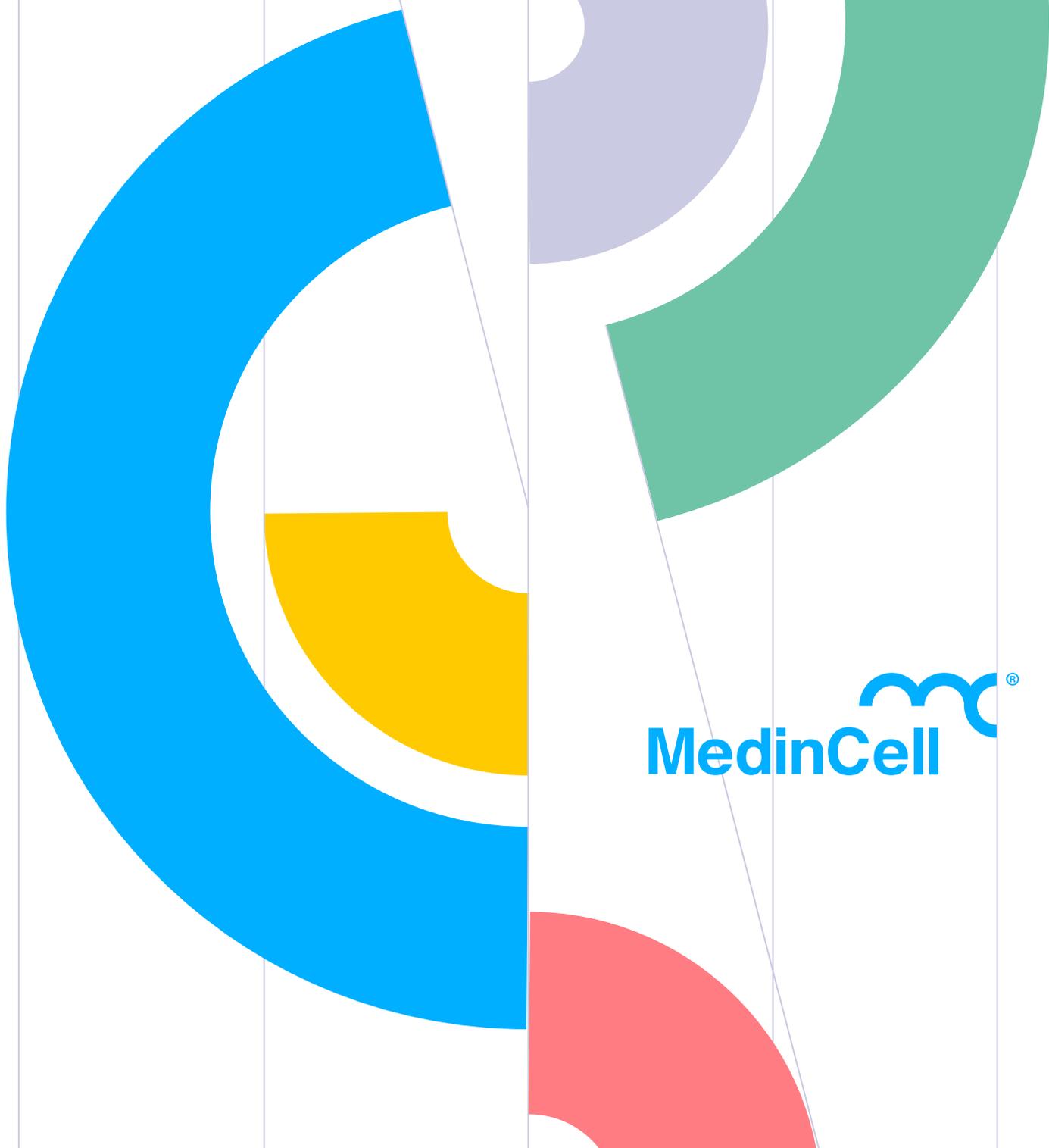


RAPPORT RSE

2022



MedinCell[®]

Préambule

L'objectif de MedinCell est de concevoir « de meilleurs médicaments pour tous ».

Pour nous, cela signifie développer des options thérapeutiques innovantes qui peuvent répondre à des besoins non satisfaits, dans les pays développés ou en voie de développement. Nous développons un portefeuille de produits injectables à action prolongée basés sur notre technologie BEPO® qui permet potentiellement de : garantir l'observance des traitements par les patients, l'un des principaux défis de santé mondiale selon l'OMS ; améliorer l'efficacité et l'accessibilité des traitements ; et réduire l'empreinte environnementale des médicaments.

Pour réussir, nous avons également mis en place un modèle d'entreprise durable dès la création de MedinCell. Nous avons longtemps préservé notre indépendance pour être sûrs de rester concentrés sur notre mission. Tous nos employés, 155 à ce jour, représentant 30 nationalités, sont ou seront actionnaires, et la plupart de nos anciens employés le sont encore. L'engagement de tous et le partage de la valeur créée ont toujours été déterminants pour notre succès. Nous avons également construit un réseau solide avec des partenaires de premier plan issus du monde universitaire, de l'industrie pharmaceutique mais aussi de fondations et d'agences mondiales telles que la Fondation Gates et Unitaid. Ensemble, nous nous efforçons de participer à la progression des Objectifs de Développement Durable (ODD), en particulier, le 3ème objectif, « Une meilleure santé », mais pas seulement.

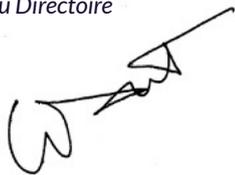
La RSE n'est pas une question de tendance chez MedinCell, elle est au cœur de notre modèle d'entreprise. A mesure que l'entreprise croît, nous devons consolider notre stratégie et nos engagements en la matière. L'année dernière, nous nous sommes efforcés d'améliorer la transparence et la durabilité de notre gouvernance d'entreprise et de notre éthique des affaires, et nous avons amorcé la mise en œuvre un modèle de rémunération intégrant les objectifs de RSE. Nous avons orienté une partie de nos activités de recherche pour minimiser davantage l'empreinte environnementale de nos produits en développement, etc.

Par cette communication, nous exprimons à nouveau notre intention de continuer à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, de les mettre en œuvre dans le cadre de notre stratégie et de participer à la progression des ODD.

Le rapport suivant contient une description des efforts et des actions entrepris cette année pour progresser en matière sociale, environnementale et de gouvernance et rend compte de nos performances en matière de durabilité.

Christophe Douat,

Président du Directoire



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

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

Les comptes consolidés du Groupe MedinCell pour l'exercice clos le 31 mars 2022 ont été arrêtés par le Directoire en date du 13 juin 2022 qui en a autorisé la publication. Ils seront présentés pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires convoquée le 8 septembre 2022.

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

Le présent chapitre décrit les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux de la Société pour l'année fiscale au 31 mars 2022.

Référentiels et rapport d'activité

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

Le bilan de ces indicateurs se réfère aux exigences du décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle II et prend en considération la nomenclature de la loi sur la transition énergétique et la croissance verte, et la loi Pacte du 22 mai 2019.

Le rapport d'activité consolidé de l'année 2021 porte sur l'ensemble de la Société MedinCell et soutient notre première Communication On Progress (COP) au titre de notre ratification du UN Global Compact.

Des tables de correspondance avec les référentiels GRI, ODD, UN Global Compact et ISO 26000 sont disponibles en page 92.



Sommaire

RSE Highlights	8
Objectifs de Développement Durables (ODD)	9
1. Raison d'être/Valeurs	10
Synthèse de l'année 2021-2022	12
2. Secteur d'activité et résumé des données économiques	13
2.1 • Une plateforme technologique ouvrant une multitude d'opportunités	14
2.2 • Données économiques	16
3. Gouvernance	17
3.1 • Composition et indépendance des instances de gouvernance	18
3.2 • Répartition du capital et des droits de vote	22
3.3 • Rémunération des dirigeants	24
4. Gouvernance RSE	27
4.1 • Gouvernance RSE	28
4.2 • Composition	29
4.3 • Acteurs clés de la RSE	30
5. Facteurs de risques, matérialité et objectifs RSE	31
5.1 • Risques RSE	32
5.2 • Analyse de matérialité et objectifs RSE	33
6. Impact sociétal : de meilleurs traitements pour tous	34
6.1 • Des technologies pour avoir un impact sur la santé dans le monde	35
6.2 • Vue d'ensemble des impacts attendus des produits en développement	37
6.3 • Besoins et impacts attendus pour les produits en schizophrénie	38
6.4 • Besoins et impacts attendus pour le produit en gestion de la douleur	39
6.5 • Besoins et impacts attendus pour le produit en contraception	40
6.6 • Besoins et impacts attendus pour le produit de contrôle du vecteur de transmission de la malaria	41
7. Responsabilité sociale : notre force, c'est notre équipe	43
7.1 • Emploi	45
7.2 • Actionnariat salarié	50
7.3 • Organisation du travail	51
7.4 • Relations sociales	53
7.5 • Santé et sécurité, conditions de travail	56
7.6 • Actions de formation	59
7.7 • Égalité de traitement	60

8. Être un acteur engagé	62
8.1 • Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable	63
8.2 • Participer à la formation scientifique et innover	65
8.3 • Participer à l'économie locale	66
1.9. Environnement	67
9.1 • Management environnemental	68
9.2 • Produits : BEPO®, une technologie à impact environnemental réduit	69
9.3 • Impact environnemental des services : activités de Recherche et Développement	71
9.4 • Utilisation durable des ressources : efficacité environnementale	72
9.5 • Pollution et gestion des déchets	77
9.6 • Bilan Carbone et Émissions de Gaz à Effet de Serre	79
10. Des pratiques éthiques et équitables	83
10.1 • Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des patients	85
10.2 • Promotion des pratiques éthiques et équitables	86
10.3 • Expérimentation animale	86
10.4 • Sous-traitance et fournisseurs	87
10.5 • Relations partenaires	88
10.6 • Relations actionnaires	88
11. Tableau de synthèse des indicateurs	89
12. Tables de concordance	92

RSE HIGHLIGHTS

DES MEILLEURS TRAITEMENTS POUR TOUS

Répondre aux besoins non satisfaits
avec des traitements innovants



8 produits en santé humaine
en développement



4 basés sur la liste des
**traitements essentiels de
l'OMS**



2 programmes avec une
Global Access Strategy

NOTRE FORCE C'EST NOTRE ÉQUIPE

Se concentrer sur le bien-être et le
développement de nos employés



84% des employés
sont actionnaires

2.6
JOURS de formation en moyenne
par employé par an

TECHNOLOGY À IMPACT

Réduire l'empreinte environnementale
des traitements

jusqu'à
90%

de réduction du
principe actif
avec **BEPO®**
vs traitement
oral

(Estimation MedinCell)



chercheurs dédiés à la recherche
**pour la réduction de
l'impact
environnemental de
nos traitements**

WE SUPPORT

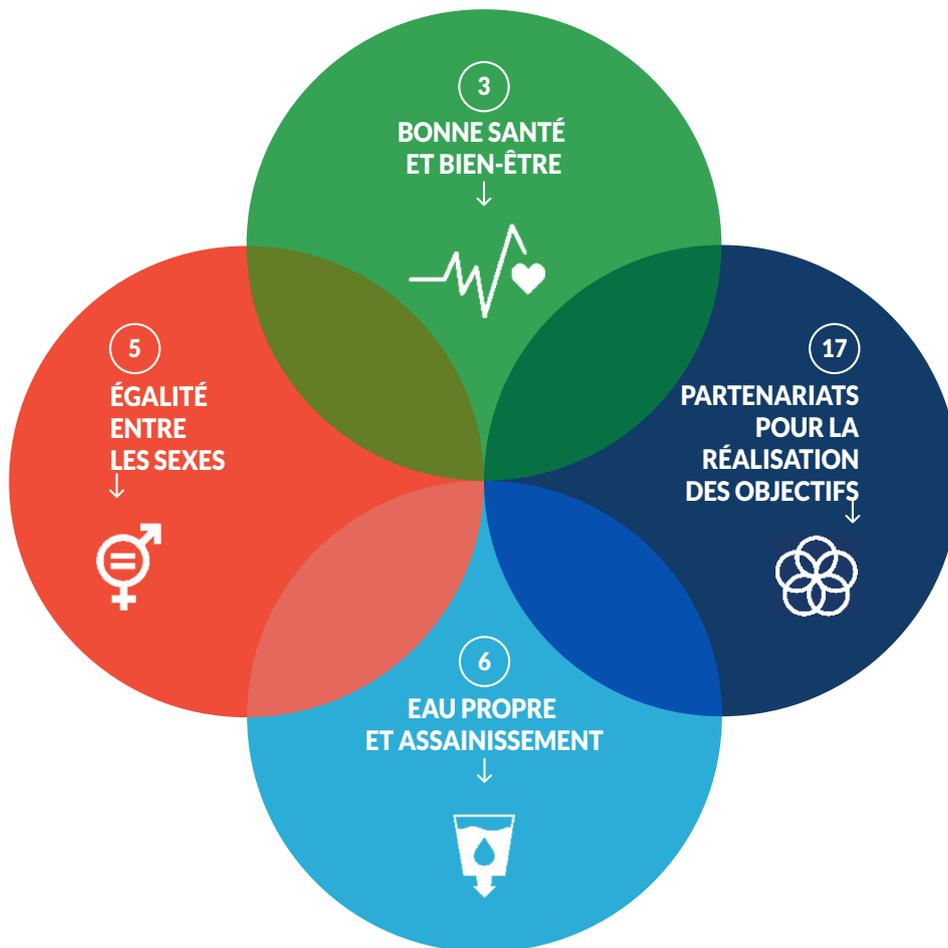


**4 Objectifs de
Développement
Durable des
Nations Unies
directement abordés**

PERFORMANCE 2021

	Score	Année précédente	Benchmark
ISS ESG	C	n.a.	Top 30% des mieux notées du secteur
Gaïa RATINGS	66	60	National : 58 Secteur : 49

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



3 • Nous développons des médicaments innovants et abordables et nous nous efforçons de les rendre largement accessibles.

5 • Nous renforçons le pouvoir d'action des femmes en développant un produit contraceptif qui répond à leurs besoins et en le rendant largement disponible.

6 • Notre technologie d'injectable à action prolongée, BEPO[®], permet de réduire significativement la quantité de principe actif nécessaire par rapport à un traitement oral et de limiter le problème de la contamination de l'eau par des résidus pharmaceutiques en réduisant significativement la quantité de principe actif nécessaire par rapport à un traitement oral.

17 • Nous encourageons la collaboration en développant un réseau de partenaires de grande valeur issus de l'industrie pharmaceutique, du monde universitaire, des ONG, etc.



1. Raison d'être et valeurs

MedinCell développe une nouvelle génération de traitements injectables à action prolongée dans plusieurs aires thérapeutiques avec pour objectif d'avoir un impact positif sur la vie des patients, de leur entourage et sur la société. Les technologies développées par MedinCell visent également à favoriser l'accès le plus large à des traitements de qualité. En raison de caractéristiques liées à son histoire et son activité, MedinCell a toujours eu un engagement fort vis-à-vis de la société et de ses salariés.

Suite à la croissance rapide de la Société, et vu l'intérêt suscité par le modèle d'entreprise qu'elle porte depuis sa création en 2002, MedinCell s'est engagée en 2018 dans la formalisation de sa responsabilité sociale, environnementale et sociétale (« RSE »).

Le 5 septembre 2019, les actionnaires de MedinCell ont voté en Assemblée générale l'inscription de la raison d'être de la Société dans ses statuts :

« Notre mission est de contribuer à l'amélioration et à la protection de la santé des populations du monde entier. Le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de nos collaborateurs est le socle de notre modèle d'entreprise. La pérennité de MedinCell est une condition essentielle à l'atteinte de nos objectifs. »

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

Force du groupe

Le challenge, la stimulation, le partage d'idées et l'écoute nous permettent d'être plus performants et plus forts quand il s'agit de prendre des décisions et de les mettre en œuvre.

Innovation utile

Nous faisons de la science avec un but concret ; notre mission est de fabriquer des médicaments bénéfiques pour les patients.

Confiance mutuelle

Nous nous faisons confiance dès les premières interactions. Tous actionnaires de la Société, nos intérêts sont alignés.

Franchise et transparence

Nous avons le courage de partager nos idées et nos réflexions directement avec les personnes concernées.

Respect

Nous agissons, interagissons et parlons avec la considération que nous souhaitons que les autres nous accordent. Nous sommes attentifs à la sensibilité et aux personnalités propres à chacun, aux origines culturelles, à l'égalité des sexes et acceptons les différences.

Adaptabilité

Nous acceptons l'incertitude et sommes prêts à nous adapter à tout moment. Notre capacité d'adaptation est essentielle à notre stratégie.

Dépassement

Nous sommes proactifs. Nous cherchons et proposons dans la mesure du possible des solutions aux problèmes auxquels nous sommes confrontés.

Plaisir

Nous souhaitons prendre du plaisir dans notre travail, quand nous faisons face à de nouveaux défis et dans nos relations avec nos collègues. Le bien-être au travail est essentiel et contribue à notre performance.

Synthèse de l'année 2021-2022

L'année 2021-2022, encore très marquée par la pandémie de Covid-19 mettant à mal certains aspects opérationnels, fut remarquable par le renforcement de nos engagements environnementaux, sociaux, de bonne gouvernance et de notre raison d'être. Ainsi, les pierres angulaires de leur pérennité ont été posées : création d'une gouvernance RSE, renforcement de l'équipe de pilotage, réflexion sur l'intégration d'objectifs RSE dans la rémunération, formalisation de nos codes d'éthique et de conduite, ratification du pacte des Nations Unies, précision de l'impact environnemental. D'autre part, les premières données cliniques à grande échelle (phase 3) du produit le plus avancé utilisant notre technologie BEPO® ont permis de confirmer son impact positif sur la santé et son potentiel sociétal.

mdc-IRM : premier traitement basé sur la technologie BEPO®

- Risperidone sous cutanée LAI (Long Acting Injectable) pour le traitement de maintenance de la schizophrénie
- Développé en collaboration avec Teva Pharmaceuticals depuis 2013
- Résultats positifs de la phase 3 avec un risque de rechute réduit jusqu'à 80% par rapport au placebo
- Demande de mise sur le marché américain en cours d'examen par la FDA

Avantages et différenciation grâce à la technologie BEPO®

- Seringue pré remplie
- Faible volume d'injection (0.1 - 0.7 ml)
- Petite aiguille (16mm ; 21 gauge) pour une injection sous cutanée

Avantages de mise œuvre du traitement

- Niveaux thérapeutiques atteints dans les 24 heures suivant la première injection
- Flexibilité avec des produits mensuels et bimestriels
- Flexibilité concernant le site d'injection
- Options de dosage multiples correspondants à la rispéridone orale
- Aucune reconstitution nécessaire
- Peut-être conservé hors du réfrigérateur jusqu'à 90 jours



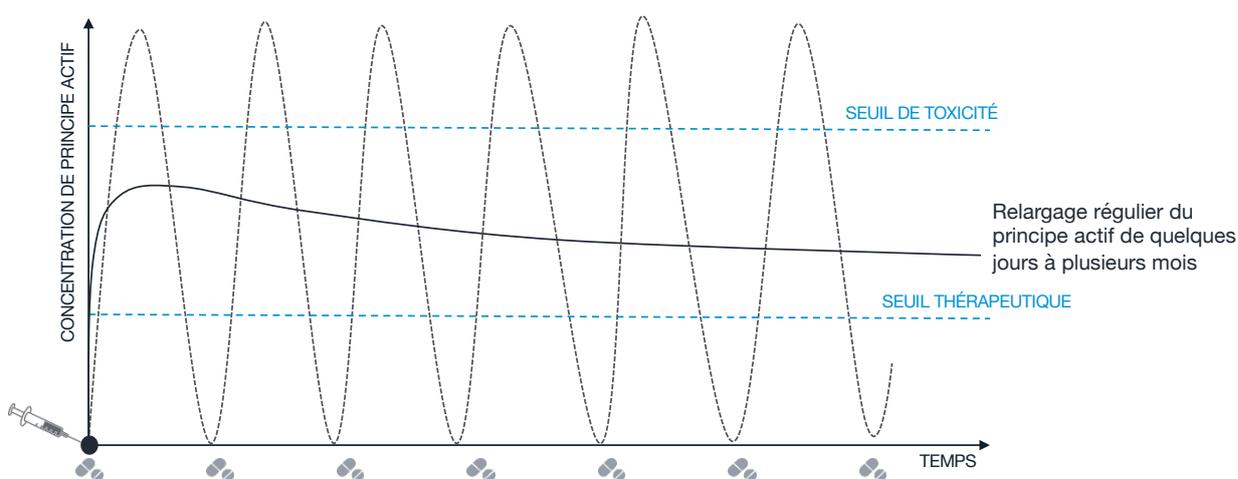
3 2. Secteur d'activité et résumé des données économiques

2.1 Une plateforme technologique ouvrant une multitude d'opportunités

MedinCell est une société pharmaceutique technologique au stade clinique qui développe un portefeuille de produits injectables à action prolongée dans différentes aires thérapeutiques en associant sa technologie BEPO® à des principes actifs déjà connus et commercialisés.

