss »

PATIENT CARE

Our patient and client approach

· Improve patients' lives

> **Objective:** Make high-value-added solutions available in as many regions as possible

· Accompany healthcare providers to facilitate the use of treatments

> **Objective:** 30% of Healthcare Providers, concerned by our specialties in France, educated through awareness-raising initiatives

· Pursue the malaria research project with a "No Gain No Loss" approach

5



FIN DE VIE DES PRODUITS

Réduire et valoriser les déchets

> **Objectif :** 100 % des formations aux KAM intègrent une sensibilisation à la fin de vie des déchets issus de nos produits.

PRODUCT END-OF-LIFE

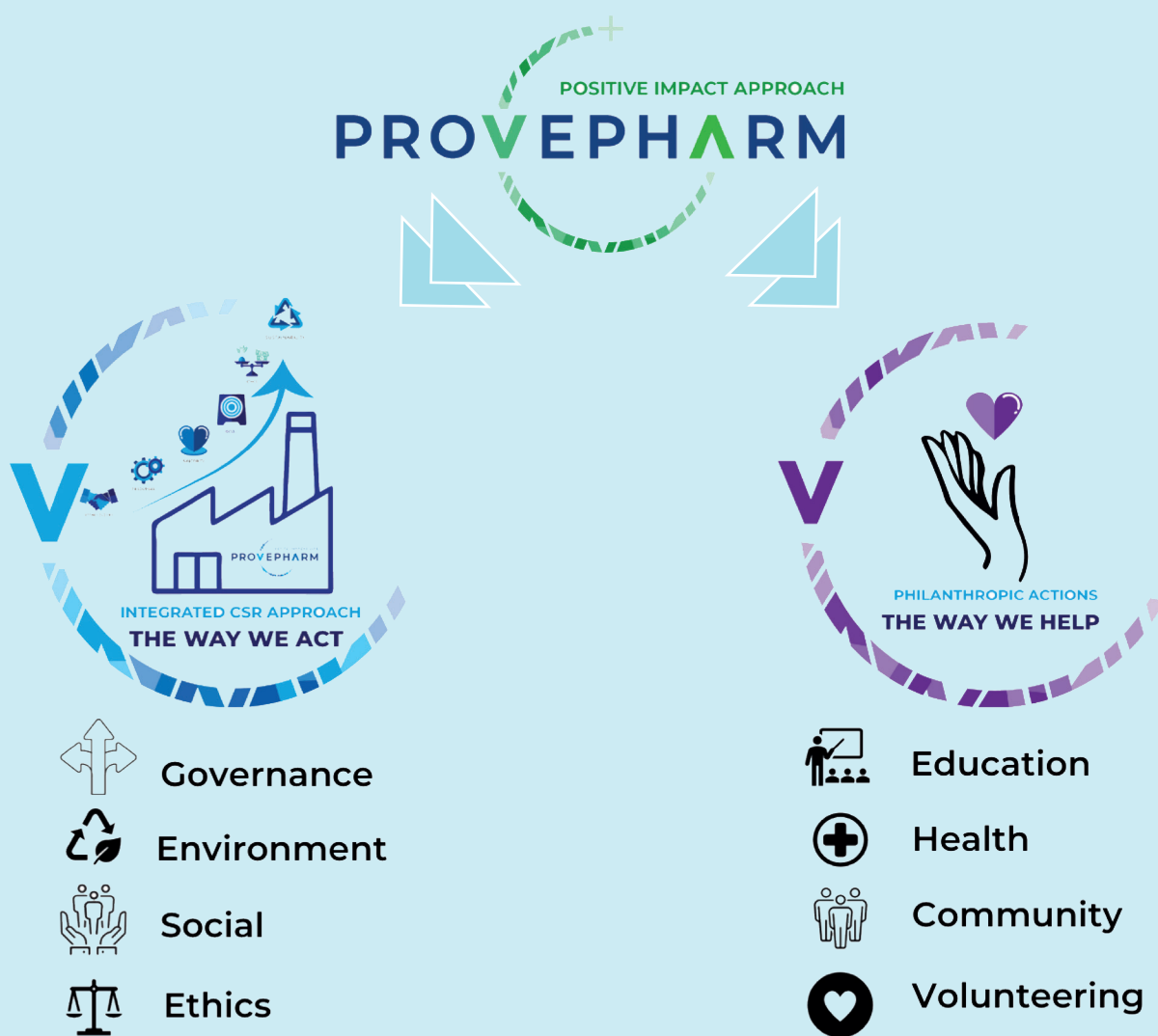
Reduce and recycle waste

> **Objective:** 100% of KAM training courses include end-of-life awareness of the waste generated from our products.



La responsabilité au cœur de nos métiers

Responsibility at the heart of our production



PILOTER NOTRE CROISSANCE DURABLE DRIVING OUR SUSTAINABLE GROWTH



OBJECTIF 2025 - OBJECTIVE FOR 2025

- Évaluation B-Corp > 80 points pour l'obtention de la labellisation
- 100 % des parties prenantes critiques interrogées tous les deux ans
- B-Corp Evaluation > 80 points to obtain the Label
- 100% of critical stakeholders surveyed every two years

Provepharm qui amorce sa 3^e décennie démontre la pertinence d'un modèle de développement à la fois innovant, solide et responsable. La forte croissance de l'entreprise, l'engagement des collaborateurs et la reconnaissance de son écosystème en témoignent. Cette nouvelle ère s'ouvre sur un nouveau défi : affirmer sa position d'acteur pharmaceutique international, indépendant et durable, reconnu autant par la création de valeur pour ses clients que par sa responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes.

Provepharm, now entering its 3rd decade, shows the relevance of an innovative, strong and responsible development model. This is highlighted by the rapid growth of the company, collaborator commitment and recognition by its ecosystem. This third decade brings a new challenge: affirm our position as an international, independent and sustainable pharmaceutical player, recognized as much for the value it offers to its customers as for its responsibility to all stakeholders.

UNE DÉMARCHE RSE STRUCTURÉE ET COMPLÈTE

Pour confirmer le rôle central de la RSE, la gouvernance a été repensée en 2020 et actée en 2021 pour que le pilotage de ces activités soit le mieux adapté à la réalité terrain. Ainsi, la démarche globale de développement durable nommée « PROVEPHARM Positive Impact » a été construite en 2 axes complémentaires :

- **La démarche de RSE intégrée**, inhérente aux activités de l'entreprise : chaque métier de l'entreprise intègre une réflexion en profondeur sur son périmètre, de façon à limiter son impact social et/ou environnemental. Afin de piloter cette démarche d'amélioration continue et de rendre compte des progrès mesurés, une équipe dédiée a été nommée et un comité de pilotage composé des représentants de chaque métier est mis en place.
- **Les missions philanthropiques portées par le Fonds de Dotation « Provepharm Life Solutions »** : créé en fin 2020, il a pour objet de porter ou soutenir des projets ayant un fort impact sociétal notamment à caractère social, éducatif, culturel et environnemental afin d'agir sur l'écosystème local de l'entreprise. Le fonds de Dotation est composé d'un Conseil d'Administration ad hoc et d'un Comité Opérationnel constitué de collaborateurs de l'entreprise.



A STRUCTURED AND COMPREHENSIVE CSR APPROACH

To confirm the central role of CSR, governance was redesigned in 2020 and approved in 2021 so that the management of these activities is best adapted to the reality on the ground. Thus, the "PROVEPHARM Positive Impact" comprehensive approach to sustainable development was organized according to 2 complementary approaches:

- **The integrated CSR approach** inherent to the Company's activities: each company business activity integrates an in-depth reflection on its scope, in order to limit its social and/or environmental impact. In order to manage this continuous improvement approach and to report on the progress measured, a dedicated team has been appointed and a steering committee composed of representatives from each core business activity has been set up.
- **The philanthropic missions carried out by the Endowment Fund « Provepharm Life Solutions »**: created at the end of 2020, it aims to carry out or support projects with a strong societal impact, particularly of a social, educational, cultural and environmental nature, in order to contribute to the company's local ecosystem. The Endowment Fund is composed of a Board of Directors ad hoc and an Operational Committee constituted of company collaborators.

DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES

Provepharm a toujours adopté un comportement éthique fondé sur l'honnêteté et l'équité : l'alignement des intérêts de tous les actionnaires en témoigne. Nous nous attachons à nous remettre en question chaque année en interrogeant nos parties prenantes dans le but de nous améliorer et d'établir des partenariats dans la durée, afin que chacun délivre toute sa valeur ajoutée.

ENGAGE STAKEHOLDERS

Provepharm has always endorsed ethical behavior founded on honesty and equality: this is illustrated by the alignment of all shareholder interests. We strive to challenge ourselves each and every year by questioning our stakeholders with the aim of improving and developing long-term partnerships, so that everyone provides their own added value.