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

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



→ L'injection sous-cutanée à action prolongée, qui permet une action systémique, constitue une alternative aux méthodes classiques de prise de médicament, la plupart orales. Elle vise à augmenter l'efficacité des traitements en améliorant notamment l'observance, c'est-à-dire le respect des prescriptions médicales sur toute la période préconisée, un défi majeur de santé à l'échelle mondiale

→ L'injection locale à action prolongée permet, quant à elle, d'administrer un principe actif directement dans la zone ciblée par exemple en intra-articulaire ou péri-neural, notamment dans le cadre d'interventions chirurgicales ou encore dans le cadre de douleurs localisées chroniques. L'objectif est de réduire significativement la quantité de médicaments par rapport à celle qu'il faudrait administrer oralement ou par intraveineuse pour atteindre le même effet, tout en limitant les effets secondaires liés notamment au pic de toxicité.

2.2 Données économiques

Le tableau ci-dessous reprend les principaux indicateurs économiques de la Société. Des données plus exhaustives sont disponibles dans le DEU annuel accessible via le site <https://www.medincell.com/en/investors/>.

Données économiques consolidées - IFRS	2022/2021	2020/2021
Chiffre d'affaires consolidé	4 091 k€	8 186 k€
Résultat Opérationnel Courant	-23 812 k€	-15 368 k€
Marge opérationnelle courante	-582,06%	-187,67%
Résultat net	-24 806 k€	-19 020 k€
Fonds propres	-13 371 k€	8 916 k€
Dette financière totale (CT & LT)	44 013 k€	42 250 k€
Trésorerie	24 617 k€	47 095 k€
Gearing ¹	-145,06 %	-54,26%
Total bilan	44 303 k€	63 606 k€
Cours de bourse au 31/03	7,42€	11,7€
Dividende par action	0	-
Capitalisation boursière au 31/03	193 450 k€	302 381€
Part des frais d'audit/frais d'auditeurs	100%	64,5%

Pour cette année fiscale 2021, la Société réalise un chiffre d'affaires consolidé de 4 091k€ et un résultat net de - 24 806 k€. Aucun dividende n'a été versé depuis la création de l'entreprise. Du fait de sa taille la Société est éligible au dispositif PEA PME.

¹(Dette financière- Trésorerie) / Fonds propres x 100

3. Gouvernance

3.1 Composition et indépendance des instances de gouvernance

MedinCell a une structure de gouvernance duale composée d'un Conseil de Surveillance et d'un Directoire. À cela s'ajoute, la "MedinCell Leadership Team", composée de 9 membres (y compris les membres du Directoire) qui tient lieu d'organe décisionnel.

La Société est en conformité avec les recommandations du code de gouvernement d'entreprise et du code de gouvernance MiddleNext.

A la connaissance de la Société, il n'existe aucun conflit d'intérêts actuel ou potentiel entre les devoirs à l'égard de la Société et les intérêts privés et/ou autres devoirs des personnes membres du Conseil de Surveillance et du Directoire. Ces personnes membres ne font l'objet d'aucune sanction allant à l'encontre de l'exercice de leur mandat.

Des informations plus exhaustives sont disponibles dans le DEU annuel accessible via le site investisseurs : <https://www.medincell.com/en/investors/>.

Membres du Conseil de Surveillance

Anh Nguyen

- Président du Conseil de surveillance
- Membre du Comité des Rémunérations
- Membre du Comité d'Audit
- **Indépendance : Non**

Sabri Markabi

- Vice-Président du Conseil de surveillance
- **Indépendance : Oui**

Crédit Mutuel *représenté par Karine Lignel puis par Jérôme Féraud*

- Membre du Conseil de surveillance
- Membre du Comité d'Audit puis N/A
- **Indépendance : Non**

Philippe Guy

- Membre du Conseil de surveillance
- Président du Comité d'Audit
- Membre du Comité ESG
- **Indépendance : Oui**

Virginie Lleu

- Membre du Conseil de surveillance
- Présidente du Comité des Rémunérations
- **Indépendance : Oui**

Elizabeth Kogan

- Membre du Conseil de surveillance
- Membre du Comité ESG
- **Indépendance : Oui**



Membres du Directoire

Christophe Douat

→ Président du Directoire

Jaime Arango

→ Membre du Directoire

→ Directeur Administratif et Financier

Joël Richard

→ Membre du Directoire

→ Directeur Scientifique

Franck Pouzache

→ Membre du Directoire

→ Directeur des Ressources Humaines

Le Comité d'Audit

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

Le Comité des Rémunérations

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

Le Comité ESG

Nouvellement créé est détaillé dans la gouvernance RSE ci-après.

Composition des instances de gouvernance et de management	31/03/2022	31/03/2021
Composition du Conseil de Surveillance		
Nombre de membres (censeurs exclus)	6	6
Nombre de femmes	2*	3
Nombre de membres exécutifs	0	0
Nombre de membres externes	4	4
Nombre de membres indépendants	4	4
Nombres de femmes indépendantes ou externes	2*	2
Nombre de membres (non exécutifs) représentant les fondateurs et familles	1	1
Nombre de représentants des salariés avec droit de vote	0	0
Nombre de membres représentant les autres actionnaires (hors fondateurs et familles)	1	1
Nombre de censeurs au Conseil	1	1
Indépendance des comités		
Indépendance comité rémunération	50%	50%
Indépendance comité audit	50%	33%
Indépendance comité ESG	100%	N/A
Composition du Directoire		
Nombre de membres	4	4
Nombre de femmes	0	0
Composition du Managment Leadership		
Nombre de membres	9	N/A
Part des femmes	33%	N/A

Le Crédit Mutuel Innovation possède un siège au Conseil de Surveillance et était représenté jusqu'au mois de novembre 2021 par Madame Karine Lignel à laquelle a succédé Monsieur Jérôme Feraud.

**Post clôture, Crédit Mutuel Innovation a démissionné de son siège au Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance a nommé en remplacement Mme Tone Kvåle le 13 juin 2022 ; cette nomination sera soumise à la ratification de l'Assemblée Générale le 8 septembre 2022. Monsieur Franck Sturtz a quitté son poste de censeur le 28 avril 2021. Monsieur Richard Malamut a été nommé censeur en septembre 2021.*

MedinCell Leadership Team

Créée en janvier 2022, la MedinCell Leader Team (MLT) tient lieu d'organe décisionnel de la Société. Cette équipe de 9 membres, 6 hommes et 3 femmes, est composée des responsables des principaux départements de la Société. La MLT se réunit toutes les deux semaines, ou de manière *ad hoc* pour décider de manière collégiale des orientations stratégiques de la Société. C'est aussi un espace d'échanges et d'information entre les différents départements.

Membres de la MLT	Fonction
Julie ALIMI	Directrice du département Légal
Jaime ARANGO	Directeur Financier
Christophe DOUAT	Président du Directoire
Quiterie DE BEAUREGARD	Directrice du Portfolio
Sébastien ENAULT	Directeur du Développement Commercial
Adolfo LOPEZ-NORIEGA	Directeur de la Recherche
Helen MARTIN	Directrice des Alliances
Franck POUZACHE	Directeur des Ressources Humaines
Joël RICHARD	Directeur Scientifique

3.2 Répartition du capital et des droits de vote

Le tableau ci-après résume la répartition du capital et des droits de vote de la société à la clôture de l'exercice :

La Société est cotée en bourse depuis octobre 2018, et à la clôture de l'exercice, aucun actionnaire ne détient individuellement le contrôle de la Société, ni un pourcentage susceptible de faire présumer le contrôle de la Société au sens des dispositions de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

Détenition du capital, Base non diluée	2022/2021		2021/2020	
	Nombre d'action		Droits de vote	
Part du capital détenue par les fondateurs et familles	15%	16%	19%	21%
Part du capital détenue par les dirigeants	3%	3%*	4%	4%
Part du capital détenue en autocontrôle	0%	0%		
Part du capital détenue par les autres actionnaires détenant au moins 5% du total des titres	11%	11%	12%	12%
Dont 1 ancien affilié (censeur)	5%	5%*	6%	6%
Dont Crédit Mutuel Innovation	6%	6%	6%	6%
Part du capital détenue par les salariés (hors dirigeants)	5%	4%	5%	5%
Part du capital détenue par les anciens salariés, consultants et affiliés	20%	22%	26%	28%
Part du flottant (actionnaires détenant moins de 5% du total des titres)	45%	44%	33%	36%
Dont fonds gérés par Seventure Partners	4%	4%	3%	3%
Dont somme des fonds gérés par Mirova	8%	8%	5%	5%
Dont BNP Paribas Développement	4%	4%	5%	5%
Contrôle du capital (détenition \geq 34% des titres) par un actionnaire ou un groupe d'actionnaires	NON	NON		
Nombre d'actions composant le capital (en unités)	25 148 703	22 044 349		
Nombre d'actions en incluant les instruments dilutifs (en unités)	26 071 397	25 844 559		

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-123 du Code de commerce et à l'article 10.2 des statuts, un droit de vote double est accordé aux actions inscrites au nominatif pendant deux ans au moins au nom de la même personne.

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

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

3.3 Rémunération des dirigeants

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

Le montant global de rémunération alloué annuellement aux membres du Conseil de Surveillance de la Société (anciennement dénommé jetons de présence) est réparti et versé conformément au Règlement Intérieur du Conseil de surveillance. Cette répartition tient compte notamment de la participation aux travaux du Conseil et des Comités.

Rémunération des membres du Directoire

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

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

La rémunération fixe annuelle du Président du Directoire est fixée par une convention de mandataire social en qualité de Président du Directoire et qui peut être modifiée, le cas échéant, par le Conseil de Surveillance sur

les recommandations du Comité des rémunérations. La rémunération fixe annuelle des autres membres du Directoire est fixée au titre de leur contrat de travail.

Les rémunérations variables versées aux mandataires sociaux dirigeants, comme aux salariés de la Société, sont attribuées trimestriellement sous forme de primes conditionnées par l'atteinte d'objectifs de performance. Le détail de ces objectifs et leurs critères d'évaluation sont des informations stratégiques et économiquement sensibles qui ne peuvent pas être rendues publiques. Une part de cette rémunération inclura une composante RSE à partir de l'année en cours.

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

Le tableau ci-dessous résume les rémunérations de chaque membre de la gouvernance. Des informations plus exhaustives sont disponibles dans le DEU annuel accessible via le site <https://www.medincell.com/>.



Rémunération en €	2022/2021	2021/2020
Rémunération des membres du Conseil de Surveillance		
Rémunération individuelle de Anh Nguyen	109 735	115 550
Rémunération individuelle de Sabri Markabi	15 000	15 000
Rémunération individuelle de Philippe Guy	15 000	15 000
Rémunération individuelle de Virginie Lleu	15 000	15 000
Rémunération individuelle de Elizabeth Kogan	10 000	N/A
Rémunération individuelle de Karine Lignel	0	0
Rémunération individuelle de Jérôme Feraud	0	N/A
Montant global de la rémunération versée aux membres du Conseil de Surveillance	164 375	160 550
Rémunération des membres du Directoire		
Rémunération individuelle totale du responsable de l'exécutif Christophe Douat	328 874	336 334
Rémunération versée au titre du mandat d'administrateur	290 662	284 877
Résultat du vote de l'AG sur la rémunération du dirigeant de l'exécutif	AG en sept 22	84,33%
Rémunération individuelle de Jaime Arango	221 909	225 044
Rémunération individuelle de Joël Richard	256 152	264 257
Rémunération individuelle de Franck Pouzache	189 790	347 067
Montant global de la rémunération versée aux membres du Directoire	996 725	1 172 702

La rémunération des mandataires sociaux comprend les rémunérations fixe, variable, exceptionnelle, les avantages en nature ainsi que la valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice, (la part variable n'étant versée qu'après l'approbation de la rémunération variable des membres du Directoire par l'Assemblée générale annuelle statuant sur les comptes clos au 31 mars 2020 et au 31 mars 2021).

La rémunération des membres du Conseil de Surveillance comprend la rémunération au titre du mandat, les jetons de présence ; la rémunération de missions ponctuelles de M. Markabi a été exclue.

Le montant global des rémunérations et actions valorisées perçues par l'ensemble des membres du Directoire actifs en 2021 s'élève à 996 725 € pour l'exercice dont 843 879 € de rémunérations brutes. Le montant total des jetons de présence versés aux membres du Conseil de Surveillance s'élève à 55 k€.

Ratio d'équité

Le ratio d'équité de rémunération, même dans sa forme la plus large, reste en dessous de 10 entre le salaire le plus faible et le plus haut, soit bien en-dessous des ratios du CAC40 et comparable à l'écart entre le premier décile et le dernier centile des salaires français en 2017 estimé par l'INSEE à 6,8². Ce faible ratio est en cohérence avec la raison d'être de la Société, prônant le partage de la valeur créée. Des informations plus exhaustives sont disponibles dans le DEU annuel accessible via le site <https://www.medincell.com/fr>.

Ratio d'équité	2022/2021	2021/2020
Rémunération CEO / rémunération médiane employés (brut)	5,94	5,6
Rémunération plus haut salaire employé / rémunération plus bas salaire employés (brut)	9,37	8,61

² <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/opendata/RINFANR5L15B3648.html#Toc256000026>
(Un salarié sur dix gagne moins de 1 270 € tandis qu'un salarié sur cent perçoit plus de 8 680 €.)

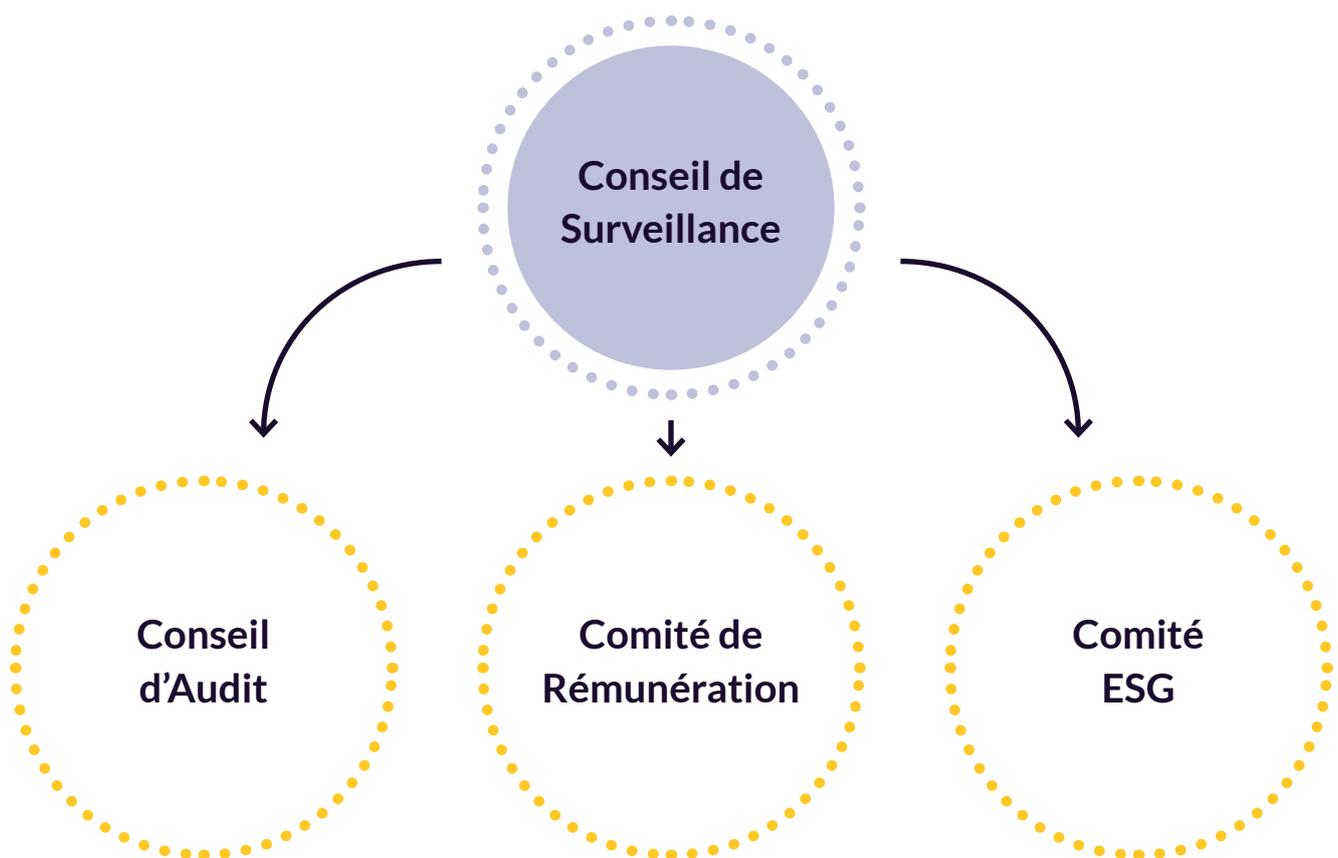


4. Gouvernance RSE

4.1 Gouvernance RSE

Afin de donner plus d'envergure à ses ambitions et de garantir la pérennité de ses démarches RSE, MedinCell travaille à formaliser et consolider sa gouvernance RSE. Avec la création, Le 10 mars 2022, MedinCell s'est doté d'un Comité ESG afin d'incarner sa raison d'être d'un point de vue stratégique, de prôner la gestion de ses impacts et la création de valeur et performance durables au côté du comité d'audit et du comité des rémunérations. Il s'agit d'une démarche volontaire qui fait suite notamment à l'inscription de la raison d'être de la Société dans ses statuts.

Rôle et fonctionnement du Comité ESG



Le Comité ESG a pour mission

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

4.2 Composition

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

Elisabeth Kogan

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

Philippe Guy

Au cours de ses 31 dernières années passées au sein du Boston Consulting Group, Philippe Guy a conseillé plusieurs sociétés internationales dans les secteurs de la pharmacie, des biotechnologies et des dispositifs médicaux dans de nombreux domaines tels que la stratégie d'entreprise et des unités commerciales, la recherche et le développement, la commercialisation et la fabrication ainsi que la transformation à grande échelle et l'intégration post-fusion/acquisition. Auparavant, Philippe Guy a été responsable mondial de la pratique santé du BCG de 1997 à 2006. Très impliqué dans le domaine du numérique, il a aidé les compagnies à créer de la valeur en améliorant la relation entre les médecins et les patients. Philippe Guy, par ailleurs directeur du développement international de la Fondation de la Mer, est convaincu du rôle majeur des entreprises et du secteur financier sur la santé et l'environnement et de la nécessité d'aligner les parties prenantes et de mesurer l'impact RSE autour d'un référentiel commun.

4.3 Acteurs clés de la RSE

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

Management Leadership Team

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

Equipe de Pilotage RSE

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



5. Facteurs de risques, matérialité et objectifs RSE

5.1 Risques RSE

Les risques liés à la prise en compte des objectifs de durabilité pour une société pharmaceutique technologique au stade clinique sont intrinsèquement liés à ceux de l'industrie pharmaceutique. La prise en compte des attentes grandissantes des parties prenantes (patients, actionnaires, partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires, clients, investisseurs, agences régulatrices, autorités de santé, systèmes de santé, ONGs, communautés, employés, public et médias) devient fondamentale.

Il a été ainsi considéré 9 objectifs de durabilité spécifiques à MedinCell ainsi que les risques afférents considérés comme significatifs au regard de l'exigence des parties prenantes et de la raison d'être de la Société.

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

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

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

- Du degré de criticité nette déterminé (probabilité d'occurrence x impact potentiel) après la prise en l'état du stade de développement actuel des activités de la Société et de sa politique RSE visant à gérer ces risques.

- et a été complétée par la tendance d'évolution (en hausse : + ; en baisse - ; ou inchangée =) au regard des tendances sociétales et de l'évolution des activités de la Société.

Objectif de durabilité Intitulé du risque	Probabilité d'occurrence	Impact du risque	Degré de cri- ticité nette	Tendance
Qualité et sureté des produits : Garantir l'approvisionnement en produits sûrs et de haute qualité Risques liés à la fabrication et à l'approvisionnement d'un produit de haute qualité	*	***	*	=
Bénéfices des produits : Veiller à ce que les produits soient efficaces et présentent des bénéfices certains pour la santé. Risques d'effets secondaires indésirables à long terme non détectés, utilisation non conforme à l'autorisation ou aux bénéfices discutables du produit.	*	***	*	=
Accès aux soins de santé (accessibilité) : Fournir des médicaments à un prix abordable et garantir aux patients l'accès à des médicaments innovants. Risques liés à la mise en œuvre certaines stratégies d'accès aux médicaments, certains programmes de tarification différentielle au regard des ressources financières ou du plan d'affaires de l'entreprise.	**	*	**	+
Accès aux soins de santé (prix) : Fournir des médicaments à un prix qui reflète leurs avantages pour la santé. Risque d'un tarif inadéquat par rapport aux avantages du produit et/ou manque de retour sur investissement par rapport aux coûts du développement.	**	**	**	+
Éthique des affaires (conformité) : Assurer la conformité et l'éthique des pratiques Non-respect du code de conduite interne, conflits d'intérêts, corruption, incidents concernant les droits de l'homme	**	*	*	+
Éthique des affaires (marketing) : Un marketing responsable qui favorise l'utilisation rationnelle des médicaments Risque de pratiques commerciales agressives sur certains marchés	***	*	*	=
Empreinte carbone (fabrication et chaîne d'approvisionnement) : Réduire les émissions, les effluents et les déchets, limiter l'utilisation de l'eau Risques liés au manque de gestion environnementale de la part de certaines parties prenantes et dans certaines régions.	**	*	**	+
Empreinte environnementale (technologie & produits) : Limiter l'impact environnemental de la technologie Risques liés à la possibilité que pour certains produit la technologie ne réduise pas l'impact des toxines ou soit globalement moins économe en ressources que le traitement oral.	**	**	**	+
Capital Humain /Santé et sûreté : Être un employeur attractif et favoriser l'innovation Risques liés à la dégradation des conditions de travail, la difficulté de rétention des employés et la réduction de l'innovation.	*	**	*	=



5.2 Analyse de matérialité et objectifs RSE

Depuis 2018, MedinCell organise sa démarche RSE autour de cinq piliers de développement stratégique et créateurs de valeur durable :

- De meilleurs traitements pour tous
- Notre force, c'est notre équipe
- Être un acteur engagé
- Des technologies à faible impact environnemental
- Des pratiques éthiques et équitables

Le présent rapport fait état des indicateurs, objectifs et progrès pour chacun de ces axes de travail dans les sections ci-après.