Qui sont affectés par les décisions de Provepharm Life Solutions
That are affected by Provepharm Life Solution's decisions

Pour qui Provepharm Life Solutions possède des responsabilités légales opérationnelles, financières
For whom Provepharm Life Solution has legal, operational and financial responsibilities

Qui peuvent influencer les décisions de Provepharm Life Solutions
That can influence Provepharm Life Solution's decisions



NOS PARTIES PRENANTES INVITÉES À ENRICHIR NOTRE MISSION RESPONSABLE :

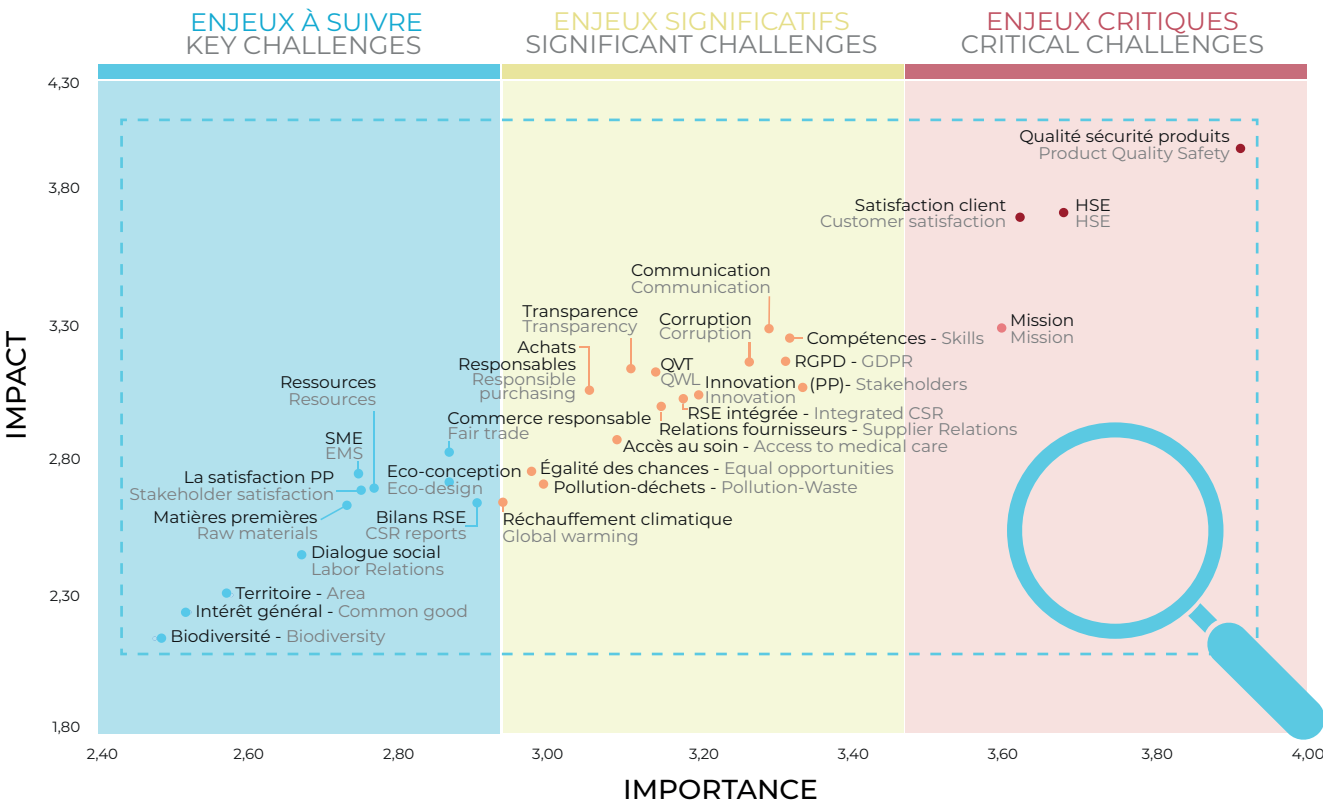
Faire prendre une nouvelle dimension « Métier » à notre stratégie RSE, c'est le pari que se sont lancés les collaborateurs et la direction de Provepharm depuis plusieurs mois.

En septembre dernier, 39 parties prenantes internes et externes ont été questionnées afin de pouvoir construire notre « Matrice de matérialité », un outil permettant de concrétiser de manière pertinente et visuelle nos orientations stratégiques.

OUR STAKEHOLDERS ARE ENCOURAGED TO ENHANCE OUR RESPONSIBLE MISSION:

For several months now, Provepharm's collaborators and management are taking on the challenge of bringing a new «Business activity» dimension to our CSR strategy.

Last September, 39 internal and external stakeholders were surveyed in order to build our "Materiality matrix", a tool that enables us to visualize our strategic guidelines in a relevant and graphic manner.



NB: L'échelle de la matrice de matérialité a été modifiée pour permettre une meilleure lisibilité des résultats.
 NB: The scale of the materiality matrix has been modified to allow better readability of the results.

L'identification de nos enjeux constitue la première étape de notre Roadmap « RSE intégrée » Horizon 2025. Chaque métier va progressivement inclure dans son plan d'action annuel des objectifs liés au développement durable dans le but de contribuer à améliorer notre impact social, sociétal et environnemental.

The identification of our challenges is the first step of our Horizon 2025 "Integrated CSR" Roadmap. Each business activity will progressively include sustainable development objectives in its annual action plan, with the aim of contributing to improve our social, societal and environmental impact.



UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE POUR FAIRE RAYONNER LA CULTURE RSE

Provepharm a lancé sa démarche de transformation culturelle « BECOMING ONE COMPANY » en 2020. Elle a pour but de permettre d'expérimenter de nouvelles méthodes de travail autour de thématiques importantes comme la gouvernance, l'interculturalité, les espaces de travail ou encore la RSE.

En 2021, 4 groupes de travail ont vu le jour, composés de collaborateurs volontaires basés en France et aux US.

L'un d'entre eux, dédié à la RSE, a pour objectif d'émettre des propositions afin de répondre à la question « Comment faire pour que la RSE de Provepharm soit un élément essentiel de la culture de chaque collaborateur aujourd'hui et demain ? ».

Après plusieurs sessions de travail et d'inspiration auprès d'autres organisations, 2 projets ont vu le jour et sont actuellement testés pour être ensuite implémentés et pérennisés au sein de l'entreprise :

- **Projet 1** : Impliquer tous les collaborateurs dans des actions RSE concrètes en définissant des objectifs RSE annuels
- **Projet 2** : Bâtir un socle commun de culture RSE pour permettre à chacun de s'approprier les enjeux et de s'investir dans la RSE pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

DES OUTILS POUR PILOTER LA DÉMARCHE EFFICACEMENT

Pour se donner les moyens de notre ambition nous avons opté pour un outil nous permettant de mesurer, suivre et communiquer nos actions RSE de manière simple et intuitive, afin de rendre la démarche accessible à l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour cela nous utilisons la plateforme ZEI et ses différents modules de pilotage depuis juin 2021.

Plusieurs objectifs à l'utilisation de cette plateforme :

- Piloter nos indicateurs
- Progresser dans nos actions
- Rendre notre démarche participative
- Valoriser nos engagements

C'est également sur cette plateforme que l'ensemble des collaborateurs pourront suivre et piloter leurs objectifs RSE à partir de 2022.

Un super outil pour rendre accessibles nos enjeux RSE, et notre démarche globale auprès de toutes nos parties prenantes.

Joséphine Garzino, chef de projet communication et RSE

Retrouvez l'ensemble de nos indicateurs RSE sur la plateforme Zei via le lien : Provepharm - découvrez leur profil RSE - Zei (zei-world.com).

A COLLABORATIVE APPROACH TO ENHANCE CSR CULTURE

Provepharm started its "BECOMING ONE COMPANY" cultural transformation approach in 2020. Its aim is to experiment with new working methods relating to important topics such as governance, interculturality, work spaces and CSR.

In 2021, 4 working groups were created, consisting of volunteer collaborators from France and the US.

One of them, dedicated to CSR, aims to put ideas forward in order to answer the question "How can we ensure that Provepharm's CSR is a key part of each collaborator's culture today and tomorrow?"

Following several work and inspiration sessions with other organizations, two projects emerged and are currently being tested in order to

be subsequently implemented and perpetuated in the company.

- **Project 1**: Involve all collaborators in practical CSR actions by establishing annual CSR objectives.
- **Project 2**: Build a CSR culture common base to enable each and every one to adopt the challenges and commit to CSR to achieve the Company's objectives.

TOOLS TO EFFECTIVELY MANAGE THE APPROACH

To give ourselves the means to achieve our ambition, we chose a tool that enables us to measure, monitor and report on our CSR actions in a simple and intuitive manner, in order to make the approach available to all our stakeholders.

To do this, we use the ZEI platform and its various management modules since June 2021.

There are several purposes to using this platform:

- Manage our indicators
- Progress with our actions
- Make our approach collaborative
- Enhance our commitments

All collaborators will also be able to use this platform to monitor and manage their CSR objectives starting in 2022.

A great tool to make our CSR challenges and our comprehensive approach accessible to all our stakeholders.

Josephine Garzino, Communications and CSR Project Manager

Find all our CSR indicators on the ZEI platform using the following link: Provepharm - discover their CSR profile - Zei (zei-world.com).



L'AMBITION D'UN LABEL

La RSE est non seulement un des axes stratégiques du développement de Provepharm mais également un élément essentiel et historique de l'ADN de notre entreprise.

Durant 10 ans la gouvernance et les actions RSE n'ont cessé d'évoluer et de se structurer d'année en année.

En 2021, nous avons fait le choix de faire évaluer notre démarche RSE pour aller encore plus loin et agir en faveur de notre mission « Agir pour améliorer la Vie ».

Le choix du label a été mûrement réfléchi, car il était important d'aller vers un label qui nous corresponde. Au regard de notre organisation comprenant une filiale aux US, des produits vendus à l'international mais avec un fort ancrage territorial, B Corp est le label qui a coché le plus de critères.

Ce processus de labélisation va nous pousser à réaliser un diagnostic en profondeur de nos pratiques et identifier ce qui fonctionne et ce que nous devons améliorer.

Obtenir ce label international serait une grande fierté pour l'ensemble du groupe et le reflet d'un travail réalisé en mode « ONE COMPANY » vers un objectif commun : Voir notre démarche et nos actions RSE reconnues officiellement.

Nous avons donc soumis notre dossier le 21 octobre 2021. Notre dossier sera évalué à partir de juillet 2022.

THE AMBITION OF A LABEL

CSR is not only one of the strategic approaches of Provepharm's development but also a crucial and historical part of our Company's identity.

Over the past 10 years, governance and CSR actions have evolved and become increasingly structured year after year.

In 2021, we chose to have our CSR assessed in order to go even further and act in favor of our mission "Act to Improve Life".

The choice of label was carefully considered because it was important to strive for a label that suits us. Considering our organization, including a subsidiary in the United States and products sold internationally but with a strong territorial anchorage, B Corp is the label that meets the most criteria.

This labeling process will encourage us to perform an in-depth diagnosis of our practices and identify what works and what we need to improve.

Obtaining this international label would be source of pride for the entire group and the reflection of a work done as "ONE COMPANY" towards a common goal: to see our approach and our CSR actions officially recognized.

We therefore submitted our application on October 21, 2021. Our file will be evaluated starting in July 2022.

LA RSE DE PROVEPHARM DOUBLEMENT RÉCOMPENSÉE

Notre démarche RSE a été largement récompensée en 2021, avec l'obtention du « 1er prix Transitions & RSE PACA des Bouches-du-Rhône » et le « Trophée de l'engagement sociétal » décernés lors de la 17e édition des Trophées des Transitions et de la RSE PACA. Nous sommes fiers de ces distinctions qui témoignent de notre engagement.

PROVEPHARM'S CSR TWICE REWARDED

Our CSR approach was widely rewarded in 2021, with the "1st PACA Transitions and CSR Prize of the Bouches-du-Rhône" and the "Trophy for Societal Commitment" awarded at the 17th edition of the PACA Transitions and CSR Trophies. We are proud of these distinctions which demonstrate our commitment.



Une exigence : l'excellence opérationnelle

Primary requirement: operational excellence



CRÉER UN TERRAIN PROPICE À NOTRE CROISSANCE DURABLE

CREATE A FAVORABLE ENVIRONMENT TO SUPPORT OUR SUSTAINABLE GROWTH



OBJECTIF 2025 - OBJECTIVE FOR 2025

- 95% des effectifs ont reçu 1 formation dans l'année à des thématiques techniques et/ou de développement personnel (+10% chaque année-horizon 2025)
- Taux de satisfaction > 90%
- ≥ 95% de maîtrise des risques sur l'ensemble des Unités de travail
- 95% of collaborators have received 1 training session during the year on technical and/or personal development topics- (+10% each year- Horizon 2025)
- Satisfaction rate > 90%
- ≥ 95% of risk control on all work units

Si la croissance de l'entreprise s'est fortement accélérée ces dernières années, l'implication et l'ambition partagée de ses collaborateurs en sont les principaux moteurs. C'est pourquoi nous veillons à cultiver le talent de nos équipes et à créer les conditions propices à la collaboration et à l'innovation.

Cette culture anime les collaborateurs, qui à leur tour font rayonner les valeurs d'engagement, d'intégrité et d'audace dans leur métier et auprès de toutes les parties prenantes.

💡 Notre politique des ressources humaines accompagne le changement d'échelle de l'entreprise de la PME à l'ETI par l'accueil de nouveaux talents et la montée en compétences des collaborateurs en poste », souligne la Direction des ressources humaines de Provepharm. « Les modes de travail et les postures des managers, des directeurs et des collaborateurs sont également appelés à évoluer pour gagner en agilité et en coopération tout en veillant à l'épanouissement de chacun. 💡

ASSURER DES CONDITIONS DE TRAVAIL SAINES ET SÛRES

Provepharm s'appuie sur un management et une Politique HSE (Hygiène, santé-sécurité et environnement) pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et réduire l'exposition des salariés aux risques et à la pénibilité.

De nombreuses actions ont été initiées ou suivies en 2021.

Concernant la sécurité de l'ensemble du site de Marseille, nous pouvons citer :

- La mise en place d'une veille réglementaire HSE : Un suivi a été mis en place pour atteindre 88% de conformité à la fin de l'année 2021 (ex d'initiatives de mises en conformité : installation de ralentisseurs, marquage des voies de circulation, place électrique handicapée, levée de réserves sur les installations électriques, nouveau circuit d'évacuation d'urgence). Ces actions seront poursuivies sur 2022.

The shared commitment and ambition of dedicated collaborators has played a major part in the rapid growth of the company in the last few years. This is why we work hard to nurture team talent and ensure the best possible conditions for collaboration and innovation. Collaborators are motivated by this culture and in turn promote the strong values of commitment, integrity and audacity both in their own business activities and with regard to stakeholders.

💡 Our Human Resource Policy supports the company as it grows in size by welcoming new talent and helping current collaborators improve and develop their skills", emphasizes the HR Department at Provepharm. "Working methods and management and collaborator attitudes also need to evolve to enable greater flexibility and cooperation and ensure individual professional fulfillment. 💡

💡 Our Human Resource Policy supports the company as it grows in size by welcoming new talent and helping current collaborators improve and develop their skills", emphasizes the HR Department at Provepharm. "Working methods and management and collaborator attitudes also need to evolve to enable greater flexibility and cooperation and ensure individual professional fulfillment. 💡

ENSURE HEALTHY AND SAFE WORKING CONDITIONS

Provepharm relies on a management and HSE (Health, Safety and Environment) policy to prevent occupational accidents and work-related illness and reduce employees' exposure to hazardous and arduous working conditions.

Various actions were initiated or continued in 2021.

Regarding safety at the Marseille site, we would like to highlight the following:

- The implementation of a HSE regulatory surveillance: Follow-up was set up to achieve 88 % compliance by the end of 2021 (examples of compliance initiatives: implementation of speed bumps, marking of traffic lanes, handicap accessible electric parking space, removal of reservations on electrical installations, new emergency evacuation circuit). These actions will be continued in 2022.

- Le développement de l'axe sûreté avec l'installation de caméras de vidéosurveillance et de détecteurs de présence sur le site en extérieur.
- La réalisation des contrôles périodiques des équipements dans leur intégralité selon le plan de maintenance.
- L'intervention du service HSE pour le suivi des travaux au côté des Services Généraux pour assurer la partie Sécurité.
- La mise en place de 6 formations adaptées aux besoins des collaborateurs (travail en hauteur, habilitation électrique, manipulations des extincteurs, Sauveteur et secouriste du travail, gestes et postures, risques chimiques).
- Le suivi de la gestion des stocks liés au COVID.

La sécurité liée aux risques chimiques a également été renforcée avec :

- L'installation de nouveaux outils liés à la Sécurité des Procédés.
- La mise à disposition des Fiches de Données de Sécurité sur tablette pour permettre aux collaborateurs d'y accéder plus rapidement et facilement en cas d'urgence.
- La gestion des déchets chimiques a été dématérialisée selon la réglementation en vigueur.
- Des actions de sensibilisation ont été réinstaurées pour les collaborateurs « techniques ».

L'année 2021 a également été marquée par l'organisation de la première semaine de la sécurité afin d'impliquer les collaborateurs dans la démarche HSE. Cette semaine a rassemblé 60% des collaborateurs sur au moins un Atelier, dont 26 collaborateurs formés aux premiers secours et 21 participants à la formation incendie en réalité virtuelle.

- The improvement of the security aspect with the installation of video surveillance cameras and motion detectors on site, outside.
- Periodic inspections of the entire equipment in accordance with the maintenance plan.
- The involvement of the HSE department for the work supervision alongside facilities management to ensure the safety aspect.
- The implementation of 6 training courses adapted to the collaborators' needs (working at height, electrical qualification, handling of fire extinguishers, first aid at work, gestures and postures, chemical hazards).
- Monitoring stock management related to COVID.

Safety related to chemical hazards was also reinforced with:

- The implementation of new tools related to Process Safety.
- The availability of Safety Sheets on a tablet to enable collaborators to access them more quickly and easily in case of an emergency.
- Chemical waste management was dematerialized in accordance with current regulations.
- Awareness-raising actions were restored for "technical" collaborators.

Another highlight of 2021 was the organization of the first Safety Week to involve collaborators in the HSE approach. This week brought 60% of collaborators together in at least one workshop, including 26 collaborators trained in first aid and 21 participants in virtual reality fire training.

accident de travail en 2021



accident at work in 2021

FACILITER L'INTÉGRATION DE TOUS

Le département des ressources humaines s'attache à constituer des équipes de profils variés, avec des personnes issues de milieux et de cursus différents.

Aussi, pour faciliter l'intégration des nouvelles recrues, un parcours d'intégration est mis en place sur les trois premiers mois : à l'arrivée dans la société, un tuteur appelé « Buddy » accompagne le collaborateur pour une meilleure intégration, rapport d'étonnement à un mois, entretien avec le directeur général à deux mois et entretien d'intégration à trois mois. Des formations et sensibilisations complètent ce parcours durant lequel les nouveaux collaborateurs font connaissance avec tous les métiers de l'entreprise.

Malgré la crise sanitaire, le plan de recrutement pour accompagner la croissance de l'entreprise a pu être maintenu et le processus d'intégration est resté très complet, sous format hybride avec un mix de formations et rencontres en présentiel et en distanciel.

FACILITATE THE INTEGRATION OF ALL COLLABORATORS

The Human Resource Department strives to build teams that include a range of different profiles, with people from different backgrounds and courses of study.

To facilitate the integration of new recruits, an integration program is set up over the first 3 months: upon arrival at the company, a tutor called a "Buddy" accompanies the collaborator for a better integration, an astonishment report after the first month, an interview with the general manager after two months and an integration interview after three months. Training and awareness-raising sessions complete this course during which new collaborators get to know all the company's business activities.

Despite the health crisis, the recruitment plan to support the company's growth was able to be maintained and the integration process remained very complete, in a hybrid format with a mix of face-to-face and remote trainings and meetings.

Cette diversité permet de constituer des pôles de compétences dynamiques.
This diversity makes it possible to establish dynamic areas of expertise.

Taux de maintien des nouvelles recrues la première année en 2021

91%

Retention rate for new recruits in the first year in 2021

DES ESPACES DE TRAVAIL ADAPTÉS À LA CULTURE COLLABORATIVE ET AU TRAVAIL HYBRIDE

La métamorphose de nos espaces de travail initiée en 2020 s'inscrit dans une démarche collaborative : un groupe de travail a été mis en place début 2021. L'objectif était de proposer une amélioration des conditions de travail des collaborateurs, notamment avec le mode hybride qui a pris tant de place avec la montée en puissance du télétravail.

Après avoir écouté les équipes, les travaux de réaménagement ont démarré en octobre 2021, dans l'objectif de refléter notre culture d'entreprise et de proposer à tous un environnement de travail collaboratif. Le choix du prestataire concernant le mobilier s'est porté vers une entreprise qui travaille de manière éco-responsable.

Afin que les collaborateurs s'approprient ces nouveaux espaces, un groupe de travail a été créé dans le cadre de notre démarche de transformation culturelle. Composé de collaborateurs volontaires, il s'attache à aider les collaborateurs à comprendre le fonctionnement des nouveaux espaces, les impliquant afin qu'ils s'y sentent chez eux et leur proposent des sondages réguliers.