Cartographie de la matérialité et importance stratégique des différents enjeux RSE par thématiques pour MedinCell et ses parties prenantes :

Importance pour les parties prenantes externes



Les objectifs de l'année 2021 ont principalement porté sur la mise en place d'une gouvernance RSE et la formalisation des différentes politiques (code d'éthique, code de conduite, charte anti-harcèlement, discrimination et violences, ...) ainsi que la formalisation de certains points de notre démarche environnementale. Ces objectifs avaient été retardés par la pandémie de Covid-19 et ont été réactualisés pour cette année.

3 6. Impact sociétal : de meilleurs traitements pour tous

6.1 Des technologies pour avoir un impact sur la santé dans le monde

Les produits développés par MedinCell et ses partenaires visent à satisfaire des besoins essentiels et à répondre à de nombreux enjeux de santé dans le monde. La généralisation des traitements injectables à action prolongée pourrait en effet avoir un impact réel sur la vie des patients, de leur entourage et de la société au sens large. La technologie BEPO®, combinée à des actifs pharmaceutiques déjà connus et approuvés, doit par ailleurs permettre de bénéficier de temps et de coûts de développements réduits par rapport à des traitements utilisant de nouveaux actifs pharmaceutiques. Cet avantage, couplé à de faibles coûts de matières premières et de production, pourrait permettre d'offrir à terme un accès élargi aux produits MedinCell dans les pays développés et en voie de développement.

Les avantages potentiels des traitements injectables à action prolongée sont nombreux :

Des traitements plus efficaces

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

Les traitements injectables à action prolongée permettent une observance thérapeutique des traitements non seulement curatifs mais aussi des traitements préventifs (appelés également prophylactiques) ou des traitements de maintenance, visant à éviter des rechutes, en psychiatrie notamment.

Bien suivre son traitement, un défi majeur de santé publique

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

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

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

Ces traitements sont au cœur des stratégies de santé publique, l'objectif visant à promouvoir la prévention par rapport au traitement. Les mesures destinées à limiter le risque d'apparition du phénomène redouté, maladie ou épidémie reposent sur tout un ensemble d'outils. Aux mesures les plus simples, information, hygiène, quarantaine se sont ajoutés au XXème siècle l'immunisation (vaccination), le dépistage précoce, la rééducation et les traitements médicamenteux de prophylaxie et de maintenance. Ces traitements, qui ont pour objectif d'empêcher l'apparition, la réapparition ou la propagation d'une maladie ou d'un état, ont souvent besoin d'être suivis rigoureusement à moyen ou long terme par les patients afin d'être efficaces. Les traitements injectables à action prolongée répondent idéalement à ces besoins

comme le montrent les produits développés dans les domaines des maladies infectieuses, de la contraception ou encore de la greffe d'organe.

Des traitements plus accessibles

Les traitements injectables à action prolongée peuvent par ailleurs être une solution efficace pour développer l'accès aux soins dans les pays émergents, notamment lorsqu'ils peuvent être produits à faible coût, ce que vise à permettre la technologie BEPO®.

Une opportunité économique pour la société

Les traitements injectables à action prolongée sont une source d'économies potentielles importantes pour les systèmes de santé. Ils permettent de réduire les coûts directs et indirects liés, entre autres, aux prises en charge des rechutes d'une maladie, aux aggravations de maladie, aux réhospitalisations,

aux prolongements de traitements ou aux incapacités professionnelles, généralement associés à une mauvaise observance du traitement. Selon le CDC (Centers for Disease Control and Prevention), principale agence de santé fédérale aux États-Unis, la non-observance coûterait chaque année 300 milliards de dollars à la société américaine et serait responsable de 125 000 morts.

Des traitements respectueux de l'environnement

Les traitements injectables à action prolongée permettent d'éviter une partie des déchets médicaux, notamment les plaquettes de médicaments non-consommées jetées hors des filières d'incinération. Ils permettent par ailleurs de diminuer la dose de principe actif nécessaire aux traitements, d'en limiter les rejets par le corps humain, et d'éviter ainsi les résidus de molécules médicamenteuses que l'on retrouve dans l'environnement mais également dans les eaux à destination humaine. L'impact environnemental de la technologie BEPO®, est abordé plus en détail en section 9.2 ci-dessous.

6.2 Vue d'ensemble des impacts attendus des produits en développement

Aire thérapeutique	Programme	Statut au 31 mars 2022	Principal impact
	mdc-IRM	Revue réglementaire	
Psychiatrie	mdc-TJK	Phase 1 en cours	Amélioration de l'observance
	mdc-ANG	Préclinique	
Douleur	mdc-CWM	Phase 2 achevée	Traitement de la douleur post-opératoire et chronique
Contraception	mdc-WWM	Préclinique	Accès facilité à une contraception de qualité et amélioration de l'observance
Transplantation d'organes	mdc-GRT	Préclinique	Amélioration de l'observance
Maladie infectieuse	mdc-TTG	Préclinique	Prophylaxie de la Covid-19
Maladie Tropicale	mdc-STM	Préclinique	Contrôle du vecteur de transmission de la malaria
Douleur (santé animale)	mdc-KPT	Préclinique	Facilité d'usage, amélioration de l'observance

6.3 Besoins et impacts attendus pour les produits en schizophrénie

La schizophrénie est l'une des 25 principales causes de handicap dans le monde et les personnes atteintes de schizophrénie sont plus susceptibles d'être célibataires et sans emploi³. Elle se classe également parmi les sept premières causes de perte d'années de vie en raison d'un handicap ; son impact social, économique et sur la santé est conséquent, pour les personnes atteintes de schizophrénie, leurs proches et les autres soignants. Il suffit de quelques données pour illustrer le fardeau de cette maladie. Le coût économique de la schizophrénie est estimé à 60 milliards de dollars par an aux États-Unis⁴. Selon l'association canadienne pour la santé mentale, les personnes atteintes de schizophrénie occupent 1 lit d'hôpital sur 12 au Canada. C'est le plus grand nombre de lits occupés par une maladie spécifique⁵.

Malheureusement, la non-observance du traitement antipsychotique est un problème majeur dans la gestion de la schizophrénie et contribue au fardeau de la maladie. Selon les méthodes d'évaluation, environ 40 à 50 % des patients atteints de schizophrénie ne respectent pas leur traitement^{6,7} et 50 à 55 % des admissions à l'hôpital sont attribuables à la non-observance médicamenteuse⁸. Cela

génère une fois de plus un coût énorme pour la communauté de la santé publique. En effet, selon les conclusions de 6 études utilisant le coût ajusté, le coût annuel total de la non-observance par patient varie de 3 252 à 19 363 dollars^{9,10,11,12,13,14}. Les injectables à action prolongée (LAI) sont souvent recommandés pour améliorer l'observance du traitement par le patient. Certaines caractéristiques des produits antipsychotiques développés par MedinCell avec son partenaire Teva devraient permettre de faciliter leur adoption par les médecins et les patients. C'est le cas notamment de md-IRM, dont la demande de mise sur le marché américain est en cours de d'étude par la FDA :

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

3 Charlson, Fiona J et al. "Global Epidemiology and Burden of Schizophrenia: Findings From the Global Burden of Disease Study 2016." *Schizophrenia bulletin* vol. 44,6 (2018): 1195-1203. doi:10.1093/schbul/sby058

4 Chong, Huey Yi et al. "Global economic burden of schizophrenia: a systematic review." *Neuropsychiatric disease and treatment* vol. 12 357-73. 16 Feb. 2016, doi:10.2147/NDT.S96649

5 In Line, E. (no date). *An Introduction to Early Psychosis Intervention*. Canadian Mental Health Association.

6 Perkins DO. Predictors of noncompliance in patients with schizophrenia. *J Clin Psychiatry* 2002; 63:1121-1128.

7 Velligan DJ, Weiden PJ, Sajatovic M, Scott J, Carpenter D, Ross R, Docherty JP. The expert consensus guideline series: adherence problems in patients with serious and persistent mental illness. *J Clin Psychiatry* 2009;70 (Suppl.4):1-46.

8 Perkins DO. Predictors of noncompliance in patients with schizophrenia. *J Clin Psychiatry* 2002; 63:1121-1128.

9 Gilmer TP, Dolder CR, Lacro JP, et al. Adherence to treatment with antipsychotic medication and health care costs among Medicaid beneficiaries with schizophrenia. *Am J Psychiatry* 2004; 161:692-9. 10.1176/appi.ajp.161.4.69

10 Bagalman E, Yu-Isenberg KS, Durden E, et al. Indirect costs associated with nonadherence to treatment for bipolar disorder. *J Occup Environ Med* 2010; 52:478-85. 10.1097/JOM.0b013e3181db811d

11 Offord S, Lin J, Mirski D, et al. Impact of early nonadherence to oral antipsychotics on clinical and economic outcomes among patients with schizophrenia. *Adv Ther* 2013; 30:286-97. 10.1007/s12325-013-0016-5

12 Offord S, Lin J, Wong B, et al. Impact of oral antipsychotic medication adherence on healthcare resource utilization among schizophrenia patients with Medicare coverage. *Community Ment Health J* 2013; 49:625-9. 10.1007/s10597-013-9638-y

13 White TJ, Vanderplas A, Ory C, et al. Economic impact of patient adherence with antidepressant therapy within a managed care organization. *Disease Management & Health Outcomes* 2003;11:817-22. 10.2165/00115677-200311120-00006

14 Joe S, Lee JS. Association between non-compliance with psychiatric treatment and non-psychiatric service utilization and costs in patients with schizophrenia and related disorders. *BMC Psychiatry* 2016; 16:444 10.1186/s12888-016-1156-3



6.4 Besoins et impacts attendus pour les produits en gestion de la douleur

La douleur a un impact énorme sur la vie des patients et de leurs familles dans le monde entier. La crainte d'une douleur post-opératoire incontrôlée fait partie des principales préoccupations de nombreux patients sur le point de subir une opération¹⁵. Malgré le développement de nombreuses techniques au cours des dernières décennies, pour lutter contre le fardeau de la douleur post-opératoire et péri-opératoire¹⁶, l'utilisation massive d'opiacés a continué à augmenter au cours des deux dernières décennies. Aujourd'hui, nous en sommes à un point où l'on parle d'épidémie d'opioïdes aux États-Unis. En effet, le Center for Disease Control and Prevention¹⁷ estime que l'utilisation des opioïdes entraîne chaque jour 130 décès¹⁷ en moyenne et coûte plus de 78,5 milliards de dollars par an¹⁸. Des données récentes suggèrent également que jusqu'à 15 % des patients opérés peuvent devenir dépendants à la suite de l'utilisation périopératoire d'opioïdes et lors de traitements de seulement dix jours¹⁹. Il est temps de considérer la douleur comme une problématique mondiale^{20,21,22,23}. Avec l'aide essentielle de

la communauté médicale, MedinCell s'efforce d'apporter une solution dans le domaine de l'analgésie pour lutter contre ce fardeau.

Le projet mdc-CWM en cours de développement vise une délivrance et action du principe actif localisée, ce qui pourrait jouer un rôle disruptif dans le domaine de l'analgésie post-opératoire.

le recours aux opioïdes.

Ce traitement sans opioïdes pourrait permettre de prolonger le soulagement de la douleur, de limiter l'exposition systémique, de diminuer l'utilisation des opioïdes, d'améliorer la qualité de vie des patients et la gestion des patients par les praticiens de soins de santé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5 Besoins et impacts attendus pour le produit en contraception

Environ 74 millions de femmes tombent enceintes involontairement chaque année dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, entraînant 25 millions d'interruptions volontaires de grossesse réalisés hors d'établissements de soins de santé, ainsi que 47 000 décès maternels²⁴. Améliorer l'accès à une contraception efficace – accompagnée d'une information claire et de services pertinents en matière de planning familial – vise à réduire le nombre de grossesses non désirées et les décès qui en résultent, ainsi qu'à faire baisser les taux d'avortement et le nombre de décès infantiles. Améliorer l'accès à la contraception est donc un réel enjeu de santé publique pouvant favoriser les impacts économiques et culturels.

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

cutanée, dépôt entièrement biorésorbable, accessibilité du traitement.

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

²⁴ <https://www.who.int/fr/news/item/25-10-2019-high-rates-of-unintended-pregnancies-linked-to-gaps-in-family-planning-services-new-who-study#:~:text=Dans%20le%20monde%2C%20ce%20sont,000%20d%C3%A9c%C3%A8s%20maternels%20chaque%20ann%C3%A9e>.



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

En dépit de nombreux progrès, la malaria continue de représenter un problème majeur de santé publique à travers le monde et constitue un frein au développement socio-économique dans les pays endémiques. Selon les estimations de l'OMS, 228 millions de personnes ont été atteintes dans le monde en 2018, dont 93% en Afrique, entraînant 405 000 décès. Les enfants de moins de 5 ans, les plus vulnérables, représentaient 67% des décès dus au paludisme²⁵.

De plus, alors que le nombre de cas de malaria a commencé à diminuer globalement depuis 2015, une recrudescence des cas a été observée localement dans plusieurs pays de la région WHO AFRO révélant ainsi les limites des outils actuels²⁶.

Les moustiques anophèles, qui portent et transmettent la malaria, sont le vecteur responsable de la propagation de la maladie²⁷. Notre objectif est de casser cette chaîne de transmission en tuant les moustiques via la piqûre des populations humaines traitées par ivermectine²⁸. Par une injection unique, l'ivermectine serait active pendant plusieurs mois chez les populations traitées. Ce nouveau schéma posologique permettrait de diminuer les barrières logistiques rencontrées par la prise de formes orales dont la durée d'efficacité est trop courte²⁹. Ainsi, dans les zones d'endémies les plus fortes, cette unique injection d'ivermectine pourrait contribuer à maximiser la couverture³⁰.

Administrée au début de la saison de transmission, la formulation d'ivermectine active 3 mois pourrait avoir un

25 WHO : World Malaria report 2019. <https://www.who.int/publications-detail/world-malaria-report-2019>

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

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

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

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

30 Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION <https://unitaid.org/assets/Unitaid-LA-compendium-November-2018-for-UTD-web-converted.pdf>

impact épidémiologique significatif. C'est ce qui ressort des données issues de premiers tests in vivo menés au Burkina Faso par l'IRD, l'IRSS, le CIRDES et MedinCell, qui ont été présentés lors du 68^{ème} congrès annuel de l'ASTMH en novembre 2019 à Washington. MedinCell collabore depuis dix ans déjà avec ces trois instituts de recherche français et burkinabés, engagés ensemble depuis plus de quarante ans dans la lutte contre le paludisme. Ils apportent l'expertise théorique et pratique, et les infrastructures essentielles au développement d'un injectable longue durée d'ivermectine³¹.

Grâce au partenariat avec Unitaid qui apporte son soutien financier pour la formulation et les activités précliniques d'un injectable actif 3 mois d'ivermectine, ce produit pourrait alors constituer une mesure complémentaire afin de contribuer à l'éradication de la malaria chez les populations

les plus vulnérables³². En effet, Unitaid est une organisation de solidarité d'initiative internationale dont l'objectif est d'élargir l'accès aux médicaments et aux diagnostics indispensables partout dans le monde. Cette organisation s'est engagée à accélérer l'impact des technologies à longue durée d'action dans les pays à revenu faible et intermédiaire en soutenant le développement de produits innovants susceptibles de redéfinir la prévention et le traitement des maladies infectieuses (VIH, tuberculose, paludisme)³³. Avec ce financement, Unitaid investit dans la création d'un outil supplémentaire pour lutter contre le paludisme et le rendre accessible³⁴. Au terme de l'accord, Medicines Patent Pool, qui gère les brevets pour Unitaid, veillera à ce que le produit basé sur la technologie MedinCell soit accessible partout là où il est nécessaire³⁵.

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

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

33 Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION <https://unitaid.org/assets/Unitaid-LA-compendium-November-2018-for-UTD-web-converted.pdf> Long-acting technologies for the prevention and treatment of major infectious diseases - COMPENDIUM OF TECHNICAL AND MARKET INFORMATION <https://unitaid.org/assets/Unitaid-LA-compendium-November-2018-for-UTD-web-converted.pdf>

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

3 7. Responsabilité sociale :
notre force,
c'est notre
équipe

MedinCell est une société pharmaceutique technologique (recherche et développement de médicaments) dont l'activité est la formulation, le développement de nouveaux produits thérapeutiques jusqu'à leur commercialisation. A ce titre, elle vise à produire de la propriété intellectuelle et son personnel est considéré comme sa principale ressource. La Société porte une attention particulière aux enjeux de responsabilité sociale et identifie comme un axe majeur de développement sa capacité à attirer, retenir et motiver ses collaborateurs. La Société permet notamment à chaque employé de devenir actionnaire et promeut une participation active à la gouvernance de la Société.

Comme pour beaucoup d'entreprises, la pandémie de la Covid-19 avec les conditions sanitaires et les incertitudes financières qui en découlent, a mis à l'épreuve l'organisation de MedinCell. La flexibilité et la réactivité de l'organisation ont été la clé, et la Société a fait preuve d'anticipation et de résilience.

Durant cette année 2021, la santé, la sécurité, et les conditions de travail sont restés une préoccupation et des axes de travail quotidiens (voir la section 7.5 du présent document). MedinCell a tenu un registre des présences sur

site et continue de suivre les occurrences des cas contact et positifs au Covid- 19. L'équipe de quatre référents Covid renseigne les employés sur les différentes démarches et met à jour régulièrement son protocole sanitaire. La Société a conservé la fréquence de nettoyage et de désinfection, imposé l'application des mesures barrières, fourni des masques et distribué du gel hydro-alcoolique à tous ses employés et adapté les zones de repas sur site. La situation sanitaire s'est globalement améliorée sur 2021, avec cependant des périodes plus critiques en termes de contamination. Lors des vagues de circulation du virus, la prudence est restée le maître-mot et la politique de télétravail et d'isolement préventif a été maintenue.

En fonction de la circulation du virus dans la région Occitanie et des consignes gouvernementales, la Société a donc alterné des périodes de télétravail et de présence sur site.

Grâce à ces mesures sanitaires et à la collaboration de tous, MedinCell n'a observé aucune chaîne de contamination, et n'a subi que de mineures perturbations d'organisation. La Société a ainsi pu maintenir une activité normale pendant les vagues successives de l'épidémie.

Outre l'aspect physique, MedinCell s'est attachée à préserver le lien social entre les employés et à prévenir les situations d'isolement et de stress, grâce à une politique de télétravail souple et l'organisation d'interactions sociales dans le respect des conditions sanitaires (cours de yoga, cours de renforcement musculaire, parcours de course à pied). Quelques évènements de cohésion d'entreprise, comme un pique-nique, ont pu être organisés en présentiel et sans conséquences sanitaires.

7.1 Emploi

L'effectif (tel que défini selon le Code du travail) comprend les personnes physiques liées par un contrat de travail et présentes dans l'effectif au 31 mars 2022, hors intérimaires, salariés en contrat CDD de remplacement, stagiaires non-salariés (rémunérés ou non) et contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

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

	2021/2022	2020/2021
L'effectif salarié total et données démographiques		
Effectif salarié (par tête « headcount »)	155	148
Effectif en équivalent temps plein (ETP) ³⁶	150	140
Part du personnel en CDI	89%	93%
Répartition du personnel H/F (%)	43/57	43/57
Âge moyen	37	37
Collaborateurs âgés de 45 ans ou plus	19%	20%
L'effectif consultant		
Effectif consultant (par tête « headcount ») ³⁷	1	1
Part des consultants	0,64%	0,67%
Les embauches et les licenciements		
Nombre de créations nettes d'emplois	7	8
Taux de croissance	4,73%	5,71%
Taux de départs CDI et CDD ³⁸	10%	9,2%
Taux de rotation CDI et CDD ³⁹	10,81%	13,18%
Taux de rotation CDI ⁴⁰	6,93%	9,02%
Les rémunérations et leur évolution		
Rémunération moyenne ⁴¹	50 680€	50 860€

a) L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et par âge

La Société continue l'extension de certains départements, ce qui explique une croissance de l'effectif de 4,73 % en 2021. L'ensemble du personnel de la Société est regroupé en un site unique à Jacou, au sud de la France.