WORKSPACES ADAPTED TO COLLABORATIVE CULTURE AND HYBRID WORK

The transformation of our workspaces started in 2020 is part of a collaborative approach: a working group was set up at the beginning of 2021. The objective was to propose an improvement in collaborators' working conditions, particularly with the hybrid mode that has become so important with the rise of remote working.

Following consultation with the teams, the redesign work began in October 2021, with the aim of reflecting our corporate culture and providing everyone with a collaborative work environment. The choice of the furniture provider focused on a company that works in an eco-friendly manner.

In order for collaborators to make the most of these new spaces, a working group was created as part of our cultural transformation approach. Composed of volunteer collaborators, it is dedicated to helping collaborators understand how the new spaces work, involving them so that they feel at home and conducting regular surveys.

ACCOMPAGNER L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

L'anticipation des besoins de compétences et l'adaptation des métiers aux nouveaux enjeux nécessitent une gestion personnalisée des carrières.

C'est pourquoi l'entreprise déploie un plan de développement des compétences en accordant une part très importante à la formation (budget doublé par rapport à la contribution OPCO). Dans le même temps, un plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est en train d'être déployé progressivement dans le but d'affiner notre plan de formation et qu'il soit parfaitement adapté à nos besoins actuels et futurs.

SUPPORT SKILL ACQUISITION

Anticipating skill needs and adapting business activities to new challenges requires personalized career management.

This is why the company is deploying a skill development plan with a very large training part (budget doubled as compared to the OCPA contribution). At the same time, a forward-looking employment and skill management plan is gradually being implemented with the aim of refining our training plan so that it is perfectly adapted to our current and future needs.

Nombre d'heures de formation moyen
par collaborateur

27,6

Average number of training hours
per collaborator



PARTAGER LA VALEUR AJOUTÉE

L'entreprise a mis en place une prime d'intéressement et un plan d'épargne entreprise. Parmi les autres avantages, les collaborateurs bénéficient d'une prime sur objectifs (dont 20 % porte sur l'adhésion aux valeurs de l'entreprise et aux objectifs RSE), d'une prime conventionnelle d'ancienneté, d'une prime de vacances attribuée sur des critères d'équité, de chèques-cadeaux à Noël et d'une assurance santé et prévoyance avec des garanties très avantageuses.

L'ensemble de ces avantages démontre l'attachement de la direction à associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise et à les encourager à agir au quotidien en portant les valeurs de responsabilité.

En tant que délégués du personnel, nous avons instauré un dialogue avec la direction et les collaborateurs.

Cela nous permet de pouvoir évoluer sur différents sujets pour les collaborateurs comme les horaires aménagés (optimiser les temps de trajets) ou le télétravail. Avec une société en pleine évolution, nous espérons permettre de faire un lien entre la direction et les collaborateurs.

Claudia RIZZANTE

Déléguée du personnel de Provepharm

SHARE THE ADDED VALUE

The company has implemented a profit-sharing bonus and a company savings plan. Amongst other advantages, collaborators benefit from a bonus based on objectives (of which 20% is awarded for adherence to company values and CSR objectives), a standard seniority bonus, a holiday bonus allocated on the basis of social equity criteria, Christmas gift vouchers and health and life insurance with highly beneficial terms.

All of these advantages show the commitment of top management to recognizing collaborators for their performance within the company and encouraging them to contribute and act responsibly on a daily basis.

As employee representatives, we have established a dialogue between management and collaborators.

This enables us to move forward on different issues important to collaborators such as flexible working hours (optimizing commute times) or remote working. As the company continues to evolve, we hope to continue forming ties between management and collaborators.

Claudia RIZZANTE

Employee Representative from Provepharm

des collaborateurs détiennent des actions

29 %

of collaborators own shares

Part du chiffre d'affaires allouée à la rémunération des collaborateurs

18 %

Percentage of revenue allocated to collaborator compensation:

ASSURER LE SUIVI DE LA PERFORMANCE ET DE LA RÉTENTION DES TALENTS

Un plan de gestion des carrières clair, équitable et juste, a été mis en place en 2021.

Ce plan comprend plusieurs étapes successives permettant un suivi de la performance et de l'évolution des carrières des collaborateurs.

Il démarre par un entretien de performance suivi d'une revue des salaires qui permet une profondeur et une politique salariale claire.

Ensuite, un entretien carrière permet de définir les besoins en formation et les souhaits d'évolution exprimés par les collaborateurs et leurs managers.

Une people review vient compléter ce dispositif afin que l'entreprise identifie de manière collégiale ses talents et key performers et mette en place une politique de gestion et de rétention de ces derniers.

ENSURE PERFORMANCE REVIEW AND TALENT RETENTION

A clear, equitable and fair career management plan was implemented in 2021.

This plan includes several successive steps to monitor collaborators' performance and career development.

It starts with a performance interview followed by a salary review allowing for an in-depth clear salary policy.

Next, a career interview helps define the training needs and development wishes expressed by collaborators and their managers.

A people review completes this process so that the company can identify its talents and key performers in a colle-

gial manner and implement a policy for managing and retaining them.



S'ACCOMPLIR PROFESSIONNELLEMENT

Au-delà du développement des compétences, Provepharm veille au bien-être et à la reconnaissance de ses collaborateurs :

- En assurant un dialogue social ouvert et régulier avec les membres élus du CSE (Comité Social et Economique), tout en soutenant les initiatives des collaborateurs pour animer la culture d'entreprise : séminaires, rencontres « afterwork », événements sportifs, etc. Dans la perspective de structurer le temps d'échange et de détente des collaborateurs, le Bureau des Loisirs (BDL), créé en 2017 et doté d'un budget de 25 000 € permet de soutenir la cohésion au sein de l'entreprise tout en associant les familles : week-ends Ski, journées bateau...
- L'entreprise travaille également sur l'équilibre de la vie professionnelle avec la vie personnelle : une charte du télétravail a été mise en place en 2021 validant la possibilité pour tous de pouvoir bénéficier de 8 jours de télétravail par mois. D'autres accords sont en voie de finalisation tels qu'un Compte Epargne Temps et une évolution de l'accord sur le temps de travail.

PROFESSIONAL FULFILLMENT

In addition to supporting the development of skills and expertise, Provepharm takes great care to boost the well-being and recognition of its collaborators:

- Ensuring open and regular social dialogue with the elected members of the Works Council while supporting collaborator initiatives to revitalize corporate culture: seminars, «afterwork» meetings, sports events, etc. To better structure collaborators' social and relaxation time, the Social Committee, created in 2017 and with a budget of € 25,000, makes it possible to support cohesion within the company while associating families: ski weekends, boating days...
- The company is also working on work-life balance with personal life: A remote working agreement was introduced in 2021 enabling all collaborators to benefit from 8 days of remote work per month. Other agreements are about to be finalized, such as a Work Time Savings Account and an evolution of the agreement on working hours.

COVID-19

En temps de crise sanitaire plusieurs actions ont été organisées afin de participer au Bien-être des collaborateurs :

- Cours de sport en distanciel
- Envoi de paniers de fruits à domicile
- Ateliers de cohésion à distance (information stratégique et organisationnelle, teambuildings, développement personnel, informations liées à la crise sanitaire, développement durable)

In times of health crisis several actions were organized in order to contribute to collaborators well-being:

- Remote sports training
- Sending fruit baskets to collaborators' homes
- Remote cohesion workshops (strategic and organizational information, team-buildings, personal development, information related to the health crisis, sustainable development).



CULTIVER LA DIVERSITÉ, S'ENGAGER POUR LA PARITÉ

En inscrivant la diversité et l'égalité hommes/femmes au cœur de sa politique des ressources humaines, Provepharm démontre combien cette richesse est un gage de succès.

Les actions suivantes éclairent cette volonté :

- Signature en 2019 de la Charte de l'égalité Femmes-Hommes ;
- Signature en 2020 de la Charte « Bye Bye Sexisme » ;
- Politique de recrutement non discriminatoire : l'entreprise poursuit ses recrutements sur des critères uniquement basés sur les compétences requises et l'adéquation avec les valeurs et la culture de l'entreprise.

CULTIVATE DIVERSITY, COMMIT TO EQUALITY

By incorporating diversity and male-female equality at the heart of its human resource policies, Provepharm highlights the importance of such a key to success.

The following actions reinforce this approach:

- Signature in 2019 of the Gender Equality Charter;
- Signature in 2020 of the "Bye Bye Sexism" Charter;
- Non-discriminatory recruitment policy: the company pursues its recruitments on criteria based solely on the skills required and the adequacy with the company's values and culture.

L'index égapro, effectué pour la première fois en 2021. Ce score reflète notre engagement pour la parité.

91/100

The Egapro index, conducted for the first time in 2021. This score reflects our commitment to gender parity.