L'évolution de l'effectif s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La Société affine régulièrement l'estimation des besoins en compétences en fonction de ses orientations stratégiques, lors des réunions de préparation des budgets et au cours des réunions du Management Leadership Team.

Le personnel est amené à évoluer au sein de l'organisation : changement d'équipe ou de fonction, nouvelles responsabilités. Ces évolutions dépendent de l'avancée des projets de l'entreprise, de l'activité, des besoins en compétences et des attentes des salariés en termes de développement professionnel.

Les réaffectations et la mobilité interne sont pilotées par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec le management. Le parcours individuel de développement permet aux collaborateurs de planifier le développement de nouvelles compétences et d'élargir leur champ d'activité. Ainsi sur l'exercice 2021, quatre personnes ont bénéficié d'une mobilité interne avec notamment changement de département pour trois d'entre elles.

La répartition du personnel 43/57 (H/F) est stable et se situe dans la moyenne nationale des industriels du secteur pharmaceutique (43/57) et est bien meilleure que pour les entreprises de moins de 200 salariés (38/62)⁴². L'âge moyen semble se stabiliser à 37 ans pour un âge médian de 35 ans. L'âge moyen demeure très inférieur à la moyenne nationale des industriels du secteur pharmaceutique de 44,6 ans pour 2021⁴³. La pyramide des âges a peu évolué passant de 20 % à 19 % d'effectif âgé de plus de 45 ans, elle reste aussi plus jeune que la moyenne nationale des industriels du secteur pharmaceutique de moins de 200 salariés, qui comptait 51% de salariés de plus de 45 ans en 2018⁴⁴.

b) Les arrivées et les départs

Dans le contexte particulier de cette année, la Société a poursuivi sa croissance 4,73 % ; au 31 mars 2022, la création nette d'emplois représente 7 postes. Le taux de rotation s'infléchit avec le ralentissement de la croissance du nombre de collaborateurs. Il reste cependant légèrement supérieur à celui du secteur pour la Région Occitanie avant pandémie (10%). Le taux de départ augmente légèrement, marqué notamment cette année par le décès d'un salarié et un départ à la retraite. La croissance de l'entreprise a permis de pérenniser plusieurs postes et de convertir 4 CDD en CDI.

La Société fait fréquemment appel à certains experts extérieurs, notamment dans le domaine médical. Concernant

³⁶ Équivalent temps plein = effectif proratisé en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel sur une base 39h

³⁷ Consultant ayant travaillé plus de 20h/semaine pendant au moins 6 mois sur une activité internalisable par la Société

³⁸ Calculé sur l'effectif annuel en CDI et CDD, nb de départs/effectif cumulé sur l'année

³⁹ Calculé sur l'effectif annuel en CDI et CDD (nb d'arrivées + nb départs)/2/ effectif en début d'année

⁴⁰ Calculé sur l'effectif annuel en CDI (nb d'arrivées CDI+ nb départs CDI)/2/ effectif en CDI début d'année

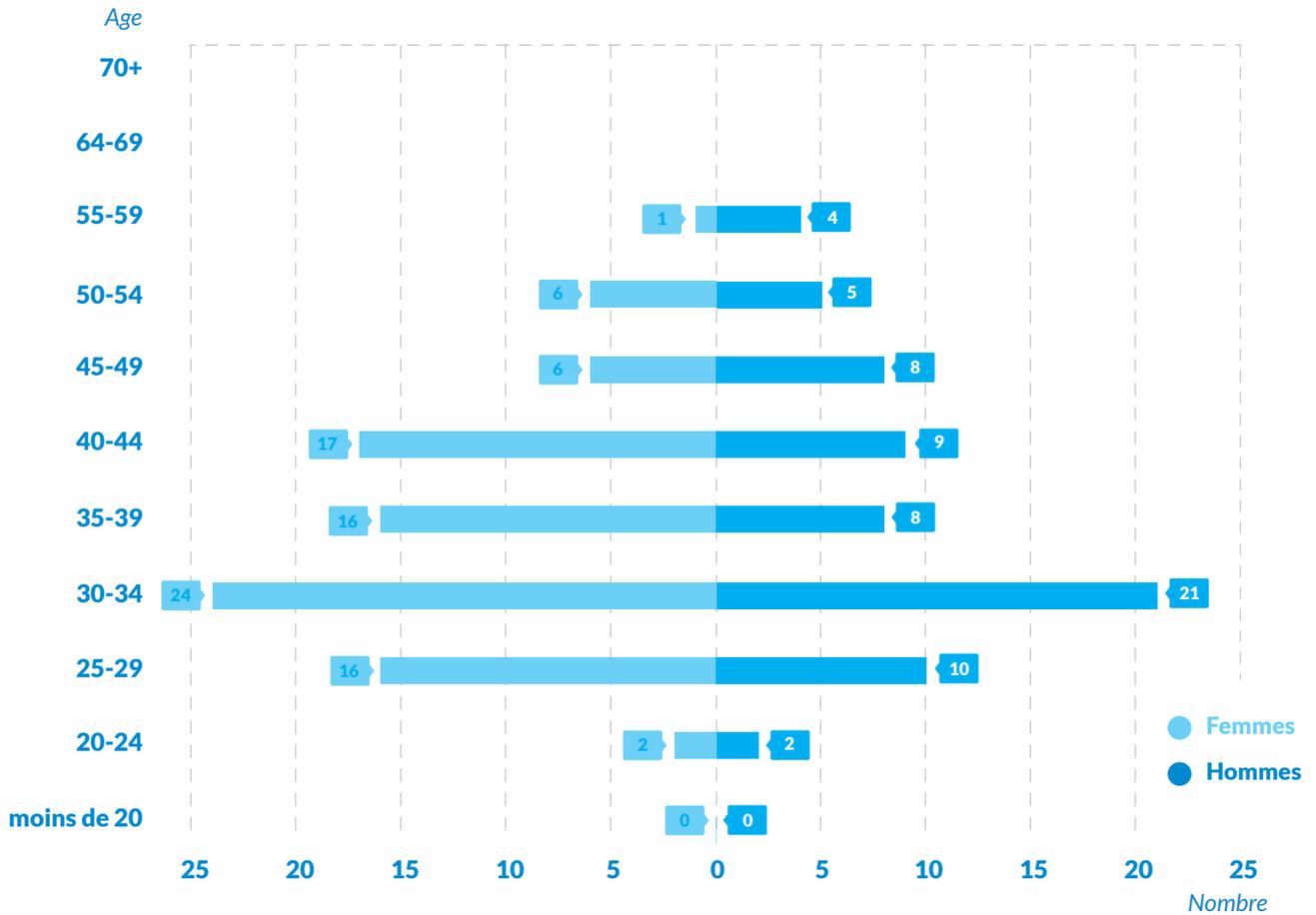
⁴¹ Rémunération brute moyenne annuelle représenté par le salaire fixe brut, Comité exécutif compris, Mandataire Social exclu

⁴² Leem_Rapport_SituationEmploi_2019 CPPNI 17 décembre 2020

⁴³ Leem - Repères sur l'emploi des entreprises du médicament, mars 2022

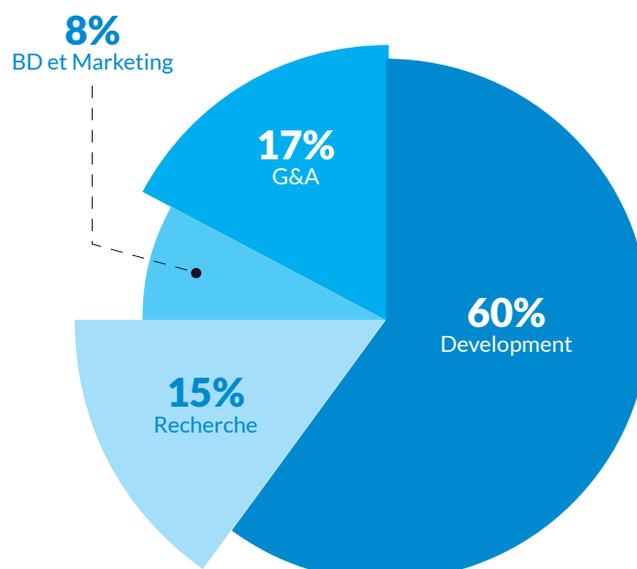
⁴⁴ Leem_Rapport_SituationEmploi_2019 CPPNI 17 décembre 2020

Pyramide des Ages



Pyramide des âges	Hommes	Femmes
Moins de 30 ans	7,7%	11,6%
30-50 ans	29,7%	40,6%
Plus de 50 ans	5,8%	4,5%

Effectif par secteur d'activité



Catégories	Cadres		Agents de maîtrise		Techniciens		Employés	
	Hommes Femmes		Hommes Femmes		Hommes Femmes		Hommes Femmes	
Moins de 30 ans	4,5%	7,1%	0,0%	0,6%	3,2%	3,9%	0,00%	0,0%
30-50 ans	27,7%	33,5%	0,0%	1,9%	1,9%	4,5%	0,00%	1,3%
50+ ans	5,2%	2,6%	0,0%	0,0%	0,6%	1,3%	0,00%	0,0%
Total	37,4%	43,2%	0,0%	2,6%	5,8%	9,7%	0,00%	1,3%

ses activités métiers, MedinCell a seulement recouru aux services d'un consultant sur plus de 6 mois à raison de plus de 20 heures par semaine.

MedinCell reçoit chaque année des stagiaires dans le cadre de projets de moyenne ou longue durée et forme des étudiants sous contrat d'alternance. La Société est par ailleurs très ouverte aux projets de collaboration avec les universités partenaires et recrute régulièrement des stagiaires dans le cadre de leur projet de recherche.

En 2021, MedinCell a accueilli 24 stagiaires et apprentis, soit plus d'un stagiaire pour 6 employés. Toutes les personnes qui suivent un stage d'un mois ou plus perçoivent une indemnisation.

Trois stages et une alternance ont débouché sur un CDD, et l'entreprise a permis à un salarié en CDI de reprendre ses études afin de poursuivre au niveau master en alternance.

Dans le cadre de sa mission sociétale, hors contexte pandémique, MedinCell offre également à des collégiens l'opportunité de partager le quotidien de différents collaborateurs à l'occasion des stages de découverte de l'entreprise. Un parcours de découverte des différents métiers chez MedinCell leur est proposé. La Direction des Ressources Humaines essaie dans la mesure du possible de synchroniser l'intégration de ces jeunes participants afin de créer une synergie de groupe. Le retour d'expérience de ces quatre dernières années a été très positif. Cependant, du fait du contexte sanitaire, cette opportunité n'a, à nouveau, pas pu

être saisie cette année.

c) Les rémunérations et leur évolution

L'une des fiertés du modèle sociétal, largement mis en avant en termes d'attractivité en recrutement concerne le mode de rémunération. La Société croit au partage avec ses collaborateurs de la valeur créée et privilégie un système de rémunération valorisant la performance collective à travers un bonus collectif et un intéressement.

Ainsi un bonus collectif, calculé en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance de la Société, est attribué au personnel selon une périodicité trimestrielle. Lorsqu'un objectif est atteint, un montant global est versé aux salariés, y compris le senior management, sur la base d'un montant minimum fixe pour tous les employés et une indexation au salaire, favorisant ainsi proportionnellement les plus bas salaires.

Le bonus collectif est amené à évoluer sur l'année 2022 notamment pour intégrer des objectifs de performance RSE et de sécurité des employés.

De la même manière, un accord d'entreprise renouvelé le 1er avril 2022 prévoit pour tous les salariés un intéressement, déclenché par les grandes étapes de développement pharmaceutique des produits. Il est réparti selon une part égalitaire à hauteur de 20% et une part en fonction du niveau de salaire à hauteur de 80%.

Ainsi pour l'année 2021, des bonus collectifs et/ou de



Catégories	Cadres	Agents de maîtrise	Techniciens	Employés
Entrée	13	1	5	1
Sortie	9	0	3	1
Balance	4	1	2	0

l'intéressement au titre des performances collectives ont été versés pour les 4 trimestres. L'ensemble des bonus et intéressement versés sur l'année 2021 représente 12 % de la rémunération soit, pour un salaire moyen, 1,63 mois de salaire additionnel.

7.2 Actionnariat salarié

Depuis sa création, le savoir-faire et la forte implication de ses collaborateurs sont des éléments essentiels du développement de la Société. Afin de partager le succès et préserver leur ambition commune et la mission extra-financière de MedinCell : « avoir un impact sur la santé dans le monde », tous les collaborateurs de la Société sont appelés à devenir actionnaires peu après leur arrivée.

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

	2021/2022	2020/2021
Actionnariat parmi les employés actifs		
Taux de salariés actionnaires ⁴⁶	84%	77,7%
Part du capital en d'actions détenue par les collaborateurs		
Salariés	5%	4%
Anciens salariés et consultants et affiliés	25%	22%
Directoire, Conseil de surveillance	3%	8%
Fondateurs et familles	15%	16%
Total	48%	50%

Dès sa création, la Société a permis à ses collaborateurs d'acquérir des parts de son capital sous forme de BSA ou de BSPCE. La Société, ayant plus de 15 ans, a instauré des mécanismes d'accès à l'actionnariat pour continuer à partager son capital avec ses salariés. Deux nouveaux instruments ont ainsi été mis en œuvre pour la première fois en avril 2019 : l'attribution de stock-options à tous les salariés dans des proportions qui dépendent des responsabilités du bénéficiaire ; l'attribution d'Actions Gratuites de manière égalitaire à tous les salariés, y compris le senior management,

mais dont l'acquisition définitive dépendra directement de la performance du cours de bourse de manière à aligner les intérêts des salariés à ceux des actionnaires externes à la Société.

La proportion d'employés actionnaires ou détenteurs de stock-options ou d'Actions Gratuites reflète bien le modèle et la culture d'entreprise propre à MedinCell. Tous les nouveaux salariés sans conditions d'ancienneté bénéficient des plans d'actions, celles-ci seront acquises après un an de présence et

⁴⁶ Effectif d'employés dont les actions ont été acquises avec 1 an de présence.



donneront un droit de vote à l'Assemblée Générale de la Société. Ainsi, au 31 mars 2022, 84% des salariés détiennent des actions de la Société et 96% bénéficient d'attribution d'actions qui seront acquises après 1 an de présence. Trois ans et demi après son entrée en bourse, la Société reste détenue à 48% par ses employés, anciens employés ou fondateurs.

7.3 Organisation du travail

En concertation avec l'ensemble du personnel, un accord d'entreprise sur l'organisation des temps de travail et de repos a été conclu entre la Direction des Ressources Humaines et les Représentants du Personnel le 21 octobre 2021. Il a pour objectif d'apporter un cadre flexible à l'organisation du travail chez MedinCell en alternant plages horaires fixes et plages variables, avec un lissage possible du temps de travail sur quatre semaines consécutives.

La Société travaillant sur une base de 39h hebdomadaires, les salariés travaillant en forfait horaire ont le choix de mode de récupération des heures au-delà de 35h, avec la possibilité de bénéficier de journées de récupération du temps de travail (RTT). Les heures supplémentaires au-delà de cette base 39h sont compensées par des heures de récupération. Ces modalités s'appliquent *pro rata temporis* aux salariés à temps partiel.

Les salariés dont la nature du poste est itinérante, ou ayant une fonction demandant une autonomie ou une importante réactivité sont eux encadrés par un dispositif annuel en jours travaillés.

Cet accord d'entreprise formalise la souplesse accordée par la Société sur les horaires de travail, le télétravail, et promeut l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. MedinCell tient à favoriser une atmosphère de travail ouverte, responsabilisante et professionnelle, en veillant au respect mutuel. De même, MedinCell tient à promouvoir la santé et le bien-être en général de ses employés et à faciliter l'équilibre travail-vie personnelle pour tous ses employés, quelle que soit leur fonction. Par exemple, la Société accorde à ses salariés 3 jours d'absence rémunérés par an et par enfant, au titre d'absence pour motif d'enfant malade, ou encore une journée d'absence rémunérée en cas de déménagement.

Le 21 octobre 2021 a été également signé un accord Compte Épargne Temps, permettant aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 12 mois d'accumuler des droits de congés rémunérés en vue d'une utilisation ultérieure ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé non prises.

Bien que MedinCell ait toujours eu une souplesse d'organisation incluant le recours au télétravail, la Société et les Représentants du Personnel ont formalisé et encadré cette pratique à la lumière de l'expérience acquise pendant la pandémie Covid.

L'accord sur le Télétravail signé le 22 février 2022 permet aux salariés éligibles de prendre s'ils le souhaitent jusqu'à 9 jours de télétravail par mois. Cet accord permet aux salariés de réduire leurs déplacements professionnels

et de concilier plus aisément leur vie personnelle et professionnelle. Pour l'année 2021, le taux de télétravail moyen annuel est estimé à 45%. Ce taux s'explique par l'application des directives gouvernementales ainsi que par la politique d'isolement préventif des salariés en périodes de forte contamination Covid, et par une souplesse d'organisation accrue pour faciliter les gardes d'enfants et les transitions.

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

	2021/2022	2020/2021
L'organisation du temps de travail		
Taux de salariés à temps partiel ⁴⁷	1,94%	2,7%
L'absentéisme		
Taux d'absentéisme ⁴⁸	3,43%	1,80%

La part de personnel à temps partiel - moins de 35 heures hebdomadaires - s'établit à 1,94 % des effectifs. A fin mars 2022, 6 salariés effectuent un temps de travail inférieur à celui de référence pour convenance personnelle. Globalement, 3,87% des employés bénéficient d'un aménagement de la durée de travail (forfait jours réduits).

Le taux d'absentéisme est de 3,43% en 2021 ; les jours d'absences sont majoritairement des jours d'absence pour maladie et quelques absences pour enfant malade. L'augmentation observée est principalement attribuée à des absences liées à la pandémie Covid. Ce taux représente une absence moyenne de 6,6 jours par salarié. Ces données restent en-dessous du taux d'absence observé pour les entreprises du secteur de la chimie (6,9%) et du nombre de jours pour maladie pour les entreprises de taille comparable (12,7 jours)⁴⁹. La répartition des absences courtes et des absences supérieures à 15 jours est stable autour de 90/10. Les 8 absences de longue durée ont totalisé à elles seules 66% des jours d'absence pour maladie.

⁴⁷ Proportion de salariés qui effectue moins de 35 heures hebdomadaire

⁴⁸ Le taux d'absentéisme se calcule sur le nombre total des jours ouvrés d'absence durant l'exercice pour les salariés comptabilisés dans l'effectif au cours de la période. Il ne tient pas compte des congés maternité, paternité ou parentaux et maladies longue durée.

⁴⁹ Leem_Rapport_SituationEmploi_2022 Mars

7.4 Relations sociales

a) Communication interne

MedinCell accorde beaucoup d'importance à la communication interne et aux échanges entre ses salariés. La Société les réunit chaque trimestre pour les tenir informés des derniers développements importants liés à l'activité et à la stratégie de l'entreprise. Au-delà du management, tous les collaborateurs sont susceptibles de prendre la parole lors de ces rendez-vous afin de présenter un projet passé, en cours ou à venir, ou de répondre à une question. Afin d'adresser précisément leurs interrogations, dans les semaines précédant cette réunion trimestrielle, les salariés sont invités à envoyer leurs questions sur l'activité de l'entreprise, et ce de manière anonyme s'ils le souhaitent. Tous les salariés ont également la possibilité de poser des questions pendant la réunion. La situation sanitaire a obligé la Société à adapter le format de ces réunions trimestrielles, organisée de manière hybride à la fois sur site, en respectant les règles sanitaires, et diffusées en direct sur zoom.

MedinCell suit depuis septembre 2019 le bien-être et l'engagement de ses employés grâce à un outil de sondage anonyme. Les résultats des enquêtes servent à déterminer identifier tant les motifs de satisfaction des salariés que les principales préoccupations au niveau de l'entreprise et des différents services pour agir en conséquence. Ils permettent à chaque responsable de département de déceler d'éventuels problèmes au sein de son équipe et d'ouvrir le dialogue de manière anonyme ou non en fonction des souhaits des collaborateurs concernés. L'équipe des Ressources Humaines accompagne les responsables d'encadrement dans cette démarche.

La Société offre à tous ses salariés des cours de sports sur site (yoga et renforcement musculaire) une fois par semaine. Une application de parcours sportif est aussi mise à disposition gratuitement pour tous les salariés.

Une fois par an, une journée de séminaire réunissant l'ensemble des collaborateurs est consacrée au bilan de l'année écoulée et aux objectifs stratégiques de l'année qui débute. C'est l'occasion pour tous les collaborateurs de replacer leur rôle et celui de leur équipe dans la stratégie de l'entreprise. Cette journée n'a pas pu être organisée au cours de l'exercice à cause de la situation sanitaire.

D'autres rendez-vous viennent rythmer la vie de l'entreprise et favorisent les échanges et la circulation de l'information. Les collaborateurs sont invités à se réunir tous les mardis autour d'un moment convivial au cours duquel ils sont invités à prendre la parole sur des thématiques qu'ils jugent importantes, liées directement ou non à la vie de l'entreprise. Ces rendez-vous hebdomadaires permettent aussi aux nouveaux employés de se présenter et de rencontrer leurs collègues. Si nécessaire, d'autres rendez-vous réunissant tout ou partie des équipes sont organisés chez MedinCell ou à l'extérieur (informations ressources humaines, employés actionnaires, organisation, etc.).

D'autres initiatives visent à favoriser les échanges et les interactions au sein de l'entreprise. En temps normal, le Président du Directoire organise chaque mois un rendez-vous informel avec quelques collaborateurs sélectionnés par rotation pour un échange direct. Du fait de la situation sanitaire, ces rendez-vous ont été remplacés par des rencontres informelles en ligne réunissant en moyenne cinq collaborateurs choisis au hasard avec un membre du MLT pour une discussion libre sur les activités en cours.

Chaque mois également, six personnes sont tirées au sort et invitées à un déjeuner offert par l'entreprise pour se rencontrer. Régulièrement, des employés volontaires sont amenés à passer une journée au sein d'un autre service pour découvrir et partager son travail sur le principe de « Vis ma vie », l'idée étant de découvrir le métier de chacun pour mieux se comprendre et mieux travailler ensemble, mais

aussi pour encourager la mobilité interne inter-services. Des déjeuners réunissant tous les collaborateurs sont également organisés plusieurs fois par an ainsi que des soirées auxquelles sont généralement associées les familles. Ces initiatives ont repris en mai 2022.

Pour assurer la fluidité des échanges et garantir un accès aisé et rapide à l'information, la Société dispose de sa propre application mobile que les salariés peuvent utiliser sur leur téléphone portable professionnel (tous les salariés de MedinCell en disposent).

b) Relations avec les instances représentatives du personnel

Le dialogue social avec le Comité Social et Économique (CSE), élu en date du 12 décembre 2019 pour un mandat de 4 ans en application des articles L2311-1 et L2311-2 du Code du travail, s'est principalement articulé autour de la gestion de la crise liée à la pandémie de la Covid-19 (participation à la cellule de crise) et à la construction et négociation d'accords d'entreprises.

Bien que non-obligatoire car constituée de moins de 300 salariés, MedinCell a souhaité instaurer une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) afin de poursuivre le travail engagé par la précédente commission sur les risques psychosociaux et les conditions de travail, et de maintenir un organe dédié à ces préoccupations en raison des activités de laboratoire.

Les réunions du CSE et de la CSSCT se tiennent régulièrement, selon les modalités légales. Cette année, les représentants du personnel ont été régulièrement informés et associés aux décisions prises par l'entreprise au cours de nombreuses réunions.

Ils ont notamment participé aux 8 réunions du Conseil de Surveillance, aux 15 réunions de Continuité d'activité, aux 14 réunions du Comité Qualité de Vie au Travail et à 7 réunions CSSCT (dont analyses d'accidents).

Les procès-verbaux sont diffusés au fur et à mesure sur un site dédié au personnel et aux différentes instances (Inspection du Travail, Médecine du travail, etc.).

Au cours de cette année, le dialogue social a permis de signer et/ ou de convenir de :

- un Accord de temps et de travail au 21 octobre 2021
- un premier Accord Compte-Epargne-Temps 21 octobre 2021
- une Charte de déconnexion, 1er février 2022
- un premier Accord sur la pratique du télétravail 22 février 2022
- un Accord d'intéressement, 20 avril 2022
- un code Ethique et d'un Code de conduite 31 mars 2021

D'autres réflexions et travaux ont été menés notamment la mise à jour du Règlement Intérieur, de la Charte Informatique ainsi qu'une Charte « Anti-harcèlement, discrimination et violence ».

c) Avantages sociaux

En tant que salariés d'une entreprise française, les employés de MedinCell bénéficient des avantages sociaux du pays et décrits dans le Code du Travail.

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est défini par la législation comme la rémunération horaire minimale que le salarié doit percevoir. Le montant horaire brut de cette rémunération équivaut à 10,57€ au 1er janvier 2022. Des abattements peuvent être réalisés pour les apprentis ou les stagiaires qui disposent de leur propre grille de rémunération.

La loi définit et encadre plusieurs thèmes de négociation collective au sein des entreprises. Malgré l'absence de syndicats au sein de MedinCell, les Négociations Annuelles Obligatoires ont lieu entre le CSE et l'employeur afin de permettre le dialogue social et négocier les salaires ou encore l'égalité professionnelle. L'entreprise permet également la liberté d'association.

Les salariés cotisent à travers leur salaire aux régimes français d'assurance chômage et de retraite. Ils bénéficient de 25 jours de congés payés annuels (soit environ 5 semaines), auxquels peuvent s'ajouter des jours de récupération.

La Société propose également à ses salariés une mutuelle à des tarifs réduits afin d'assurer leur protection médicale et de couvrir certains frais de santé non pris en charge par le régime français d'Assurance Maladie. En cas d'accident du travail, la loi permet à la victime de percevoir 60% de son salaire pendant 28 jours.

Autour de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, les parents bénéficient du fait de la loi de 16 semaines de congé maternité et de 25 jours pour le second parent, et peuvent être éligibles à un congé parental sous certaines conditions. Les parents perçoivent par le régime français d'Assurance Maladie ou la caisse d'allocation Familiale une indemnisation de salaire. De son côté, MedinCell réserve des berceaux de crèche afin de faciliter la reprise d'activité des jeunes parents et la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Les entreprises ont sous certaines conditions l'obligation de verser des indemnités pour couvrir les dépenses engendrées par les déplacements domicile-travail. Ces indemnités s'élèvent à minima à 50% des frais d'abonnement de transports en commun. Pour faciliter la mobilité de ses employés, MedinCell a souscrit un programme de covoiturage « Klaxit » initié par la Métropole de Montpellier et qui permet aux covoitureurs de toucher une indemnité supplémentaire sur

leurs trajets du quotidien.

Depuis mai 2019, la Direction des Ressources Humaines offre aux employés la possibilité de souscrire un système de tickets restaurant, leur permettant d'augmenter leur pouvoir d'achat et d'améliorer la qualité de leurs repas. Les tickets-restaurant d'une valeur de 8 euros sont pris en charge à 60% par l'entreprise.

d) Œuvres sociales

Le CSE propose aux salariés de nombreux avantages tels que des chèques cadeaux, subventions sport et culture, cadeaux saisonniers et l'accès à des tarifs privilégiés à travers la plateforme Comitéo. Hors contexte pandémique, le CSE participe aux chèques vacances et se charge également d'organiser des événements à caractère festif comme la fête de Noël, Thanksgiving, en lien avec l'équipe de communication interne et les ressources humaines.

Pour l'année 2021, les stagiaires présents dans la Société ont également bénéficié des avantages du CSE.

7.5 Santé et sécurité, conditions de travail

a) Politique santé et sécurité

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

La Société a effectué les déclarations obligatoires pour ses installations. Les contrôles et vérifications techniques des installations sont effectués selon la législation en vigueur. D'autre part les équipes de MedinCell restent vigilantes quant à bannir toute forme de violation de la dignité d'un individu, y compris de harcèlement. Le suivi médical des salariés est assuré par EnSanté.

b) Conditions de travail

La Société est historiquement installée au Nord de Montpellier, à Jacou. Le personnel dispose d'un parking privé, d'un accès à deux lignes de bus à proximité et au tramway à 1,3 km.

Compte tenu de sa forte croissance, la Société a réaménagé plusieurs fois ses locaux mais toujours sur un seul site pour renforcer l'esprit d'équipe et faciliter la communication. Un bâtiment de 1400m², complété par deux Algeco accolés ainsi que des locaux situés à 100m ont accueilli le personnel de la Société jusqu'à janvier 2022. Un nouveau bâtiment a permis de prendre le relai et d'accueillir en tant que bâtiment principal tous les salariés. Cette nouvelle configuration permettra le réaménagement voire agrandissement des surfaces de laboratoire.

Un projet de rénovation d'une villa accolée au nouveau bâtiment principal est à l'étude. Ce bâtiment supplémentaire avec jardin aurait vocation à proposer un

espace de restauration et de détente ainsi que des espaces de travail alternatifs pour les employés, voir à accueillir certains évènements d'entreprise.

Le projet final porterait la surface des installations à près de 3000 m² sur un site unique. Ce projet d'extension local permet à MedinCell de rester au barycentre des domiciles des collaborateurs en adéquation avec l'esprit d'entreprise.

c) Programme annuel de prévention

Sur l'année 2021, l'équipe Environnement Hygiène et Sécurité (EHS) en collaboration avec le CCSCT et le Médecin du Travail, la ligne hiérarchique et les travailleurs a assuré la mise en œuvre de la feuille de route EHS 2021 et des principales réalisations suivantes :

- l'implication de 40 personnes dans la mise en œuvre des actions de la roadmap EHS 2021,
- l'implémentation du Conseil EHS,
- l'implémentation du Comité Qualité de Vie au Travail et établissement d'une roadmap,
- les formations : procédure d'évacuation, risques chimiques et MSDS, travail en zone Highly Potent,
- la mise à jour de la procédure de travail en zone Highly Potent,
- le lancement de l'analyse de risques sur l'utilisation de produits chimiques dangereux,
- la création de 144 CAPA avec un taux de 93% de résolution dans les délais impartis.

Tous les Accidents du travail et Incidents du travail sont consignés en interne dans un registre spécifique. Les presque accidents sont également monitorés afin d'orienter les actions de prévention ou actions correctives.



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

Les accidents et incidents du travail, leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	2021/2022	2020/2021
Nombre d'AAA	0	1
Taux de fréquence* des AAA	0	5,75
Taux de gravité** des AAA	0	0,09
Nombre d'ASA	2	1
Taux de fréquence* des ASA	11	5,75
Nombre de Premiers Soins	4	5
Taux de fréquence* Premiers Soins	22	29
Nombre de Presque Accidents	16	5
Taux de fréquence* Presque Accidents	87	29
Taux de fréquence TF3 (AAA+ASA+Soin+PA) *	119	69
Nombre de maladies professionnelles	0	0

Distinction entre Accident du travail et Incident du travail : en cas d'Accident du travail, des soins médicaux sont nécessaires et réalisés au niveau de la lésion occasionnée. Les accidents sont systématiquement déclarés auprès de la Sécurité Sociale. Les « Incidents du travail » concernent des lésions légères ne nécessitant pas de soins médicaux externes. Ceux-ci ne font pas l'objet d'une déclaration auprès de la Sécurité Sociale.

→ AAA, Accident Avec Arrêt : un accident entraînant un arrêt ;

→ ASA, Accident Sans Arrêt : un accident nécessitant un examen en externe mais ne générant pas d'arrêt ;

→ Premiers Soins : un incident bénin traité en interne avec soin en interne et sans nécessité d'examen en externe ;

→ PA, presque accident : survenue d'un incident n'ayant pas amené de dommage sur la personne à cette occasion mais qui aurait pu aboutir à un accident.

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

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

Malgré les actions d'amélioration continue engagées, nous avons eu 2 accidents sans incapacité, 4 soins et 16 incidents à déplorer au cours de l'année 2021 (piqûres, coupures, projections lors de manipulations en laboratoire, chutes). Ces événements, ainsi qu'une occurrence des presque accidents triplée, expliquent que nous observons une forte augmentation du taux de fréquence TF3, qui passe de 69 à 119 cette année. Cette hausse est attribuée à une forte baisse de la culture sécurité à la suite des périodes d'isolement causées par la pandémie. Des actions de sensibilisation sont en cours

afin d'encourager la remontée systématique des situations dangereuses par tous les collaborateurs afin de relever le niveau de vigilance et de culture sécurité.

L'organe de gouvernance HSE nouvellement instauré a pour rôle d'intégrer l'EHS dans la gouvernance de l'entreprise pour assurer l'amélioration continue et pérenne de cette culture et des performances associées.

Pour l'année à venir, afin de renforcer le programme de prévention EHS (feuille de route /Roadmap EHS) certains

objectifs HSE seront directement intégrés dans les objectifs d'équipes ou de Départements. D'autre part, l'atteinte d'un objectif EHS conditionnera une partie du bonus collectif.

d) Qualité de Vie au travail

Depuis plusieurs années, MedinCell témoigne de sa volonté de promotion de l'amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Le principal objectif fixé en 2021 a consisté en la mise en place d'une gouvernance afin de piloter cette démarche. Ainsi un comité QVT a vu le jour en avril 2021. Il comprend des représentants des RH, du CSE et du service HSE et de la Communication. La stratégie d'implémentation

de la QVT à MedinCell repose sur trois axes principaux : la promotion du bien-être au travail, la prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement du changement.

L'engagement de MedinCell pour l'amélioration de la QVT s'est également traduit par la poursuite du financement d'un diplôme de conseiller en prévention des risques psychosociaux et management de la QVT pour l'une de ses employés. Diplôme obtenu, l'employée a pris ses fonctions de chargée de mission QVT à hauteur de 50% de son temps de travail.

Dans le cadre de sa politique QVT, MedinCell a récemment mis à disposition de tous ses salariés une application qui permet d'accéder à des outils, de la documentation, des thérapeutes afin de prendre soin de leur santé mentale au quotidien.

7.6 Actions de formation

Fonds dédié à la formation	2021/2022	2020/2021
Budget de formation MedinCell	106 045€	145 939€
Budget dispositif FNE-Formation	63 852€	25 399€
Proportion d'employé ayant bénéficié d'au moins une formation*	65%	64%
Nb d'heure moyen de formation par salarié*	18h	17h

* hors formations et habilitations obligatoires

Plusieurs actions de formation, telles que l'apprentissage des langues, des techniques scientifiques, des outils informatiques et professionnels, les formations réglementaires en hygiène et sécurité, en management de projet, sont renouvelées chaque année. Une attention particulière est portée aux nouveaux salariés, qui sont intégrés et formés en interne sur différents sujets liés à la prise en main de leur poste, au fonctionnement interne de l'entreprise et aux différents outils mis à leur disposition. L'apprentissage du français ou de l'anglais est proposé à tous les nouveaux entrants afin d'améliorer la communication et l'intégration de tous dans un contexte de travail international.

Pour cette année fiscale, un budget de 106 045 €, complété d'un financement externe de 63 852 €, a été consacré à la formation professionnelle avec notamment des formations techniques et métier, certaines qualifiantes et/ou diplômantes. Ainsi, comme l'année précédente, hors formations obligatoires, 65% de l'effectif a pu renforcer ses compétences et avoir une meilleure maîtrise de son métier et de ses potentielles évolutions.

La Société a par ailleurs continué à soutenir des actions de développement professionnel et personnel notamment en accompagnant :

- une reprise d'études afin d'obtenir un Master pour monter en compétences (salarié aujourd'hui en alternance dans l'entreprise),
- Le démarrage d'un PhD,
- la reconversion d'une salariée dans la propriété intellectuelle (financement de formations et tutorat en interne),
- la reconversion d'une salariée dans les métiers du marketing (financement de formations et mentoring en interne)
- la certification d'une salariée en traduction technique (niveau Master, financement partiel et les heures de formation sur le temps de travail)
- la réorientation d'une salariée vers à la qualité de vie au travail (financement d'une formation et mentoring en interne).

7.7 Égalité de traitement

MedinCell s'engage à appliquer le principe de non-discrimination et assure l'égalité de traitement entre les individus, quels que soient la nationalité, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge, lors de leur recrutement. De même, la Société s'engage à mener une évaluation juste et objective des performances et du développement professionnels de chacun. La Société est particulièrement impliquée dans l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Une charte anti-harcèlement, discriminations et violences est en cours de rédaction afin de formaliser les bonnes pratiques en entreprise. MedinCell ne cautionne aucun type d'agissement allant à l'encontre de ses valeurs et représentant une forme de violence, de harcèlement, de

sexisme ou de discrimination et s'engage à mettre en place tous les moyens nécessaires pour prévenir ou remédier à ces agissements.

En 2019, MedinCell a intégré avec succès parmi ses effectifs un travailleur handicapé moteur. MedinCell considère avec attention les aménagements de poste possibles lorsqu'un candidat en situation de handicap se présente pour un poste.

Par ailleurs, MedinCell considère l'internationalité et la diversité culturelle comme des atouts. Le tableau ci-dessous résume les indicateurs retenus pour décrire l'égalité de traitement et la diversité culturelle au sein de la Société sur les deux dernières années :

	2021/2022	2020/2021
Indicateurs de l'égalité entre les hommes et les femmes		
Répartition du personnel H/F (%)	43/47	43/47
Taux de femmes au Conseil de surveillance	33%	50%
Taux de femmes au Directoire	0%	0%
Taux de femmes dans le management ⁵⁰	47%	47%
Rémunération moyenne des femmes ⁵¹	46 340 €	45 787 €
Rémunération moyenne des hommes ⁵²	56 489 €	57 623 €
Indicateur de la diversité culturelle		
Nombre de nationalités différentes dans l'effectif ⁵³	30	29

a) Mesures prises en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Le Directoire, le management et la Direction des Ressources Humaines sont attentifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors des discussions d'augmentations individuelles et d'évolution professionnelle. Une réflexion a été menée sur l'égalité homme-femme, et a permis d'établir un nouveau plan d'égalité pour 2022 afin de continuer les progrès engagés. Les actions portent principalement sur l'embauche globale en faveur des hommes, une majorité de femmes recrutées sur les postes managériaux pourvus et sur l'utilisation d'indicateurs pour garantir l'égalité salariale à poste équivalent.

À effectif comparable (arrivées en cours d'années exclues et sur l'année calendaire), la rémunération moyenne des femmes augmente d'un peu plus de 1,2% sur cette année et celle des hommes un peu moins de 2%. Le rapport obligatoire sur la parité fait état d'une augmentation salariale pour 8% de l'effectif féminin et pour 7% de l'effectif masculin, venant améliorer l'égalité salariale à postes équivalents sur l'année calendaire 2021. MedinCell obtient un score de 80/100 au titre de l'index de parité, remplissant ainsi les objectifs ministériels.

L'écart observé entre les rémunérations moyennes hommes et femmes s'explique principalement par la différence d'occupation de postes. En 2021 comme en 2020, les femmes représentent 47% de l'équipe managériale et 3 femmes

figurent au top 10 des rémunérations de la Société.

Les salariés bénéficient de mesures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle comme l'aménagement d'horaires, de jours enfant-malade et de temps partiel et ce quel que soit leur niveau de responsabilité. En 2021, 21 berceaux de crèche ont été réservés par la Société au sein du réseau de crèches d'entreprises People and Baby.

La charte anti-harcèlement, discrimination et violences en cours de rédaction appuie notamment la volonté de MedinCell de lutter contre les violences et agissements sexistes, le harcèlement sexuel, les discriminations liées au sexe ou au genre, et de bannir les comportements de sexisme ordinaire.

b) Mesures prises en faveur de la diversité culturelle

MedinCell recrute localement et internationalement et fait de cette pluralité un de ses moteurs de création et d'adaptabilité. L'adoption de la culture interne propre à la Société (relations hiérarchiques, esprit d'équipe, communication) permet d'atténuer certains facteurs de stress induits par la différence de culture et d'en faire au contraire une réelle force.

A fin mars 2022, MedinCell compte 30 nationalités différentes parmi son effectif légal, avec parfois plusieurs représentants d'un même pays. Stagiaires, contrat d'apprentissage, mandataire social compris, l'effectif de MedinCell pour cette année 2021 a été composé de 33 nationalités différentes représentant près de 1/4 de personnes de culture autre que française. Cette diversité et cette ouverture d'esprit en font une entreprise attractive pour le retour de certains expatriés français.

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

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

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

53 Effectif tel que défini selon le Code du travail

3 8. Être un acteur engagé

MedinCell considère que tous les acteurs de la santé, des patients aux industriels, doivent collaborer pour permettre le développement de systèmes de santé durables et favorables à tous. Elle s'engage également pour promouvoir les bons comportements auprès de tous les publics, en matière de prise de médicaments notamment.

8.1 Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable

MedinCell croit en la nécessité de développer un réseau de partenaires, engagés sur le long terme et qui partagent sa vision, pour avoir un réel impact sur la santé dans le monde. Dans ce sens, MedinCell s'entoure de partenaires capables de soutenir sa mission depuis l'identification d'un besoin médical à la délivrance du produit au patient.

La Société travaille avec des médecins praticiens, principaux leaders d'opinion, des organismes humanitaires et fondations, pour être au plus proche du besoin thérapeutique et identifier ceux qui pourraient être ciblés par des injectables à action prolongée. Suivant les aires thérapeutiques et les nécessités propres des produits, MedinCell s'associe à des partenaires industriels et commerciaux afin de délivrer le produit au plus grand nombre de patients.

Dans le domaine de la santé mentale, la Société travaille depuis 2013 avec la société Teva qui développe actuellement plusieurs produits antipsychotiques basés sur la technologie de MedinCell, le plus avancé étant en phase de soumission d'AMM aux États-Unis.