INDICATEURS SOCIAUX

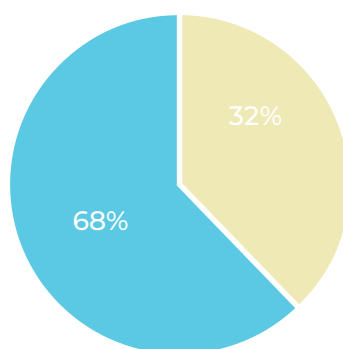
SOCIAL INDICATORS

	2018	2019	2020	2021
Effectif total - ETP Total workforce - FTE Équivalent temps plein Full-time equivalent	46	50	83	113
Turn Over En nombre de personnes By number of people	17,5 %	14,4 %	17,8 %	16,67 % *20 entrées 8 sorties *20 hiring 8 leaving
Nombre total d'accidents Total number of accidents	2**	5* 1**	2* 1**	0 internes 0 in-house 2 entreprises extérieures 2 external companies
Taux de collaborateurs en CDI Percentage of collaborators with permanent contracts jobs	Non mesuré Not measured	Non mesuré Not measured	92,7 %	95% *Hors US *Excluding the US
Taux d'emploi des jeunes Youth employment rate	Non mesuré Not measured	Non mesuré Not measured	5,8 %	32,97 %
Taux d'emploi des seniors Senior employment rate	Non mesuré Not measured	Non mesuré Not measured	16 %	16 %
Part des Collaborateurs ayant bénéficié de formation Percentage of collaborators receiving professional training	Non mesuré Not measured	Non mesuré Not measured	21 % * baisse du taux de for- mation lié à la situation sanitaire. *drop in the rate of training linked to the health situation.	82%
Nombre d'heures de formations Number of professional training hours	1084	1601	301 * baisse du taux de for- mation lié à la situation sanitaire. *drop in the rate of training linked to the health situation.	3119,5
% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien professionnel % of collaborators who benefited from a professional interview	Non mesuré Not measured	Non mesuré Not measured	100 %	100%

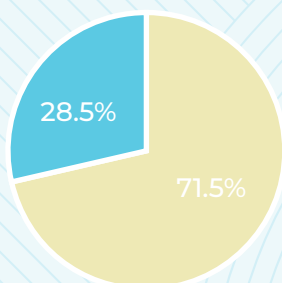
*sans arrêt de travail / **avec arrêt de travail

*without work stoppage / **with work stoppage

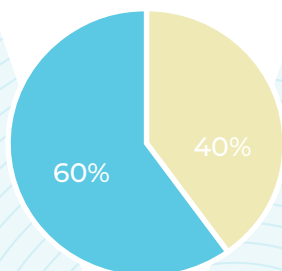
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE DISTRIBUTION OF WORKFORCE BY GENDER



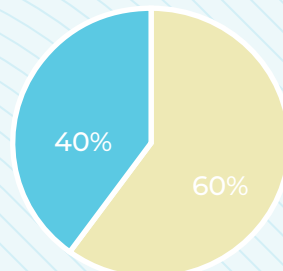
Taux de parité
Gender parity rate



Conseil d'administration
Board of Directors



Cadres
Management staff

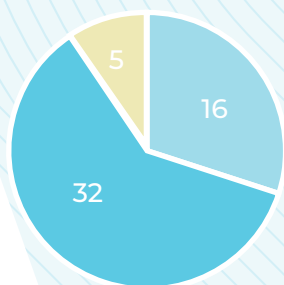


Non cadres
Non-executive

Femmes
Women

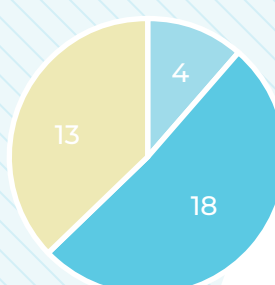
Hommes
Men

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE WORKFORCE BREAKDOWN BY AGE



Femmes
Women

Chiffres France uniquement



Hommes
Men

Chiffres France uniquement

< 30 ans
< 30 yrs

> 30 et < 50 ans
> 30 and < 50 yrs

> 50 ans
> 50 yrs

Tous mobilisés pour agir en faveur de notre planète

All Mobilized to Act in favor of our Planet



S'ENGAGER POUR LA NEUTRALITÉ CARBONE

CONTRIBUTE TO CARBON NEUTRALITY



OBJECTIF 2025 - OBJECTIVE FOR 2025

- Mener une analyse des risques incluant notre vulnérabilité au changement climatique et aux risques de transition écologique
- Établir notre plan Climat avec une trajectoire de réduction d'émission Co₂ significative, validé scientifiquement et cohérent avec notre secteur d'activité
- Une campagne de sensibilisation annuelle minimum
- Conduct a risk analysis including our vulnerability to climate change and ecological transition risks
- Establish our Climate Plan with a significant CO₂ emission reduction path, scientifically validated and consistent with our business sector.
- At least one annual awareness campaign

L'amélioration des performances environnementales des opérations de Provepharm est un objectif important pour l'entreprise comme pour nos parties prenantes. Nous avons donc pris des engagements ambitieux pour l'avenir.

Improving the environmental performance of Provepharm's operations is an essential objective for the company and our stakeholders. We have therefore made ambitious commitments for the future.

MENER NOTRE ÉTUDE DE VULNÉRABILITÉ AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET AU RISQUE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les risques liés au changement climatique et à la transition écologique ont été identifiés dans notre analyse de risques business menée en 2021. Une première étape avant d'analyser les activités de Provepharm plus en profondeur en 2022 grâce au projet « Stratégie Climat » qui a pour objectif de réaliser une analyse stratégique de l'entreprise dans un contexte bas carbone et construire un plan de transition avec une vision à court, moyen et long terme.

CONDUCT OUR CLIMATE CHANGE AND ECOLOGICAL TRANSITION RISK ASSESSMENT

Risks related to climate change and ecological transition were identified in our business risk analysis conducted in 2021. This is the first step before analyzing Provepharm's activities in greater depth in 2022 with the "Climate Strategy" project, which aims to perform a company strategic analysis in a low-carbon context and to build a transition plan with a short, medium and long-term approach.



ÉTABLIR NOTRE STRATÉGIE CLIMAT

Si Provepharm n'est pas soumis à l'obligation de réaliser un bilan Carbone, l'entreprise entend prendre sa part pour lutter contre le réchauffement climatique. C'est pourquoi nous sommes engagés dans l'élaboration d'une stratégie climat.

Les objectifs de cette démarche sont :

1. Mettre à jour et fiabiliser un état des lieux des émissions liées à l'activité de Provepharm, au travers d'un Bilan Carbone®, premier élément de structuration d'une démarche de stratégie de réduction de notre empreinte carbone, permettant d'identifier, quantifier et de classer nos sources d'émissions (le dernier Bilan Carbone® réalisé datant de 2019, et étant soumis à beaucoup d'incertitudes)
2. Définir notre feuille de route pour contrôler et réduire nos émissions de gaz à effet de serre, au travers de l'élaboration d'une stratégie climat. Un diagnostic initial sur la maturité de la démarche climat de l'organisation sera réalisé, puis une vision long terme dans une économie bas carbone sera définie.
3. Identification de notre trajectoire de réduction carbone, cohérente avec notre secteur et les accords de Paris.

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL TOUT AU LONG DU CYCLE DE VIE DE NOS PRODUITS

Revoir l'ensemble du cycle de vie de chacun de nos produits et améliorer leur impact environnemental dès la conception est un projet qui demande beaucoup de ressources, tant financières qu'humaines. Afin de mener à bien ce projet, dans une démarche sincère et efficace nous souhaitons procéder par étapes. A horizon 2025, nous avons prévu :

- D'apposer des informations de tri claires sur nos emballages à destination des officines dès 2022 ;
- De généraliser l'écoconception des emballages en intégrant l'écoconception à nos process et procédures internes en 2023 ;
- D'établir un plan d'amélioration de la recyclabilité de l'ensemble de nos packagings existants pour 2024.
- De travailler avec des organismes agréés comme Adelphe ou Leem pour gérer et améliorer la fin de vie de nos produits.

ESTABLISH OUR CLIMATE STRATEGY

Although Provepharm is not obliged to calculate a carbon balance audit, the company intends to do its part in the fight against global warming. This is why we are committed to developing a climate strategy.

The objectives of this approach are:

1. Update and establish a complete inventory of the emissions related to Provepharm's activity, with a Bilan Carbone® (Carbon Balance audit), the first step in structuring a strategy to reduce our carbon footprint, enabling us to identify, quantify and classify our emission sources (the last Bilan Carbone® was conducted in 2019 and subject to many uncertainties).
2. Define our roadmap to control and reduce our greenhouse gas emissions, through the development of a climate strategy. An initial diagnosis on the maturity of the organization's climate approach will be performed, and then a long-term approach in a low-carbon economy will be defined.
3. Identification of our carbon reduction path, consistent with our field and Paris Agreement.

REDUCE THE ENVIRONMENTAL IMPACT ALL ALONG OUR PRODUCTS' LIFE-CYCLE

Review the entire life-cycle of each of our products and improve their environmental impact from the design stage is a very demanding project, both financially and in terms of human resources. In order to carry out this project, in a sincere and efficient way, we intend to proceed gradually. For Horizon 2025, we plan:

- To affix clear sorting information on our packaging for pharmacies, starting in 2022;
- To generalize packaging eco-design by including it in our internal processes and procedures in 2023;
- To establish a plan to improve the recyclability of all our existing packaging by 2024;
- To work with approved organizations such as Adelphe and Leem to manage and improve our products' end-of-life.



OPTER POUR LE FRET RESPONSABLE

Qu'il s'agisse des approvisionnements ou des livraisons, opter pour une logistique de qualité et vertueuse contribue à une chaîne de valeur responsable. C'est pourquoi Provepharm s'engage à regrouper ses commandes et invite ses clients à généraliser cette pratique permettant de limiter les impacts sur le réchauffement climatique. Mieux, la logistique en France et aux US est opérée par des acteurs engagés dans une démarche RSE affichée, voire même évaluées (certification ISO 14001, Ecovadis).

OPTER POUR LE FRET RESPONSABLE

Whether for supply or delivery, choosing quality and ethical logistics contributes to a responsible value chain. This is why Provepharm is committed to grouping its orders and invites its clients to generalize this practice that reduces global warming impacts. Moreover, logistics in France and the US is operated by players recognized for their commitment to CSR, sometimes even evaluated (ISO 14001 certification, Ecovadis).



LIMITER L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS DE BUREAU

a. Optimiser la mobilité

Les impacts environnementaux liés à la mobilité ont été ciblés avec plusieurs actions significatives :

- La flotte de véhicules de service : 43% sont des véhicules hybrides. 14 bornes de recharge électrique sont installées et 1 voiture électrique est mise à disposition des collaborateurs depuis 2019 sur le site de Marseille.
- Sensibilisation sur le covoiturage et la mobilité douce : près d'un quart des collaborateurs utilisent les transports en commun pour les trajets domicile/entreprise,
- Installation d'équipements de visio-conférence en France et aux États-Unis pour limiter les trajets en avion,
- Participation au plan de mobilité organisé par l'association du technopôle de château-Gombert. Au programme : Micromobilité, covoiturage, mutualisation des ressources,
- Augmentation du nombre de jours de télétravail : Réduisant ainsi les trajets domicile/travail des collaborateurs.

b. Suivre nos consommations d'énergie

Nous effectuons un suivi de nos consommations d'eau et d'électricité chaque année, mais n'avons pas encore fixé d'objectif d'économie.

REDUCE THE IMPACT OF OUR OFFICE ACTIVITIES

a. Optimize transportation

The environmental impacts related to transportation have been targeted with several significant actions:

- The fleet of service vehicles: 43% are hybrid vehicles. 14 electric charging stations were installed and 1 electric car was made available to collaborators since 2019 at the Marseille site.
- Raising awareness about carsharing and sustainable transport: nearly 25 % of collaborators use public transportation for their home-to-company journeys,
- Installation of videoconferencing equipment in France and the United States to reduce air travel,
- Participation in the transportation plan organized by the Château-Gombert Technology Park association. On the agenda: micro-mobility, carsharing, pooling of resources,
- Increase in the number of remote working days: thus reducing the number of commutes for collaborators.

b. Monitor our energy consumption

We monitor our water and electricity consumption every year, but have not yet set any savings target.

C. Gérer et réduire nos déchets

En fin d'année 2020, Provepharm s'est associé à la société «Lemontri» qui propose des solutions innovantes, incitatives et solidaires pour recycler les déchets et améliorer les performances de tri.

La collecte des déchets fait l'objet de suivi et d'une évaluation de la qualité de notre tri chaque mois. Ce nouveau process nous permet indirectement de :

- Réduire la consommation d'eau utilisée pour traiter les déchets ;
- Économiser de l'énergie ;
- Réduire nos émissions de CO2 ;
- Réduire l'extraction des matières ;
- Générer des heures de travail en insertion.

C. Manage and reduce our waste

At the end of 2020, Provepharm partnered with the company «Lemontri» which offers innovative, incentive and fair solutions to recycle waste and improve sorting performance.

Our waste collection is monitored and the quality of our sorting is evaluated every month. This new process indirectly enables us to:

- Reduce the consumption of water used to process the waste;
- Save energy;
- Reduce our CO2 emissions;
- Reduce material extraction;
- Generate integration work hours.

Bilan de la valorisation de nos déchets en 2021 sur le site de Marseille (siège)

Summary of our waste recovery in 2021 at the Marseille site (headquarters)

	Déchets non dangereux Non-hazardous waste	Déchets dangereux Hazardous waste
Quantité annuelle - Annual quantity	23.95 t	37.38 t
Pourcentage de valorisation - Percentage of recovery	75%	3.8 %
Éliminé - Disposed	25%	96.2 %

En 2022, notre plan d'action pour réduire nos déchets :

- Mise en place d'un plan de réduction par type de déchets,
- Augmentation de la part des déchets valorisés par la recherche de filières
- Sensibilisation des collaborateurs,
- Mise en place d'outils facilitateurs comme les cantines connectées avec bocaux en verre consignés ou encore la mise à disposition de kits éco-responsables.

In 2022, our action plan to reduce our waste:

- Implementation of a reduction plan by type of waste,
- Increase the proportion of waste recycled by seeking out new channels,
- Raising collaborator awareness,
- Implementation of facilitating tools such as connected cafeterias with returnable glass jars and providing eco-responsible kits.



a. Encourager les comportements responsables

Suite au lancement et au succès du **#plsreduitsesdechets** en 2018, l'évènement est devenu biannuel, avec une mobilisation de la majorité des collaborateurs en faveur de la préservation de l'environnement. Durant ces semaines, chaque collaborateur est invité à réaliser, des défis ou ateliers écologiques :

- Slow cosmétique (maison et naturelle)
- Upcycling (donner une seconde vie aux vieux vêtements)
- Sensibilisation à l'économie d'énergie
- Biodiversité

Afin de poursuivre cette dynamique positive, les « Green Week » sont devenues des incontournables de la sensibilisation de l'empreinte environnementale avec des actions menées toute l'année.

Ce programme a d'ailleurs été décliné aux US pour la 3^e année consécutive. Les équipes Outre-Atlantique ont été mises à contribution pour également y participer avec des ateliers sur thème de l'économie circulaire, la mobilité durable, l'économie d'énergie ou encore le gaspillage alimentaire.

Enfin, pour encourager les comportements responsables, chaque collaborateur bénéficie d'un kit d'arrivée « zéro déchet » composé d'éléments éco-responsables qui lui donne les premiers outils afin d'être aligné avec les bonnes pratiques de l'entreprise.

Grâce à ces actions nous avons pu éliminer une grande partie du plastique à usage unique dans le quotidien des collaborateurs.

Les poubelles individuelles ont également pu être supprimées au profit des poubelles de tri.

a. Encourage responsible behavior

Following the launch and success of **#plsreduitsesdechets** (**#plsreducesitswaste**) in 2018, the event has become a biannual event, with most collaborators mobilized in favor of environmental preservation. During these weeks, each collaborator is invited to carry out ecological challenges or workshops:

- Ecological cosmetics (home-made and natural)
- Upcycling (giving old clothes a second life)
- Energy conservation awareness
- Biodiversity

In order to keep this positive dynamic going, "Green Weeks" are essential for raising awareness of the environmental footprint, with actions carried out throughout the year.

This program was also extended to the US for the third consecutive year. Teams across the Atlantic were put to work to also participate with workshops on circular economy, sustainable transportation, energy saving and even food waste.

Finally, to encourage responsible behavior, each collaborator benefits from a "zero waste" arrival kit composed of eco-responsible items that give them the first tools to align with the company's good practices.

With these actions we were able to eliminate single-use plastic cups and bottles from our collaborators' daily lives.

Individual waste containers were also eliminated in favor of sorting containers.



Intégrer les clients et les patients au cœur de notre activité

Embed customers and patients at the heart of our work



CONCEVOIR AVEC EFFICACITÉ DE NOUVEAUX TRAITEMENTS MÉDICAUX

EFFICIENTLY DEVELOP NEW MEDICAL TREATMENTS



OBJECTIF 2025 - OBJECTIVE FOR 2025

- Mettre à disposition des solutions à haute valeur ajoutée sur un maximum de territoires
- 30% des Professionnels de Santé, concernés par nos spécialités en France, sensibilisés avec des dispositifs pédagogiques
- Mener une étude clinique contre la malaria avec notre produit historique
- Make high value-added solutions available in as many regions as possible
- 30% of Healthcare Providers, concerned by our specialties in France, educated with through awareness-raising initiatives
- Conduct a clinical study against malaria with our long-established product

Chez Provepharm, nous plaçons les besoins des professionnels de santé et des patients au centre de toutes les réflexions et décisions. Notre approche "Customer centricity" inscrite dans le plan stratégique 2020-2025 est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise, et est devenue le réel moteur de notre fonctionnement avec pour finalité une meilleure connaissance de nos clients et une offre de produits et de services adaptée à leurs besoins.

Concrètement, cela s'est traduit en 2021 par plusieurs actions :

- L'analyse des besoins des professionnels de santé via la mise en place d'études de marché et le développement de nos relations avec les experts
- Le développement d'outils spécifiques pour améliorer les pratiques et favoriser le bon usage de nos solutions
- Le renforcement de notre présence sur le terrain avec notre équipe de Key Account Manager et Medical Scientific Liaison
- La présence aux congrès de spécialité et la coordination de symposia
- La mise en place de réunions d'échanges scientifiques pour répondre aux besoins d'information médicale

Ces actions ne représentent que la première pierre de l'édifice. Elles seront renforcées en 2022 grâce à une adaptation permanente à l'environnement et aux pratiques des professionnels de santé.

At Provepharm, we place healthcare providers' and patients' needs at the center of all our considerations and decisions. This "Customer-Centric" approach, which is part of the 2020-2025 strategic plan, is integrated at all levels of the company and has become the real driving force behind our operations, with the aim of gaining a better understanding of our customers and offering products and services adapted to their needs.

In practice, this has led to several actions in 2021:

- The analysis of healthcare providers' needs by conducting market studies and developing our relationships with experts
- The development of specific tools to improve practices and promote the proper use of our solutions
- The strengthening of our field presence with our Key Account Manager and Medical Scientific Liaison team
- Attendance at specialty conferences and symposia coordination
- The implementation of scientific exchange meetings to meet the needs of medical information

These actions only represent the first stone of the building. They will be strengthened in 2022 through continuous adaptation to healthcare providers' environment and practices.

PRODUIRE DES TRAITEMENTS SÛRS ET EFFICACES

Provepharm assure une qualité de ses produits grâce à un système de management qualité certifié ISO 13485, Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) et Bonnes Pratiques de Distribution (BPD).

Elle pose les bases de nos démarches, HSE, RH et RSE qui permettent aujourd'hui une prise de recul sur notre vision stratégique en intégrant toutes les parties prenantes dans cette mission.

La démarche Qualité de Provepharm constitue un socle solide à la performance et la pérennité globale et durable de l'entreprise.

Provepharm's Quality approach constitutes a solid foundation for both the company's performance and its comprehensive and lasting future.

PRODUCE SAFE AND EFFECTIVE TREATMENTS

Provepharm ensures the quality of its products through an ISO 13485 certified quality management system, Good Manufacturing Practices (GMP) and Good Distribution Practice (GDP).

It provides the framework for our HSE, HR and CSR approaches, which enable us today to take a step back from our strategic perspective by integrating all stakeholders in this project.

RACCOURCIR LES DÉLAIS DE MISE À DISPOSITION DE TRAITEMENTS

Concevoir et mettre sur le marché de nouveaux traitements est une mission de longue haleine. La revitalisation de molécules existantes permet de diviser par cinq les délais de distribution d'un nouveau traitement. « Pour relever ce défi, les équipes de R&D substituent au maximum les tests sur le « vivant » (études cliniques et non cliniques) par l'utilisation de résultats d'études déjà menées combinés à des recherches sur la littérature scientifique et médicale » souligne Emilie Huyghues des Etages, Directrice des opérations Transverses.