Pour le traitement de la douleur postopératoire de l'arthroplastie totale du genou, MedinCell travaille depuis 2016 avec la société canadienne Arthritis Innovation Corporation, dirigée par le docteur Wayne Marshall, chirurgien entrepreneur expérimenté de la division de chirurgie orthopédique de l'Hôpital Toronto West, un des principaux centres nord-américains de l'arthroplastie totale du genou et de la hanche traitant plus de 2000 patients chaque année.

Dans les domaines de la douleur et de la transplantation d'organes MedinCell est épaulée par des experts de différents CHU en France.

Fin 2019, MedinCell et la Fondation Bill & Melinda Gates ont signé un accord pour un montant supplémentaire de 19 millions de dollars à accorder sur quatre ans pour la poursuite des différents stades de développement d'une nouvelle forme de contraception adaptée aux besoins des femmes dans les pays émergents. La Fondation Gates soutient le développement de produits visant à améliorer les résultats sanitaires des populations les plus vulnérables du monde. Conformément à la stratégie d'accès mondial du partenariat et pour garantir un impact significatif sur les populations féminines, l'objectif est de rendre le produit largement disponible. Des prix abordables dans les économies émergentes contribueront à éliminer le coût comme obstacle à une plus grande disponibilité et à un accès volontaire au produit. La Fondation Gates disposera également d'une licence non exclusive pour le marché non commercial dans les pays à faible et moyen revenu.

Au premier trimestre 2020, MedinCell a conclu un partenariat avec Unitaid pour lutter contre le paludisme. Unitaid vise à élargir l'accès aux médicaments et aux diagnostics indispensables et s'est engagé à accélérer

l'impact des technologies à longue durée d'action dans les Pays à Revenu Faible ou Moyen (PRFM) en soutenant le développement de produits innovants qui pourraient redéfinir la prévention et le traitement des maladies infectieuses (VIH, tuberculose, malaria et hépatite C). Aux termes des recherches l'engagement de ce partenariat est de garantir un accès équitable au produit développé dans les pays à faible et moyen revenu, et d'avoir un impact significatif sur les populations les plus vulnérables, MedinCell accordera une licence non exclusive à la Communauté de brevets sur les médicaments afin d'assurer la distribution du produit final par le secteur public dans les pays à faible et moyen revenu.

Le réseau développé par MedinCell inclut aussi des partenaires apportant des savoir-faire, expertises et de moyens financiers, permettant à long terme d'avoir un impact positif sur la santé dans le monde.



Parce qu'1 patient sur 2 ne prend pas correctement ses médicaments. MedinCell a pour ambition de développer des traitements actifs sur une durée contrôlée de quelques jours à plusieurs mois après une simple injection.

8.2 Participer à la formation scientifique et innover

MedinCell soutient l'innovation pour mieux répondre aux besoins des patients et soutenir le développement de systèmes de santé durables et collaboratifs. Sur l'année 2021, la Société a collaboré notamment avec :

→ l'Université de Strasbourg, thèse sur le Marquage fluorescent des copolymères BEPO, présentée en novembre 2021,

→ l'Université de Montpellier, l'IRMB, thèse sur la Délivrance intra-articulaire de protéines, présentée en juillet 2021

→ l'Université de Montpellier, thèse en Microfluidique en cours avec le laboratoire Charles Coulomb,

→ l'Université de Montpellier, thèse sur la Délivrance intra-tumorale en cours en partenariat avec l'IRCM,

→ l'Université de Montpellier, thèse en Datamining en cours en partenariat avec l'IRCM,

-> le LCPO à Bordeaux, collaboration de recherche sur les Nouvelles plateformes polymériques avec un étudiant en Master,

→ l'Université de Limoges, collaboration postdoctorale de recherche sur l'Évaluation de la toxicité des métabolites de médicaments.

MedinCell participe à la formation scientifique, en accueillant et formant des étudiants allant du collège au doctorat. Sur l'année 2021, outre l'accueil de nombreux stagiaires, la Société a hébergé et cofinancé un PhD avec l'Université de Montpellier.

MedinCell a contribué à l'avancée de la recherche scientifique en partageant ses avancées techniques et ses découvertes à travers trois articles de littérature scientifique :

→ Poly(ethyleneglycol)-b-poly(1,3-triméthylène carbonate) Copolymers for the Formulation of In Situ Forming Depot Long-Acting Injectables, *Pharmaceutics*, May 2021, 13, 5, 605

→ Impact of octreotide counterion nature on the long-

term stability and release kinetics from an in situ forming depot technology, *Journal of Controlled Release*, August 2021, 336, 457

→ Intra-articular delivery of full-length antibodies through the use of an in situ forming depot, *Journal of Controlled Release*, January 2022, 341, 578

→ demande de brevet WO2022008382

MedinCell a eu l'occasion d'échanger avec la communauté scientifique lors des congrès et conférences suivantes :

→ Controlled Release Society 2021, présentation orale (Adolfo Lopez Noriega), juillet 2021

→ European Society of Biomaterials 2021, Porto, présentation de poster (Charlotte Peloso), septembre 2021

→ Biologics UK, London, présentation orale (Sylvestre Grizot), septembre 2021

→ PODD, présentation orale (Adolfo Lopez Noriega), octobre 2021

MedinCell innove pour répondre aux besoins des patients : 10 nouvelles demandes de brevet dont 4 internationales (WO2022008382) ont été déposées afin de formuler des médicaments avec une plus grande variété de molécules tout en présentant des propriétés améliorées par rapport à la technologie initiale BEPO®.

Dans un effort pour faire face au problème toujours croissant de la résistance aux antibiotiques, la recherche d'une plateforme pour la délivrance localisée et durable d'antibiotiques est en cours et a montré des résultats prometteurs.

8.3 Participer à l'économie locale

MedinCell est fière de participer au développement local de la ville de Jacou et de la métropole de Montpellier. Malgré les contraintes, la Société a choisi de rester implantée sur son site historique en privilégiant l'extension de ses locaux plutôt que de déménager, malgré les nombreuses sollicitations.

La Société encourage ses collaborateurs à soutenir la collectivité et l'économie locale et à s'impliquer dans des initiatives de solidarité. MedinCell offre la possibilité de promouvoir ces initiatives (notamment lors d'une réunion conviviale hebdomadaire hors contexte pandémique) et d'utiliser l'application de communication interne pour faire des appels à participation. A titre d'exemple, un groupe d'employés participe régulièrement aux actions de l'Association Humanitaire de Montpellier et tous les

collaborateurs sont occasionnellement appelés à collecter des denrées alimentaires ou vêtements.

D'autre part la Société privilégie, quand approprié, les commerces et entreprises locales. Dans le cadre du projet d'extension et de réaménagement du site, les Services Généraux de MedinCell ont effectué leur sélection parmi les prestataires locaux.

9. Environnement

9.1 Management environnemental

Parce que la qualité de l'environnement représente aussi un enjeu de santé au niveau mondial, MedinCell veut minimiser son impact sur l'environnement. MedinCell a l'ambition de proposer des produits ayant une empreinte environnementale réduite et de concevoir des nouvelles technologies durables. La Société souhaite s'engager dans une démarche d'optimisation des procédés afin de réduire au long terme les déchets et les émissions liés à la production de ses produits. Dans ses activités quotidiennes, la Société s'attache à minimiser son empreinte environnementale en réduisant et en triant les déchets, en rationalisant l'utilisation de l'énergie et en réduisant les émissions.

Le système de gestion environnementale de MedinCell est basé sur la conformité légale, la gestion des risques environnementaux, l'intégration des parties prenantes et l'amélioration continue.

Sur cette année 2021, la Société s'est attachée à formaliser certains aspects de sa démarche environnementale, et à raffiner son empreinte carbone. Afin d'anticiper les risques environnementaux, une analyse des risques est en cours d'approfondissement. Cette analyse permettra d'anticiper

toute déviation potentielle et de favoriser les bonnes pratiques. Parce que les défis environnementaux sont une préoccupation commune, nous sommes convaincus que chaque personne ou équipe de MedinCell doit s'efforcer d'intégrer des objectifs durables dans son travail, comme le prévoit la feuille de route de l'entreprise.

Les locaux de MedinCell sont situés sur la Zone d'Activité Commerciale de la commune de Jacou. Aucun milieu ou espèce protégée ou sensible n'est recensé sur la commune à ce jour. Compte tenu de son secteur d'activité et de sa faible taille, la Société n'est pas soumise à la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Par ailleurs, la Société opère pour ses activités pharmaceutiques et de laboratoire dans un cadre réglementaire extrêmement rigoureux, auquel elle se conforme. La Société dispose de tous les agréments nécessaires à la conduite de ses activités. Les activités de la Société ne génèrent aucune nuisance sonore particulière pour le personnel ou les personnes riveraines.

9.2 Produits : BEPO[®], une technologie à impact environnemental réduit

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

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

a) La réduction de la quantité de principe actif

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

Cette réduction de la quantité de principe actif est dépendante de la biodisponibilité absolue et relative de chaque actif, et de l'optimisation du profil de relargage continu obtenu grâce à la technologie BEPO[®]. MedinCell estime que cette réduction de quantité d'actif peut représenter potentiellement 10% à 40% d'actif en moins par patient pour une même durée de traitement.

Dans le cas d'un traitement pour lequel l'actif est administré localement avec action ciblée au lieu d'être

distribué de façon systémique, la réduction estimée est majeure et pourrait atteindre 60% à 90%.

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

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

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

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

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

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

c) Vers une technologie durable

MedinCell souhaite progresser vers une technologie durable, et à cette fin, le département de Recherche de MedinCell évalue les étapes du processus actuel dont l'impact environnemental est le plus élevé (synthèse, caractérisation) afin de les optimiser. La Société étudie l'utilisation exclusive de synthèses sans solvant lors de la recherche de nouveaux polymères et matériaux et y a consacré 70% de son effectif de recherche cette année.

9.3 Impact environnemental des services : activités de Recherche et Développement

Du fait de son activité de recherche et de développement et n'ayant pas d'activité industrielle, MedinCell peut se prévaloir d'un impact environnemental faible. Pour l'année 2021, l'essentiel des activités de recherche est réalisé dans ses laboratoires tandis que les activités de développement préclinique sont confiées à des prestataires extérieurs. Les activités de développement cliniques sont quant à elles majoritairement réalisées par les partenaires commerciaux de la Société.

Les activités de développement, hors lots cliniques, comprennent la production à l'échelle industrielle de polymères. Cette production est réalisée par la société CM Biomaterials BV, une joint-venture créée avec son partenaire Corbion dans les usines de ce dernier, rapport développement durable : https://annualreport.corbion.com/FbContent.ashx/pub_1002/downloads/v220308105304/Corbion_annual_report_2021.pdf.

La technologie BEPO® utilise du DMSO (diméthylsulfoxyde), un liquide organique et miscible à l'eau, largement utilisé en tant que solvant dans des applications pharmaceutiques et non pharmaceutiques variées. Il est réputé pour son très faible niveau de toxicité.

Notre partenaire pharmaceutique principal, Teva, a pour sa part récemment fixé à son échelle des objectifs environnementaux ambitieux⁵⁴.

Sur son unique site, à Jacou, MedinCell a historiquement loué et occupé des bâtiments existants lors de leur aménagement, ce qui limitait les performances thermiques. Avec l'accroissement de l'effectif, un agrandissement des locaux a été réalisé et

un nouveau bâtiment a été investi début 2022. Ce nouveau bâtiment conforme à la RT 2012 est équipé d'un éclairage 100% LED, de détecteurs de présence, et d'une gestion des apports thermiques sur calendrier.

La Société ne dispose pas de restaurant d'entreprise proposant une restauration collective sur site, elle n'a donc qu'une capacité limitée de maîtrise du potentiel gaspillage alimentaire au sein de la Société. Les collaborateurs sont néanmoins sensibilisés au tri sélectif.

Malgré le faible impact de ses activités actuelles sur le site de Jacou, l'adaptation aux conséquences du changement climatique est prise en compte par la Société qui s'engage à minimiser son empreinte environnementale en réduisant et en triant les déchets, en rationalisant l'utilisation de l'énergie et en réduisant les émissions.

La pandémie Covid, la croissance des effectifs et des activités, les aménagements et changements de locaux ont compliqué le suivi de certains indicateurs et rendent difficiles les comparaisons interannuelles. Pour cette année 2021, MedinCell s'est attaché à élargir le champ des activités et services pris en compte dans son empreinte environnementale. Néanmoins, à ce jour, l'impact des activités amonts, avalées ou sous-traités est très difficile à apprécier et fera l'objet de futurs objectifs. Dans ce cadre, les indicateurs ci-après ont été retenus comme pertinents afin de rendre compte de l'impact environnemental de la Société et des efforts de rationalisation effectués.

⁵⁴ https://www.teva-sante.fr/our_engagement/article-pages/esg/

9.4 Utilisation durable des ressources : efficacité environnementale

Les installations de recherche ne comprennent ni production industrielle ni distribution et par conséquent peu d'utilisation de matière première, ni rejets significatifs dans l'environnement ou de gaz à effet de serre.

Les consommations de ressources directes, et certaines indirectes sont rapportées ci-après, ainsi que leur équivalence en émissions indirectes de GES en tonnes équivalent CO₂ (t CO₂é).

La Société utilise uniquement l'énergie électrique pour l'ensemble de ses activités, aucune autre source d'énergie ou de combustion. Les émissions directes de gaz à effet de serre (GES) sont donc nulles, **scope 1= 0 t CO₂é**.

a) Consommation énergétique : consommation électrique annuelle

Le tableau suivant donne l'évolution de la consommation électrique annuelle estimée de la Société sur les années civiles 2020 et 2021 pour ses bâtiments :

	2021	2020
Consommation d'électricité	438 566 kWh	390 856 kWh
Émissions de gaz à effet de serre indirect (tonnes équivalent CO ₂ , Scope 2)	9,82 t	7,64 t

La consommation électrique annuelle a augmenté par rapport à l'année précédente (12%), de même en référence à une période pré-Covid. Cette augmentation est attribuée à un accroissement des activités de procédé de fabrication et à une augmentation de surface générale. Cette consommation inclut la charge du véhicule d'entreprise à hauteur de 229,68 kWh, la mise à disposition de 5 stations de chargement pour les véhicules électriques du personnel (part non-estimée), l'alimentation des équipements électriques et informatiques (part non-estimée).



b) Volume d'eau consommé annuellement

La consommation d'eau des bâtiments correspond aux activités de laboratoire et à l'usage d'eau sanitaire. L'eau rejetée après utilisation provient essentiellement de l'usage sanitaire puis des machines à laver et des éviers installés dans le laboratoire. Les eaux résiduelles du laboratoire sont assimilées à des eaux domestiques et sont rejetées au tout-à-l'égout de la métropole et traitées en station d'épuration. Elles ne font pas actuellement l'objet de suivi d'indicateurs de pollution ni de prétraitement.

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



La consommation annuelle d'eau a augmenté de 38% à la suite du retour à une fréquentation du site plus proche de la période pré-covid, sans toutefois retrouver le niveau d'avant pandémie.

c) Immobilisations

Durant ces dernières années MedinCell a conséquemment investi dans ses installations afin de supporter sa croissance et le développement de ses activités. Les émissions indirectes en gaz à effet de serre de ces investissements en amont de l'activité sont estimées à travers les différents ratios d'émission des immobilisations associées, puis divisés par la durée de l'immobilisation.

L'utilisation des facteurs suivants : ratios monétaires de mobilier de bureau Fira⁵⁵, ratios monétaires de l'ADEME du matériel scientifique, ratios des surfaces construites de l'ADEME⁵⁶ ou rénovées de Taolen⁵⁷ à hauteur de l'investissement de MedinCell, ratio d'émission monétaire pour l'équipement informatique Apple[®] ⁵⁸ et ADEME⁵⁹, permettent une estimation des émissions équivalentes en CO₂ mais comportent des facteurs d'incertitudes allant de 5% pour les données fabricant à 50% pour la Base carbone[®] ADEME. Pour chaque poste, le ratio ayant le moindre degré d'incertitude a été utilisé.

Ces calculs permettent d'identifier les principales sources d'émissions et de hiérarchiser les actions qui peuvent être mises en place pour réduire ces émissions.

Les immobilisations incorporelles que représentent les brevets et les licences n'ont pas été considérées pour cette année et feront l'objet d'une évaluation dans le cadre des achats de biens et services⁶⁰.

⁵⁵ <http://www.healthyworkstations.com/resources/Environment/FIRA.CarbonFootprint.pdf>

⁵⁶ https://bilans-ges.ademe.fr/documentation/UPLOAD_DOC_FR/index.htm?batiments.htm

⁵⁷ https://resources.taloen.fr/resources/documents/6981_191209_OID_les_emissions_de_GES_liees_aux_travaux_de_renovation.pdf

⁵⁸ https://www.apple.com/environment/pdf/products/notebooks/13-inch_MacBookPro_PER_may2019.pdf

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

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

⁵⁹ [/ademe-ges-tic-0212.pdf](https://www.ademe-ges-tic-0212.pdf)

⁶⁰ <https://www.ipside.com/fr/actualites/brevets/toutes-les-brevets/686-empreinte-carbone-et-proprete-intellectuelle>

Émissions de gaz à effet de serre indirect (t CO₂é, scope 3)	2021	2020
Bâtiments (construction et rénovation)	165,24 t	79,14 t
Équipement scientifique	151,47 t	Non évalué
Mobilier	6,76 t	Non évalué
Équipement informatique	20,34 t	Non évalué
Total	343,81 t	Incomplet

d) Empreinte numérique

Le numérique et les technologies de l'informatique ont un impact environnemental élevé, notamment du fait de la consommation d'électricité et des métaux rares extraits pour la fabrication des composants. Avec la digitalisation de l'entreprise, l'empreinte numérique devient un poste d'émission important.

Les catégories détaillées ici sont ensuite intégrées dans les scopes correspondants : le matériel informatique est comptabilisé comme faisant partie des immobilisations (scope 3), la consommation électrique associée au matériel est intégrée dans la consommation électrique globale de l'entreprise (scope 2) et les émissions liées à l'usage ou au stockage de données externes non comprises dans la consommation d'électricité de MedinCell (comme les emails et serveurs externes) seront prochainement intégrées dans les émissions indirectes autres du scope 3.

Émissions de gaz à effet de serre indirects	2021	2020
Matériel informatique immobilisé (t CO ₂ é, scope 3)	20,34 t	Non évalué
Consommation électrique associée	kWh, en cours d'évaluation	Non évalué
Émissions de GES, liées au matériel interne (t CO ₂ é, scope 2)	t en cours d'évaluation	Non évaluées
Usage/Stockage de données externes	Go en cours d'évaluation	Non évalué
Émissions de GES, liées au matériel externe (t CO ₂ é, scope 3)	t en cours d'évaluation	Non évalués

Les données obtenues à partir de facteurs d'émission monétaire Apple⁶¹ et ADEME⁶², ont un degré d'incertitude important⁶³ compris entre 15 et 100%. Ils ont pour objectif d'approximer la répartition des émissions carbone selon les différentes activités de l'entreprise.

e) Déplacements professionnels

MedinCell mène ses activités à l'échelle internationale. Dans ce cadre, les salariés utilisent dans la mesure du possible le système de téléconférence pour communiquer avec les partenaires. Quand un déplacement professionnel est nécessaire, la Société privilégie autant que faire se peut les déplacements nationaux en train, dont les émissions de CO₂

sont très inférieures à celles des avions. Hors pandémie, de nombreux interlocuteurs de la Société étant implantés aux États-Unis (agences réglementaires, investigateurs médicaux, investisseurs, partenaires industriels, congrès scientifiques...) ou sur d'autres continents, les employés sont amenés à prendre l'avion pour les rencontrer lorsque les téléconférences ne conviennent pas.

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

	2021	2020
Kilométrage effectué tous types de transport confondus	226 699 km	46 940 km
Émissions de gaz à effet de serre (t CO ₂ é, Scope 3 amont)	43,4 t	3,49 t

⁶¹ https://www.apple.com/environment/pdf/products/notebooks/13-inch_MacBookPro_PER_may2019.pdf

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

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

⁶² [/ademe-ges-tic-0212.pdf](https://www.ademe-ges-tic-0212.pdf)

⁶³ <https://www.associationbilancarbone.fr/wp-content/uploads/2018/03/guide-methodologique-annexes.pdf>

Les émissions de CO₂é sont calculées et mises à la disposition de MedinCell par nos agences de voyage Selectour et TravelPerk. La Société ne dispose pas d'éléments suffisants pour évaluer la quantité de CO₂ émise lors de certains déplacements professionnels effectués en VTC électrique ou en taxi. La Société rationalise et organise tous ses déplacements collectifs afin de limiter leur impact. MedinCell a investi depuis deux ans dans un véhicule utilitaire électrique pour les besoins de ses Services Généraux. Sur l'année 2021, pour un total de déplacements de 1305km, l'utilisation de ce véhicule électrique a permis d'éviter la génération de 84kg de CO₂é.

L'année 2020 n'est pas représentative des émissions liées aux déplacements professionnels. En effet, le volume de déplacement aérien avait diminué de 95% avec la crise sanitaire. Les déplacements ne sont toujours pas revenus à leur niveau d'avant-crise puisqu'en 2019, les émissions liées étaient de 188,9 t CO₂é.

f) Déplacements domicile-travail, plan de mobilité

Les déplacements domicile-travail représentent une part importante des émissions de gaz à effet de serre de la compagnie. La Loi d'Orientation sur les Mobilités, entrée en vigueur en 2019, exige que les entreprises de plus de 50 salariés mettent en place un plan de mobilité afin de réduire la pollution engendrée par les déplacements domicile-travail. Une première étude en 2018 de l'aire de répartition des domiciles des employés avait contribué à la décision d'agrandir les infrastructures existantes et de ne pas changer

de localisation afin de rester au barycentre des domiciles des employés et éviter d'engendrer de plus longs déplacements domicile-travail.

Une seconde enquête a été réalisée en novembre 2021 afin de recueillir les habitudes de mobilité des salariés et estimer l'empreinte carbone associée grâce aux facteurs d'émissions de la Base Carbone ADEME⁶⁴. Cette empreinte a ensuite été pondérée par l'effectif et par le ratio de télétravail (estimé à 45% sur l'année, et qui a donc fortement impacté la fréquence des mobilités estimée par l'étude). Ces estimations ont un degré d'incertitude important, mais permettent d'établir la contribution relative des différentes sources d'émissions ainsi qu'une ligne de base de progression.

En milieu d'année 2021, MedinCell s'est engagée en concertation avec les acteurs locaux et la Métropole de Montpellier dans le développement d'un plan de mobilité pour les années 2022-2025. L'année 2021 a permis d'actualiser l'état actuel de la cartographie des domiciles, des comportements et habitudes post-Covid et de relancer les actions de communication encourageant les salariés à participer à la transition vers une mobilité plus durable. MedinCell a notamment été une des 30 premières entreprises à rallier l'initiative de covoiturage de la Métropole de Montpellier et à déployer fin 2021 l'application de covoiturage Klaxit. D'autre part, sur une période d'un an à compter de décembre 2021 grâce à un dispositif de certificat d'économie d'énergie, les salariés sont financièrement incités à covoiturer. Après 4 mois d'activité, ce dispositif est utilisé par 42 employés, contribuant à une diminution d'impact carbone de 666 kg CO₂é⁶⁵.

	2021	2020
Kilométrage effectué tous types de transport confondus	368 432 km	Non estimée
Émissions de gaz à effet de serre (t CO ₂ é, Scope 3 amont)	88,72 t	Non estimée

⁶⁴ Site Bilan GES ADEME : <https://bilans-ges.ademe.fr>

⁶⁵ Données fournies par Klaxit Insights

9.5 Pollution et gestion des déchets

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

Déchets	2021/2022	2020/2021
Déchets de laboratoire, déchets dangereux	18,72 t	17,48 t
Déchets assimilés ménagers (estimations)	5,8 t	Non évalué
Émissions de gaz à effet de serre indirectes (t CO ₂ é, scope 3)	9,41 t	Partiellement Évalué (6,03 t)

L'effectif et la nature des activités de laboratoire ont une incidence directe sur le volume de déchets d'activité généré. Une diminution avait été observée entre 2019 et 2020, expliquée par une différence de proportion dans la nature des activités. Cette année, le volume est en légère augmentation. La tendance pluriannuelle montre une tendance croissante du volume des déchets du fait de l'augmentation des activités de laboratoire. Ces déchets, potentiellement dangereux pour l'environnement, sont triés et stockés de façon spécifique dans l'attente de leur collecte hebdomadaire. Une entreprise accréditée assure leur traitement par filière en centres spécialisés.

L'équivalent en tonnes de CO₂ de ces déchets de laboratoire, estimé à 7,1 t CO₂é, est approximatif car la composition des eaux de chimie et solvants peut varier en nature et en concentration, et les facteurs d'émission officiels des Déchets Industriels Spéciaux sont très génériques^{66,67,68}.

De façon générale, les collaborateurs participent activement à la réduction des déchets assimilés ménagers en limitant l'usage du papier, les consommables à usage unique et en recyclant papiers, cartons et plastiques dans des poubelles de tri disposées à cet effet. Ces déchets d'entreprise assimilés à des déchets domestiques sont collectés et traités par l'Agglomération de Montpellier.

Début 2020, la communauté d'Agglomération de Montpellier, dont fait partie Jacou, a simplifié le tri des déchets ménagers communs. Une campagne de resensibilisation des employés a été menée en retour de confinement et semble efficace puisque la proportion de déchets partant en filière recyclage a augmenté de 10 points en 4 mois. Le volume de déchets assimilés généré est en partie corrélé à la présence sur site, estimée en 2021 à une moyenne de 55% de son effectif physique.

66 <https://diren.mines-paristech.fr/Sites/Thoip/fr/res/FicheGuideGES.pdf>

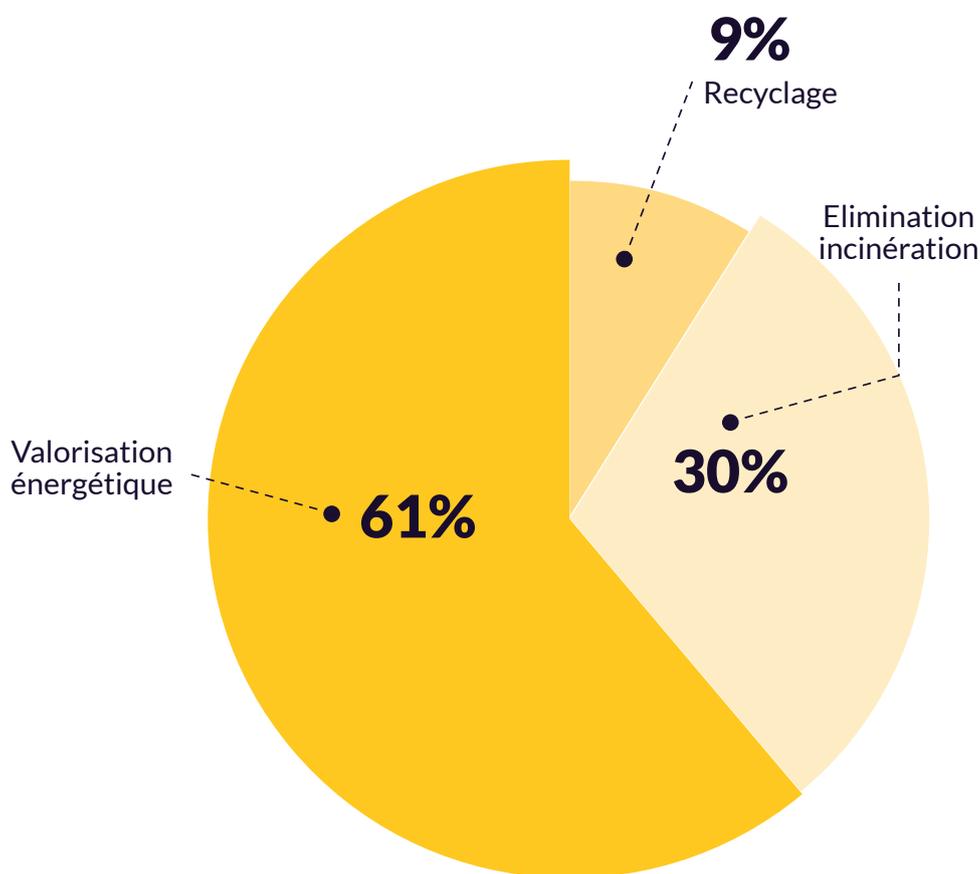
67 <https://www.bilans-ges.ademe.fr/docutheque/secto/guide%20sectoriel%20CHIMIE-Mai%202015%20V1.pdf>

68 https://www.bilans-ges.ademe.fr/documentation/UPLOAD_DOC_FR/index.htm?dechets_dangereux.htm

La moitié de ces déchets part en filière de recyclage, l'autre moitié est constituée pour cette année principalement de déchets liés aux mesures barrières Covid. L'impact environnemental de ces déchets communs est évalué à 2,3 t CO₂e.

Par ailleurs, MedinCell a fait don de 3 grands cartons de tubes à essais neufs, mais expirés pour un usage de qualité pharmaceutique, aux professeurs de science et écodélégués des collèges de Jacou et de Lunel. Cette petite action, au-delà de la réduction minimale de notre empreinte carbone, a permis la promotion de la science et l'élargissement du cadre des interactions entreprise-établissement d'enseignement à la thématique du développement durable.

Destination finale des déchets de laboratoire assimilés ménagers



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

En 2021, MedinCell poursuit ses efforts d'évaluation de son impact environnemental, et a complété son bilan GES, au plus proche des standards la Norme ISO 14.064-1, sur plusieurs postes du scope 3 (le scope 3 correspondant aux émissions indirectes de l'entreprise, telles que l'extraction de matériaux achetés pour réaliser les produits ou les émissions liées au transport des salariés.

Les scopes 1 et 2 (émissions directes et liées à la consommation d'électricité) sont évalués à partir de données d'activité fiables et de facteurs d'émissions précis, leur degré d'incertitude est inférieur à 5%. Pour le scope 3, certaines données d'activité ont fait l'objet de reconstitution par extrapolation avec un degré d'incertitude allant jusqu'à 30%. Concernant les facteurs d'émission, malgré l'utilisation de ratios ayant le moindre degré d'incertitude, le degré d'incertitude pour certains facteurs peut atteindre 100%.

L'évaluation des certains postes d'émission du scope 3 permet cependant de préciser l'impact relatif des postes et l'empreinte environnementale globale de la Société.

Tous les postes de ce scope ne sont pas évaluables à ce jour, et des incertitudes élevées resteront présentes, notamment dues à la grande diversité de produits, services et équipements utilisés dans le secteur de la chimie et au manque de références de la littérature sur le sujet.

Malgré les incertitudes, le bilan carbone permet de dénoter qu'une part importante des émissions est liée aux immobilisations matérielles des bâtiments et équipements de laboratoire sur une période de 10 ans. Cet impact est la conséquence indirecte de la croissance de l'entreprise ces dernières années et ne pourra pas être réduit.

L'impact des déplacements professionnels et domicile-travail représente une part non négligeable du bilan avec respectivement 9% et 18% du bilan GES. Au regard des données 2019, les déplacements professionnels plus fréquents étaient plus de quatre fois plus émetteurs et du même ordre de grandeur que les immobilisations de bâtiments. La reprise des déplacements risque de faire basculer les impacts relatifs de certaines activités.

Émissions de GES en t CO ₂ é	2021/2022	2020/2021
Activités amonts Scope 3		
Approvisionnement	Non évalué	Non évalué
Achats de produits ou services	Non évalué	Non évalué
Actifs en leasing	En cours d'évaluation	Non évalué
Immobilisations	343,81 t	Incomplet
Dont bâtiments (construction et rénovation)	165,24 t	79,14 t*
Dont équipement scientifique	151,47 t	Non évalué
Dont mobilier	6,76 t	Non évalué
Dont équipement informatique	20,34 t	Non évalué
Déplacements professionnels	43,4 t**	3,49 t**
Déplacements domicile-travail	88,72 t**	Non évalué
Transport des visiteurs	Anecdotique	Anecdotique
Activités de l'entreprise		
Scope 1 Source de combustion fossile	0	0
Scope 2 Consommation électrique	9,82 t	7,64 t
Dont véhicule d'entreprise	0,004 t	0,006 t
Dont numérique interne	En cours d'évaluation	Non évalué
Impact numérique	En cours d'évaluation	Non évalué
Activités avals Scope 3		
Déchets d'activité	9,41 t	6,03 t*
Transport de marchandises	Non évalué	Non évalué
Utilisation des produits vendus	Non applicable à ce jour	Non applicable à ce jour
Fin de vie des produits vendus	Non applicable à ce jour	Non applicable à ce jour
Investissements	Immobilisé ou Négligeable	Immobilisé ou Négligeable
Autres émissions indirectes	Non évalué	Non évalué
Dont numérique externe	En cours d'évaluation	Non évalué

*périmètre incomplet ou différent d'une année sur l'autre, ** impacté par la pandémie Covid en 2020/21

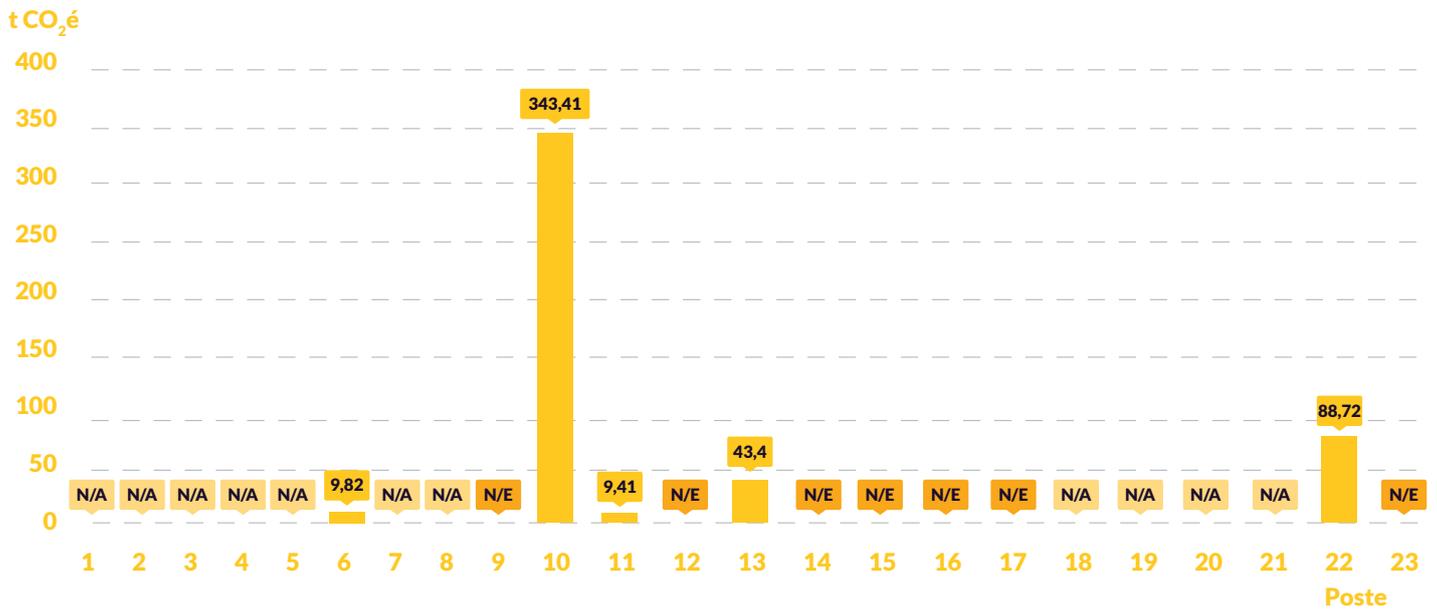
Bilan des Émissions carbone et de Gaz à Effets de Serre en équivalences de t CO₂

Catégorie d'émissions	Scope	Numéro	Postes d'émissions	Part GES	Total 2021 en CO ₂ e	Total 2020 en CO ₂ e
Émissions directes de GES	1	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	N/A	N/A	N/A
	1	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	N/A	N/A	N/A
	1	3	Émissions directes des procédés hors énergie	N/A	N/A	N/A
	1	4	Émissions fugitives	N/A	N/A	N/A
	1	5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	N/A	N/A	N/A
	Sous-total			0%	0	0
Émissions indirectes associées à l'énergie	2	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	2%	9,82	7,64
	2	7	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	N/A	N/A	N/A
	Sous-total			2%	9,82	7,64
Autres émissions indirectes de GES	3 amont	8	Émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	N/A	N/A	N/A
	3 amont	9	Achats de produits ou services	N/E	N/E	N/E
	3 amont	10	Immobilisations de biens	69%	343,81	79,14*
	3 aval	11	Déchets	2%	9,41	6,03*
	3 amont	12	Transport de marchandise amont	N/E	N/E	N/E
	3 amont	13	Déplacements professionnels	9%	43,4**	3,49**
	3 amont	14	Actifs en leasing amont	N/E	N/E	N/E
	3 aval	15	Investissements	N/E	N/E	N/E
	3 amont	16	Transport des visiteurs	N/E	N/E	N/E
	3 aval	17	Transport de marchandise aval	N/E	N/E	N/E
	3 aval	18	Utilisation des produits vendus	N/A	N/A	N/A
	3 aval	19	Fin de vie des produits vendus	N/A	N/A	N/A
	3 aval	20	Franchise aval	N/A	N/A	N/A
	3 aval	21	Leasing aval	N/A	N/A	N/A
	3 amont	22	Déplacements domicile travail	18%	88,72**	N/E
3 aval	23	Autres émissions indirectes	N/E	N/E	N/E	
	Sous-total 3 amont			96%	475,93	82,63
	Sous-total 3 aval			2%	9,41	6,03
	Sous-total			98%	485,34**	88,66*
	TOTAL			100%	495,34**	96,3*

N/A : Non Applicable, N/E : Non estimé, * incomplet ou périmètre différent, ** impacté par la pandémie Covid



Emissions de t CO₂é par Poste





10. Des pratiques éthiques et équitables

Établie en France, MedinCell se conforme aux réglementations françaises et européennes en vigueur.

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

La France a également ratifié le protocole de Kyoto, et voté la Loi sur l'eau et les milieux aquatiques, les Lois Grenelle I et II ainsi que la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte.

MedinCell soutient ces principes et a ratifié le traité de l'UN Global Compact en août 2021 puis à nouveau en janvier 2022. La Société formalise ainsi son engagement envers les droits de l'Homme, la promotion des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

En 2021, MedinCell a partagé ses engagements éthiques dans un Code Éthique et dans un Code de Conduite, disponibles sur le site internet de la Société. La Société prévoit d'étendre ses engagements à travers l'édition d'un Code de Conduite Fournisseurs.

MedinCell valorise la confiance, le respect et l'intégrité dans toutes ses interactions et ses activités. Ainsi, la Société veillera notamment à :

- Créer des technologies et des produits sûrs, performants et de haute qualité grâce à la gestion intégrée continue de la qualité / des risques et à une démarche d'amélioration continue,
- Exiger le respect du cadre légal et promouvoir une culture d'entreprise responsable et éthique au sein de MedinCell à travers la formation et des procédures contrôlées,
- Inclure dans la sélection des fournisseurs, prestataires et sous-traitants des critères de qualité, de conformité légale et réglementaire, de respect des Droits de l'Homme, d'éthique, d'approche environnementale, de durabilité,
- Travailler avec des partenaires qui partagent ses valeurs en s'efforçant de les évaluer en considérant leurs pratiques en matière de sécurité et de qualité, de respect des Droits de l'Homme, de conditions de travail, de développement durable et de commerce équitable et de lutte contre la corruption,
- Entretien la transparence, la sincérité et la proximité avec ses actionnaires pour qu'ils comprennent son projet d'entreprise, y adhèrent et le soutiennent.

Aucun produit basé sur la technologie de MedinCell n'est encore commercialisé. Les plus avancés sont en attente d'une autorisation de mise sur le marché ou en phase de test chez l'homme dans le cadre d'essais cliniques encadrés par une réglementation stricte. Ces tests font notamment l'objet d'autorisations préalables, non seulement par les autorités réglementaires, mais aussi par des comités d'éthique comprenant une équipe médicale ainsi que des représentants de patients.

10.1 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des patients

MedinCell conçoit et développe des candidats-médicaments dans l'objectif de traiter des maladies à fort besoin médical. La Société s'engage à respecter les patients participant aux essais cliniques, qu'elle mène directement ou par l'intermédiaire de ses partenaires.

Les pratiques de MedinCell visent à produire des données fiables, pertinentes et traçables. Ces données sont maîtrisées au travers d'un système qualité, qui en irrigue l'ensemble depuis la recherche exploratoire jusqu'au développement clinique. L'ensemble des activités est encadré par la Charte Qualité de la Société.

La fiabilité des produits est contrôlée tout au long du processus de leur développement et la Société s'engage à

maintenir les plus hauts niveaux d'exigence en matière de qualité :

- Au travers de ses prestataires, en s'assurant du respect des exigences réglementaires en vigueur ;
- En interne, par la mise en place des procédures fondées sur des standards de qualité pour contrôler la fiabilité et traçabilité des données, notamment au travers d'audits internes.

Les essais cliniques des produits BEPO® réalisés par les partenaires commerciaux de et par MedinCell se conforment aux Bonnes Pratiques Cliniques : les recherches cliniques ne sont réalisées qu'après autorisation par les autorités compétentes et avis favorable d'un Comité d'Éthique Indépendant. L'inclusion du patient dans l'essai clinique fait suite à son consentement libre et éclairé.

Les Codes Éthique et de Conduite apportent plus de précisions sur ces sujets.

10.2 Promotion des pratiques éthiques et équitables

La Société exige en effet de ses salariés une intégrité totale dans leurs relations avec l'ensemble de leur interlocuteurs (collègues, prestataires, partenaires, patients, autorités réglementaires etc.). Les grands principes et normes de comportement applicables aux activités de MedinCell décrits par les codes d'éthique et de conduite de MedinCell sont appuyés par des documents et actions visant à les promouvoir.