SHORTEN THE TIME TO BRING TREATMENTS TO MARKET

Designing and bringing new treatments to the market is a long-term project. By revitalizing existing molecules, it is possible to reduce, by five, the distribution time of a new treatment. "To meet this challenge, R&D teams replace tests on "live" subjects (clinical and non-clinical studies) to the extent possible, by combining the results of studies already carried out with research in the scientific and medical literature" says Emilie Huyghues des Etages, Director of Transversal Operations.

LA TRANSPARENCE ET L'ÉTHIQUE COMME GAGE DE CONFIANCE

L'histoire de Provepharm s'est écrite en nouant un rapport de confiance avec l'ensemble de ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs mais aussi les principaux acteurs du territoire. Cette confiance mutuelle est inspirée par la direction générale, à travers une volonté de transparence et un respect vis-à-vis des différentes réglementations telles que la déclaration des liens d'intérêts issue de la Loi Bertrand ou le RGPD. La publication de ce rapport annuel (Communication sur le Progrès) en témoigne également.

Pour poursuivre dans cette voie et afficher son engagement, Provepharm a publié en juin 2021 une charte commerciale éthique et durable.

SCANNEZ-NOUS



SCAN ME

Consultez notre Charte commerciale éthique et durable - Consult our ethical and sustainable commercial charter

TRANSPARENCY AND ETHICS AS SIGNS OF TRUST

Provepharm has evolved by developing trusting relationships with all its collaborators, customers and suppliers as well as with major players in the region. This mutual trust is inspired by the executive management, through transparency and respect for the various regulations such as the reporting of conflicts of interest as a direct consequence of the Bertrand Law or the GDPR. This is also illustrated by the publication of this annual report (Communication on Progress).

To continue this approach and demonstrate its commitment, Provepharm published an Ethical and Sustainable Business Charter in 2021.

👏 La Charte Commerciale Ethique et Durable nous permet de présenter aux établissements de santé, fournisseurs et prestataires nos engagements et actions concrètes et ainsi créer des conditions de partenariat sur le long terme. En nous fixant des objectifs ambitieux, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale, nous faisons évoluer positivement notre organisation et nous mettons tout en œuvre pour les atteindre. 👏

Mary Acard Duyck - Marketing Manager

Provepharm continuera en 2022 à renforcer l'éthique auprès de ses fournisseurs et collaborateurs, avec pour projet un code de conduite fournisseurs et une charte éthique.

👏 The Ethical and Sustainable Business Charter enables us to showcase our commitments and practical actions to healthcare institutions, suppliers and service providers and thus create the right conditions for long-term partnerships. By setting ambitious objectives, particularly in terms of social and environmental responsibility, we are developing our organization in a positive way and we are making every effort to achieve them. 👏

Mary Acard Duyck - Marketing Manager

Provepharm will continue in 2022 to enhance ethics among its suppliers and collaborators, working on a Supplier Code of Conduct and a Code of Ethics



UN CONSORTIUM POUR LE BLEU DE MÉTHYLÈNE DANS LA LUTTE MONDIALE CONTRE LA MALARIA

La Malaria (ou paludisme) s'est imposée comme un défi mondial de santé publique affectant aujourd'hui plus de 200 millions d'âmes et responsable de près de 450 000 décès par an dans la zone endémique (tropicale). Si les progrès pharmaceutiques et les programmes de santé publique ont largement contribué à en réduire la mortalité, la Malaria reste un fardeau majeur.

La publication de travaux sur l'efficacité du bleu de méthylène contre la maladie a ouvert la voie à un long processus de recherche. C'est dans cette perspective que Provepharm s'est inscrit, avec pour objectif l'évaluation du bleu de méthylène en vue de son approbation par les autorités de santé des pays de la zone endémique.

Pour relever ce défi, l'entreprise a projeté de fonder avec le soutien de nombreux experts reconnus dans ce domaine un consortium international dédié à cet objectif de développement. Cette initiative a été couronnée par le prix Galien MedStartup dans la catégorie « Meilleur(e) collaboration ou partenariat pour une solution de rupture dédiée aux pays en développement ».

Provepharm entend fédérer la communauté mondiale des experts du bleu de méthylène dans la Malaria, afin de construire un programme de développement et de mobiliser des investisseurs en vue de financer ce programme, dans le cadre d'un modèle économique « no gain, no loss » (sans bénéfice ni perte) pour l'Entreprise.

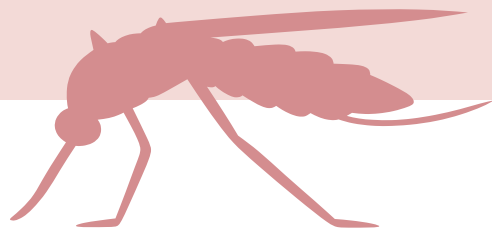
CONSORTIUM FOR METHYLENE BLUE IN THE WORLDWIDE FIGHT AGAINST MALARIA

Malaria is a worldwide problem affecting more than 200 million people today and causing around 450,000 deaths per year in endemic (tropical and sub-tropical) regions. Even though pharmaceutical developments and public health campaigns have helped reduce the mortality rate, Malaria remains a major burden, particularly in its resistance to available treatments.

The publications on the efficiency of methylene blue in fighting the disease have triggered a long research process. Provepharm decided to participate in this research with the aim of evaluating Methylene Blue and obtaining final approval from health authorities in countries from endemic zones.

To meet this challenge, the company decided to found an international consortium dedicated to this development objective, with the support of several acknowledged experts in the field. This initiative received the Galien MedStartup award for "Best Collaboration or Partnership Leading to a Breakthrough Solution Dedicated to In-developing Countries."

Provepharm plans to unite the global community of methylene blue "Malaria" experts in order to build a development program and mobilize investors to fund this program as part of a "No gain, No loss" economic model for the Company.



La connaissance du potentiel du bleu de méthylène pour le traitement du Paludisme nous a conduit naturellement à prendre notre part dans cette voie de recherche contre le paludisme, une épidémie qui frappe de manière privilégiée les personnes vulnérables comme les enfants dans des pays en voie de développement. Un projet parfaitement aligné avec nos valeurs.

Frederick GIRARD - Directeur Développement Médical de Provepharm

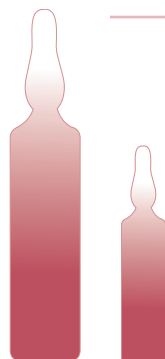
The knowledge of methylene blue's potential for treating malaria naturally led us to participate in this wave of research against malaria, an epidemic that strikes those most vulnerable, like children, in developing countries. A project perfectly aligned with our values.

Frederick GIRARD - Provepharm's Medical Development Director

du chiffre d'affaires investi en R&D en 2021

26%

revenues invested in R&D in 2021



Un écosystème en adéquation avec notre vision

An ecosystem in line with our vision

CARTE DES FOURNISSEURS - STAKEHOLDER MAP

6 %

UE - EU

66 %

France

27 %

Hors UE dont 21% aux US

Outside the EU including
21% in the US

99 %

de nos fournisseurs sont situés dans des pays à faible risque de corruption*

99%

of our suppliers are located in countries with a low risk of corruption*

*selon l'index de transparence internationale - *according to the transparency international index

CRÉER DE LA VALEUR AVEC NOS FOURNISSEURS CREATE VALUE WITH OUR SUPPLIERS



OBJECTIF 2025 - OBJECTIVE FOR 2025

- 50 % de nos fournisseurs critiques adhèrent à un code de conduite ou charte éthique
- 50 % de nos fournisseurs critiques possèdent une démarche RSE engagée ou évaluée.
- 50% of our critical suppliers conform to a code of conduct or Code of Ethics.
- 50% of our critical suppliers have a committed or assessed CSR approach.

La croissance rapide de Provepharm est le fruit d'un écosystème dynamique et riche de ses parties prenantes économiques, territoriales, internationales, politiques, philanthropiques ou associatives. La création de valeur issue des partenariats privilégiés avec les fournisseurs illustre la vitalité de cet écosystème.

Provepharm's rapid growth is the result of a dynamic ecosystem rich from its economic, regional, international, political, philanthropic and associative stakeholders. The value creation resulting from these privileged partnerships with suppliers demonstrates the vitality of this ecosystem.

UNE PRODUCTION EXEMPLAIRE SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

Pour intégrer la RSE dans notre chaîne de valeur, une politique d'achats responsables a été formalisée. Elle est fondée sur le respect des intérêts des parties prenantes (producteurs, fournisseurs, clients, patients). Dans cette perspective, nous souhaitons apporter des réponses aux enjeux environnementaux et sociétaux afin d'établir un partenariat dans la durée avec nos fournisseurs.

💡 Travailler en confiance avec l'ensemble de nos parties prenantes, y compris nos partenaires commerciaux, fournisseurs et collègues est primordial pour entretenir de bonnes relations à long terme. Nous devons agir avec sincérité dans un esprit de respect mutuel. 💡

Emilie Fernandez, Gestionnaire Achats de Provepharm

Un travail de fond est en cours pour bâtir les outils nécessaires à l'atteinte de nos objectifs d'Achats Responsables. Ils permettront à cette politique d'exister durablement dans notre quotidien d'acheteur.

EXEMPLARY PRODUCTION ALONG THE ENTIRE VALUE CHAIN

In order to integrate CSR in our value chain, a Responsible Purchasing Policy was formalized. It is based on the respect of stakeholders' interests (producers, suppliers, customers, patients). In this regard, we aim to provide answers to environmental and societal issues so that we can establish a long-term partnership with our suppliers.

💡 To work in confidence with all our stakeholders, including our business partners, suppliers and colleagues, is essential to maintaining good long-term relationships. We must act with sincerity and mutual respect. 💡

Emilie Fernandez, Purchasing Manager at Provepharm

In-depth work is currently in progress to develop the tools needed to achieve our Responsible Purchasing objectives. They will ensure this policy become a permanent component of our purchasing routine.

CONCRÈTEMENT, NOUS TRAVAILLONS À :

- La mise à jour des procédures Achats
- La réalisation d'un mapping de nos fournisseurs de premier rang
- La création d'un code de conduite fournisseur
- La mise en place d'un questionnaire RSE

Notre politique d'achat responsable sera publiée et déployée en 2022.

SCANNEZ-MOI



SCAN ME

Consultez notre politique d'Achats Responsables

Consult our Responsible Purchasing policy

MORE SPECIFICALLY, WE ARE WORKING ON:

- Our Purchasing Procedures update
- Our first-tier supplier mapping
- The creation of a supplier Code of Conduct
- The implementation of a CSR questionnaire

Our Responsible Purchasing Policy will be released and implemented in 2022.

Un impact positif sur le territoire

A positive impact on the region



AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'ÉDUCATION ACT IN FAVOR OF EMPLOYMENT AND EDUCATION



OBJECTIF 2025 - OBJECTIVE FOR 2025

- 100 % des 4 axes du plan d'action fonds de dotation réalisés
- 100% of the of Endowment Fund action plan's 4 Focus achieved

En lien avec les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies, le fonds de dotation a pour objet de soutenir et conduire toute mission d'intérêt général visant à porter ou soutenir des projets ayant un fort impact sociétal. Dans ce cadre, le fonds a pour ambition de mener ces actions soit directement auprès des personnes ou des projets concernés, soit indirectement par le biais du financement de structures poursuivant le même objet et/ou partageant les mêmes valeurs.

Le Fonds de dotation offre une opportunité aux collaborateurs de donner du temps et/ou des compétences pour améliorer la vie de notre écosystème. Provepharm se situe à proximité des quartiers sensibles de Marseille et nous souhaitons que nos actions, qui sont fortement liées à notre ADN et nos valeurs, puissent avoir un impact positif et durable sur notre territoire.

Silvia Benedetti, Responsable RSE - Attachée de Direction, responsable du Fonds de dotation



In line with the 10 principles of the United Nations Global Compact, the purpose of the Endowment Fund is to support and conduct any action of common good aiming at undertaking or supporting projects with a high societal impact. Within this framework, the fund aims to carry out these actions either directly with the people or projects concerned, or indirectly through the financing of organizations pursuing the same purpose and/or sharing the same values."

The Endowment Fund provides collaborators with the opportunity to commit their time and/or expertise to improve our ecosystem's life. Provepharm is located near Marseille's disadvantaged area and we want our actions, which are strongly in line with our identity and our values, to have a positive and lasting impact on our region.

Silvia Benedetti, CSR Manager – Executive Assistant, Endowment Fund Manager

UNE GOUVERNANCE DÉDIÉE AU FONDS DE DOTATION

A GOVERNANCE DEDICATED TO THE ENDOWMENT FUND

SOUTENIR DES PROJETS QUI ONT DU SENS

À fort impact sociétal : social, scientifique, éducatif, culturel, environnemental et de formation.

SUPPORTING PROJECTS THAT MAKE SENSE

With a strong societal impact: social, scientific, educational, cultural, environmental and training nature.

COMPOSITION OF THE BOARD



President
M. Feraud



External Member
R. Sebbag



External Member
V. Delaunay



Internal Member
S. Benedetti



Internal Member
F. Alverola

QUATRES AXES D'IMPACT SOCIAL

Axe 1 : Agir pour l'éducation

Provepharm est associé depuis de nombreuses années aux acteurs de l'insertion et de l'accompagnement à l'emploi, notamment le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et NQT (Nos quartiers ont du talent). « La coopération avec ces partenaires a été saluée par la nomination de Provepharm comme ambassadeur du Label Empl'itude pour la 4^e fois consécutive », souligne Silvia Benedetti, Responsable RSE - Attachée de Direction, responsable du Fonds de dotation « Nous sommes fiers de contribuer, grâce à l'engagement de tous les collaborateurs, à l'accompagnement d'étudiants ou de personnes éloignées de l'emploi. »

Le Fonds de dotation s'emploie à ouvrir les portes du monde de l'entreprise aux élèves et aux étudiants issus de collèges et lycées en REP+ (Réseaux Prioritaires Renforcés) à Marseille. Ci-dessous des exemples d'actions menées chaque année :

- Simulations d'entretiens d'embauche
- Animation de Clubs de recherche d'emploi,
- Participation et présentation des métiers dans des collèges et lycées de REP+,
- Accueil de classes de collèges au sein de l'entreprise,
- Parrainages Nos quartiers ont du talent (NQT) en 2020

Labellisée Empl'itude depuis 2012, Provepharm est désormais un des ambassadeurs officiels du label. Le renouvellement de cette nomination vient saluer le travail continu et dense en faveur de l'insertion professionnelle et des ressources humaines.

FOUR FOCUSES OF SOCIAL IMPACT

Focus 1: Act for education

Provepharm holds a long-lasting partnership with integration and employment support players, in particular with the PLIE (Local Plan for Integration and Employment) and NQT (Our Neighborhoods have Talent). "The cooperation with these partners was praised by Provepharm's nomination as ambassador of the Empl'itude Label for the 4th consecutive time", stresses Silvia Benedetti, CSR Manager- Executive Assistant, Endowment Fund Manager. "We are proud to contribute, through all of our collaborators' commitment, to help unemployed students or people struggling to find work."

The Endowment Fund strives to facilitate access to the professional world for students from middle and high schools in priority zones in Marseille. Below are some examples of actions taken each year:

- Job interview simulations
- Participation in job search clubs,
- Participation and presentation of career opportunities in middle and high schools in priority zones
- Organization of middle school class visits to our company,
- Sponsorship of "Our Neighborhoods have Talent" (NQT) in 2020

Awarded the Empl'itude label since 2012, Provepharm is now one of the official ambassadors of the label. The renewal of this nomination recognizes our ongoing and intensive work to support professional integration and human resources.



BILAN 2021 :

2021 REVIEW:

PLIE	NQT	École des XV École des XV (school fighting against school dropout)	Éducation nationale French National Education
Simulations d'entretien : 6 collaborateurs pour 15 entretiens Interview simulations: 6 collaborators for 15 interviews	9 mentorings par des membres du Codir (7 étudiants ont trouvé un emploi) 9 mentoring sessions by members of the Board (7 students found a job)	6 collaborateurs engagés (4 à Marseille et 2 à Aix) 6 collaborators hired (4 in Marseille and 2 in Aix)	Intervention en Master RH option RSE sur le thème de la culture d'entreprise Speech in HR Master degree option CSR on the theme of corporate culture
Accueil d'une secrétaire pendant 1 semaine Host of a secretary for 1 week	4 ateliers animés par les membres du codir de coaching /speed dating 4 coaching/speed dating workshops led by members of the Board	-	Parrainage des promos 19/20 et 20/21 du master RH option RSE Sponsorship of the 19/20 and 20/21 classes of the HR Master degree option CSR



Axe 2 : S'IMPLIQUER POUR LA SANTÉ : « soulager » la vie des patients en milieu hospitalier

Si l'admission dans un hôpital peut être vécue comme une épreuve par les patients, elle l'est d'autant plus pour les enfants malades. C'est pourquoi le fonds de dotation est engagé auprès de Hope Project, qui œuvre pour améliorer la vie des enfants malades et de leurs parents au sein du service de pédiatrie multidisciplinaire de l'hôpital de la Timone à Marseille.

Le fonds de dotation a organisé plusieurs actions pour récolter de l'argent en soutien du projet :

- Vente d'un bracelet baptisé « Hope », conçu spécialement pour l'association
- Exposition photos
- Participation à des challenges sportifs avec collecte de fonds

BILAN 2021 :

- 15000 euros récoltés grâce au challenge sportif organisé par notre bureau des loisirs
- Dons de mobilier de bureau pour leurs nouveaux espaces.

Focus 2: GET INVOLVED FOR HEALTH : “Easing” patients' lives in a hospital setting

Being admitted to a hospital is difficult for all patients, but even more so for sick children. This is the reason why the Endowment Fund is committed to the Hope Project, which works to improve the lives of sick children and their parents in the multidisciplinary Pediatric Department of the Timone Hospital in Marseille.

The Endowment Fund took several actions to raise money to support this project:

- Sale of a bracelet named “Hope”, specially designed for the association
- Photo exhibition
- Participation in sports challenges with fundraising

2021 REVIEW:

- 15000 euros collected with the sports challenge organized by our Social Committee
- Donation of office furniture for their new spaces

Axe 3 : Soutenir les projets qui ont du Sens

Le fonds de dotation souhaite incarner la solidarité qui anime la ville. Dans cette optique, Provepharm organise régulièrement des collectes de dons :

BILAN 2021

- 1 collecte de fournitures – diffusion des bonnes pratiques auprès des entreprises locales (dotation pour 160 collégiens en situation précaire)
- 1 collecte de jouets pour l'association LE REFUGE de Plan-de-Cuques (association qui aide des familles en situation précaire)
- 1 collecte de vêtements pour FRIP INSERTION

Focus 3: Support projects that make Sense

The Endowment Fund intends to embody the solidarity that drives the city. With this in mind, Provepharm frequently organizes donation drives:

2021 REVIEW

- 1 furniture donation drive – spreading of good practices to local companies (grant for 160 middle school students in precarious situation)
- 1 toy donation drive for the association LE REFUGE in Plan-de-Cuques (association that helps families in precarious situation)
- 1 clothing donation drive for FRIP INSERTION

Axe 4 : Les Projets des Collaborateurs

En 2022, le Fonds de dotation développera un 4^e axe qui permettra aux collaborateurs souhaitant mettre leur temps, leurs compétences ou leur volonté à disposition des actions portées par le fonds. Un soutien financier pourra également être apporté au(x) porteur(s) de projet.

Focus 4: Collaborators' Projects

In 2022, the Endowment Fund will develop a 4th focus that will enable collaborators to contribute their time, expertise and willingness to work for the actions supported by the Endowment Fund. Financial support may also be provided to the project leader(s).

77%

des collaborateurs impliqués dans les actions du Fonds de Dotation - employees involved in the the endowment fund's activities

140 H

de travail dédiées à des actions solidaires - of work dedicated to charity actions

30 K €

Budget alloué au Fonds de dotation en 2021 - Budget allocated to the endowment fund in 2021



Seul on va plus vite,
ensemble on va plus loin.

*Alone we go fast,
ensemble on va plus loin.*