Les employés peuvent ainsi se référer :

- au Règlement intérieur de MedinCell,
- à la Charte RSE,
- au Code de Déontologie boursière, et à la formation de prévention des délits d'initiés,

- aux informations relatives au contrôle et limitation des notes de frais,
- aux obligations légales relatives à la transparence des liens (Loi Bertrand),
- au questionnaire d'évaluation des prestataires et fournisseurs sur critères RSE,
- au Code Éthique ainsi qu'à son dispositif de signalement,
- au Code de Conduite.

MedinCell a aussi travaillé sur d'autres actions et documents qui rentreront en application post clôture, à la mise en place des formations associées ainsi qu'à la mise à jour de son règlement intérieur.

10.3 Expérimentation animale

Dans le cadre de ses activités de recherche et développement, MedinCell commande des études précliniques qui doivent être menées dans un cadre réglementaire strict. Elles sont réalisées par des prestataires extérieurs : les CRO (Contract Research Organization, entreprises gérant les études précliniques réglementaires ou les essais cliniques). Conformément à la Directive Européenne 2010/63/EU relative à la protection des animaux utilisés à des fins scientifiques, MedinCell s'assure de la mise en place d'un comité d'éthique pour l'expérimentation animale au sein des CRO avec lesquelles elle collabore. Elle s'assure aussi de l'accréditation par l'Association for Assessment and Accreditation

of Laboratory Animal Care (AAALAC) pour les CRO d'Amérique du Nord. Les comités éthiques (ou IACUC pour « Institutional Animal Care and Use Committees » en Amérique du Nord) revoient tous les protocoles mis en œuvre et veillent ainsi à la pertinence scientifique des expérimentations réalisées et au bien-être animal.

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

Le Code Éthique apporte plus de précisions sur ce sujet.



10.4 Sous-traitance et fournisseurs

Une partie importante des activités de la Société est confiée à des prestataires, notamment pour des activités requérant d'un point de vue réglementaire des agréments particuliers : Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) et Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL) par exemple. Les prestataires auxquels la Société a recours fournissent principalement des prestations intellectuelles et de service, et comprennent notamment les CROs et les prestataires en charge de la production et du contrôle des candidats-médicaments CDMO.

Parmi les principaux fournisseurs figurent des fournisseurs d'équipement, matériels et consommables de laboratoire et matières premières pour la composition des candidats-médicaments.

La sélection rigoureuse des fournisseurs et sous-traitants de la Société est réalisée sur la base d'une évaluation multicritères, d'une mise en concurrence et d'un audit

de qualification lorsque nécessaire. Tous les prestataires sélectionnés doivent se conformer aux exigences réglementaires applicables et aux attentes de MedinCell au niveau opérationnel et en termes de qualité. A titre d'exemple, les opérations de packaging et de transport sont réalisées dans le cadre des Bonnes Pratiques de Distribution (normes GxP).

Par ailleurs, les inspections réalisées par les autorités compétentes dans le cadre de la délivrance des agréments constituent une assurance supplémentaire.

En 2019, MedinCell a souhaité étendre les critères de sélection et renforcer ses exigences éthiques, environnementales et de durabilité. A cet effet, MedinCell a développé un questionnaire d'évaluation des critères RSE à destination des CRO et CDMO. La Société prévoit d'étendre ces évaluations à d'autres prestataires et fournisseurs.

10.5 Relations partenaires

MedinCell s'entoure de partenaires qui partagent sa vision pour avoir un réel impact sur la santé dans le monde. La Société s'efforce d'identifier les partenaires capables de soutenir sa mission et de les évaluer en considérant leurs pratiques en matière de sécurité et de qualité, de respect des Droits de l'Homme, de conditions de travail, de développement durable, de commerce équitable et de lutte contre la corruption. La Société prévoit d'étendre le dialogue avec ces partenaires autour de certaines thématiques RSE.

10.6 Relations actionnaires

Devenue publique en octobre 2018, MedinCell ambitionne de garder une relation forte avec l'ensemble de ses actionnaires, à la fois transparente et sincère. Les contraintes réglementaires liées à son statut d'entreprise cotée et la dispersion de l'actionnariat qui en découle, ont obligé la Société à revoir et enrichir son dispositif de communication.

Dans un souci de proximité, MedinCell a remplacé les traditionnelles réunions d'actionnaires qu'elle organisait deux fois par an par des audioconférences, au minima, semestrielles ouvertes à tous les actionnaires et au

cours desquelles tous les participants ont la possibilité d'interroger la MLT.

La Société organise par ailleurs plusieurs rencontres par an avec ses actionnaires et investisseurs en France, dans de nombreux pays européens et aux États-Unis. En raison de la situation sanitaire, MedinCell n'a pas pu organiser autant de rendez-vous en présentiel avec ses actionnaires cette dernière année. La Société a cependant continué à maintenir un contact direct avec l'ensemble de ses actionnaires en organisant des visioconférences comme mentionné ci-dessus.

11. Tableau de synthèse des indicateurs

Indicateur	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Gouvernance			
Part du capital détenue par les fondateurs, familles et dirigeants	18%	24%	26%
Part du capital détenue par les salariés (hors dirigeants)	5%	4%	4%
Nombre moyen d'actions composant le capital (en unités)	25 148 703	24 691 043	20 110 466
Existence de droits de vote double ou multiple	oui	oui	oui
Existence de pacte(s) d'actionnaires	oui	oui	oui
Nombre de membres au Conseil de surveillance	6	6	5
Nombre d'indépendants ou externes au Conseil de surveillance	4	4	3
Nombre de femmes au Conseil de surveillance	2	3	2
Nombre de membres au Directoire	4	4	4
Nombre de femmes au Directoire	0	0	0
Rémunération totale versée au Président du Directoire (k€)	303,62	262,31	272,95
Résultat du vote de l'AG de la résolution portant sur la rémunération du Président du Directoire	voté en sept	84,33%	91,33%
Part des frais d'audit dans les frais des auditeurs	100%	64,5%	68,44%
Existence d'un(e) responsable ou d'une direction en charge des enjeux de RSE	oui	oui	oui
Présentation de la stratégie RSE au Conseil au cours de l'année	non	non	non

Indicateur	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Social			
Effectif (par tête « headcount »)	155	148	140
Part du personnel en CDI	89%	93%	95%
Turnover/Taux de rotation	10,81%	13,18%	14,75%
Taux de départ au sein de l'effectif en CDI	6,93%	9,2%	12,5%
Répartition du personnel H/F (%)	43/57	43/57	45/55
Âge moyen (an)	37	37	37
Rémunération moyenne des femmes ⁶⁹	46 340€	45 787€	44 146€
Rémunération moyenne des hommes ⁷⁰	56 489€	57 623€	55 285 €
Effectifs formés (% d'effectif)	65%	64%	» 50%
Coûts de formation (externe)	106 045€	145 939€	201 183 €
Taux d'absentéisme (% des effectifs)	3,43%	1,80%	2,26%
Taux de fréquence TF3 (AAA+ASA+Soin+PA)	119	69	60
Environnement			
Scope 1 (t CO ₂ é)	0 t	0 t	0 t
Scope 2 (t CO ₂ é)	9,82 t	7,64 t	7,05 t
Scope 3 (t CO ₂ é)	485,16 t	3,49 t*	18,89 t*
Production de déchets dangereux ou spéciaux (tonnes)	18,72 t	17,48 t	20,86 t

* périmètre incomplet ou différent d'une année sur l'autre

69 Rémunération brute moyenne annuelle, représentée par le salaire brut, Comité exécutif compris, mandataire social exclu

70 Rémunération brute moyenne annuelle, représentée par le salaire brut, Comité exécutif compris, mandataire social exclu

≈ 12. Tables de concordance

UN Global Compact

UN GLOBAL COMPACT	Document de référence	Section de référence
Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.	Rapport RSE Code d'éthique	10 Des pratiques éthiques et équitables 3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.	Rapport RSE Code d'éthique	10 Des pratiques éthiques et équitables 3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	Rapport RSE Code d'éthique	7.4 b) Relations avec les instances représentatives du personnel 3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Rapport RSE Code d'éthique	10 Des pratiques éthiques et équitables 3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	Rapport RSE Code d'éthique	10 Des pratiques éthiques et équitables 3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	Rapport RSE Code d'éthique	7.7 Égalité de traitement 3.2 Politique de non-discrimination et d'égalité des chances
Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	Rapport RSE Code d'éthique	9.1 Management environnemental 3.5 Politique environnementale
Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité	Rapport RSE Code d'éthique	9.1 Management environnemental 3.5 Politique environnementale
Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. en matière d'environnement.	Rapport RSE	9.1 a) et b)
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.	Rapport RSE Code de conduite	10 Des pratiques éthiques et équitables 3.5 Lois anti-corruption, anti-subornation et anti dessous de table
Déclaration du CEO de soutien à l'UN Global Compact et ses dix principes	Rapport RSE	Introduction
Description des actions ou politiques liées aux droits humains page	Code d'éthique	3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Description des actions ou politiques liées aux droits du travail	Code d'éthique	3.1 Politique relative aux droits de la personne, à la liberté d'association et à la négociation collective
Description des actions ou politiques liées à l'environnement	Rapport RSE Code d'éthique	9. Environnement 3.5 Politique environnementale
Description des actions ou politiques liées à l'anti-corruption	Code de conduite	3.5 Lois anti-corruption, anti-subornation et anti dessous de table
Mesure des résultats	Rapport RSE, Rating ESG ISS GAIA	Documents complets

GRI	Document de référence	Section de référence
201 : Performance Économique	Rapport RSE	2.2 Données économiques 3.3 Rémunération des dirigeants 5 Risques 7.1 Emploi 7.1b) Les rémunérations et leur évolution 7.4 c) Avantages sociaux
202 : Présence sur le marché	Rapport RSE	7.4 c) Avantages sociaux
203 : Impacts économiques indirects	Rapport RSE	6.1 § des traitements accessibles à tous § Une opportunité économique pour la société
204 : Pratiques d'achats	Rapport RSE	8.3 Participer à l'économie locale
205 : Lutte contre la corruption	Rapport RSE Code d'éthique Code de Conduite	10 Des pratiques éthiques et équitables 3.5 Lois anti-corruption, anti-subornation et anti dessous de table
206 : Comportement anti-concurrentiel	Rapport RSE Code d'éthique Code de Conduite	10. Des pratiques éthiques et équitables
207 : Fiscalité	DEU	2.3.4. Risques liés aux dispositifs fiscaux et financements publics bénéficiant à la Société (CIR, avances...)
301 : Matières	Rapport RSE	9.4 Utilisation durable des ressources
302 : Énergie	Rapport RSE	9.4 Utilisation durable des ressources : efficacité environnementale
303 : Eau et Effluents	Rapport RSE	9.1 a) et b) 9.4 b) Volume d'eau consommé annuellement
304 : Biodiversité	Rapport RSE	9.1 Management environnemental
305 : Émissions	Rapport RSE	9.6 Bilan carbone et émissions de gaz à effet de serre
306 : Déchets / Effluents et Déchets	Rapport RSE	9.5 Pollution et gestion des déchets
307 : Conformité environnementale	Code d'éthique	3.5 Politique environnementale
308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	Rapport RSE	10.4 Sous-traitance et fournisseurs
401 : Emploi	Rapport RSE	7.1 Emploi
402 : Relation employés/ direction	Rapport RSE	7.4 b) Relations avec les instances représentatives du personnel
403 : Santé et sécurité au travail	Rapport RSE Politique EHS	7.5 b) Politique santé et sécurité c) Programme annuel de prévention
404 : Formation et Éducation	Rapport RSE	7.6 Actions de formation

GRI	Document de référence	Section de référence
405 : Diversité et égalité des chances	Rapport RSE	7.7 Égalité de traitement
406 : Lutte contre la discrimination	Rapport RSE	7.7 Égalité de traitement
407 : Liberté syndicale et négociation collective	Rapport RSE	7.4 b) Relations avec les instances représentatives du personnel
408 : Travail des enfants	Rapport RSE	10 Des pratiques éthiques et équitables
409 : Travail forcé ou obligatoire	Rapport RSE	10 Des pratiques éthiques et équitables
410 : Pratiques de sécurité	Rapport RSE	7.5 c) Programme annuel de prévention
411 : Droits des peuples autochtones	Rapport RSE	N/A
412 : Évaluation des droits de l'Homme	Rapport RSE	10 Des pratiques éthiques et équitables
413 : Communautés locales	Rapport RSE	8.3 Participer à l'économie locale
414 : Évaluation sociale des fournisseurs	Rapport RSE	10.4 Sous-traitance et fournisseurs
415 : Politiques publiques	Code d'éthique	10. Des pratiques éthiques et équitables
416 : Santé et sécurité des consommateurs	Rapport RSE	10. Des pratiques éthiques et équitables
417 : Commercialisation et étiquetage	N/A	N/A
418 : Confidentialité des données des clients	Code d'éthique	3.4 Politique de confidentialité des données
419 : Conformité socio-économique	Code d'éthique/ DEU	

Les cibles des ODD directement adressées

Objectifs	Cible	Description	Document	Section		
 <p>1 PAS DE PAUVRETÉ</p>	Pas de pauvreté	1.a	Garantir une mobilisation importante de ressources provenant de sources multiples, y compris par le renforcement de la coopération pour le développement, afin de doter les pays en développement, en particulier les pays les moins avancés, de moyens adéquats et prévisibles de mettre en œuvre des programmes et politiques visant à mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes	Rapport RSE	6.1 Des traitements plus accessibles	
	 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	Bonne santé et bien-être	3.3	D'ici à 2030, mettre fin à l'épidémie de sida, à la tuberculose, au paludisme et aux maladies tropicales négligées et combattre l'hépatite, les maladies transmises par l'eau et autres maladies transmissibles	Rapport RSE	6.6 Besoins et impacts attendus pour le produit de contrôle du vecteur de transmission de la malaria
			3.7	D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des services de soins de santé sexuelle et procréative, y compris à des fins de planification familiale, d'information et d'éducation, et la prise en compte de la santé procréative dans les stratégies et programmes nationaux	Rapport RSE	6.5 Besoins et impacts attendus pour le produit en contraception
3.8			Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable	Rapport RSE	6.1 Des traitements plus accessibles	
3.b			Appuyer la recherche et la mise au point de vaccins et de médicaments contre les maladies, transmissibles ou non, qui touchent principalement les habitants des pays en développement, donner accès, à un coût abordable, à des médicaments et vaccins essentiels, conformément à la Déclaration de Doha sur l'Accord sur les ADPIC et la santé publique. Cette déclaration réaffirme le droit qu'ont les pays en développement de tirer pleinement parti des dispositions de l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce et à la marge de manœuvre nécessaire pour protéger la santé publique et, en particulier, assurer l'accès universel aux médicaments	Rapport RSE	6.1 Des traitements plus accessibles	



Objectifs	Cible	Description	Document	Section
-----------	-------	-------------	----------	---------

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Égalité entre les sexes

5.5

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Rapport RSE

7.7 Égalité de traitement

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



Eau propre et assainissement

6.3

D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau

Rapport RSE

9.1 a) et b)

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Travail décent et croissance économique

8.5

D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale

Rapport RSE

7.7 Égalité de traitement

8..8

Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Rapport RSE
Politique EHS
Roadmap EHS

7.5 b) Politique santé et sécurité
c) Programme annuel de prévention

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



Industrie, innovation et infrastructure

9.5

Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030.

Rapport RSE

8. Être un acteur engagé

Objectifs	Cible	Description	Document	Section
-----------	-------	-------------	----------	---------



Inégalités réduites

10.3

Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière

Rapport RSE

7.7 Égalité de traitement



Consommation responsable

12.4

D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement

Rapport RSE

9.1 a) et b)
9.5 Pollution et gestion des déchets

12.5

D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation

Rapport RSE

9.5 Pollution et gestion des déchets



Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique

13.2

Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales

Rapport RSE

9. Environnement

13.3

Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide

Code d'éthique

3.5 Politique environnementale



Paix, justice et institutions efficaces

16.5

Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes

Rapport RSE

10. Des pratiques éthiques et équitables

16.6

Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux

Code éthique
Code de conduite

Tout le document



Objectifs	Cible	Description	Document	Section
Partenariats pour la réalisation des objectifs	17.16	Renforcer le Partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, à atteindre les objectifs de développement durable	Rapport RSE	8.1 Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable
	17.17	Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière	Rapport RSE	8.1 Un réseau d'acteurs engagés pour une santé durable

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



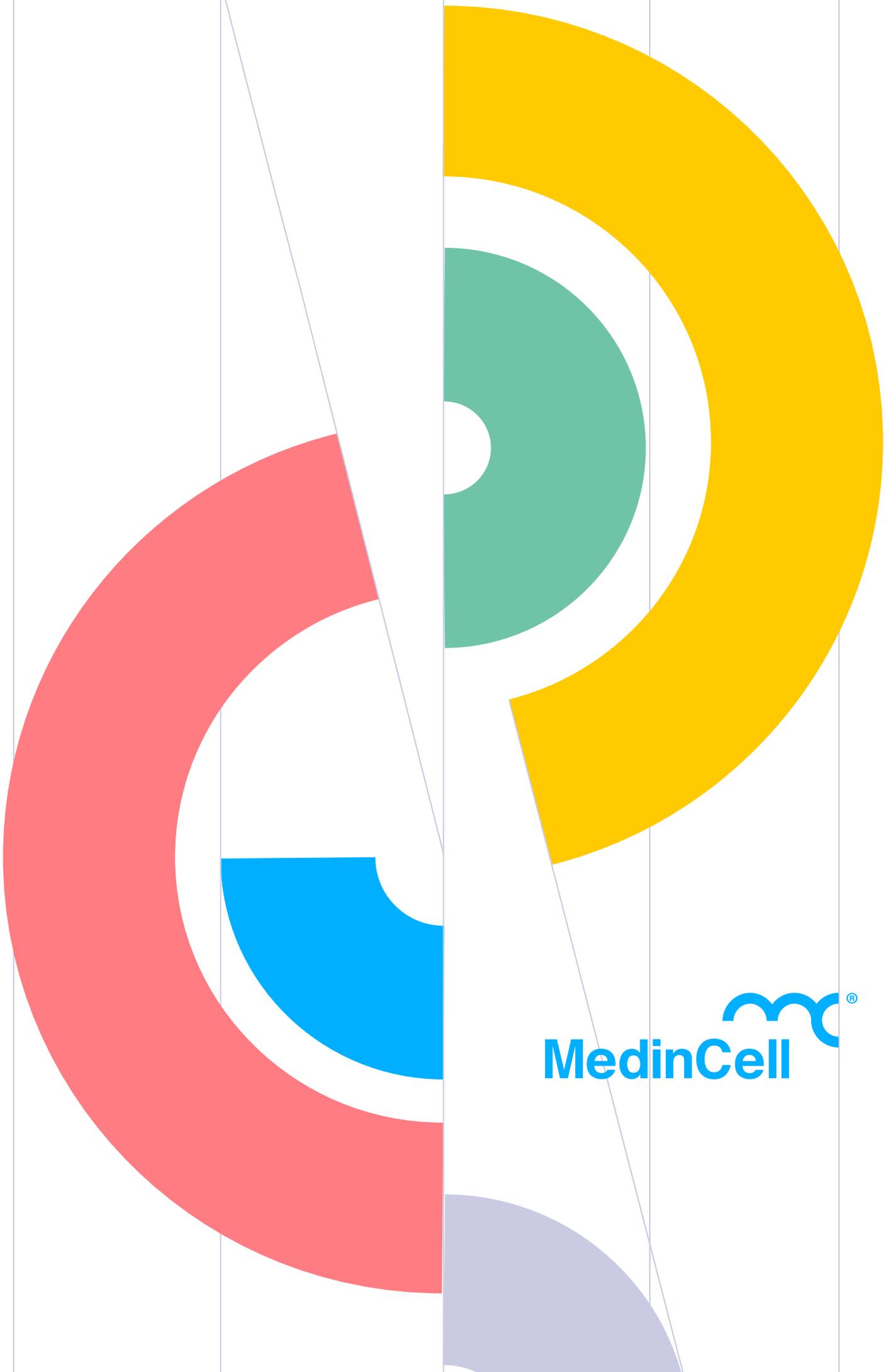
ISO 26000

	Document	Section
6.2 Question centrale : Gouvernance de l'organisation	Rapport RSE	3. 4.
6.3 Question centrale : Droits de l'homme	Code d'éthique	3.1
6.3.3 Domaine d'action 1 : Devoir de vigilance	Rapport RSE Code d'éthique	10. 3.1
6.3.4 Domaine d'action 2 : Situations présentant un risque pour les droits de l'homme	Rapport RSE Code d'éthique	7.7 3.1
6.3.5 Domaine d'action 3 : Prévention de la complicité	Code de conduite	3.5
6.3.6 Domaine d'action 4 : Remédier aux atteintes aux droits de l'homme	Rapport RSE Code d'éthique	10. 3.1
6.3.7 Domaine d'action 5 : Discrimination et groupes vulnérables		
6.3.8 Domaine d'action 6 : Droits civils et politiques	Rapport RSE	7.7
6.3.9 Domaine d'action 7 : Droits économiques, sociaux et culturels	Rapport RSE	7.4c)
6.3.10 Domaine d'action 8 : Principes fondamentaux et droits au travail	Rapport RSE	7.4c)
6.4 Question centrale : Relations et conditions de travail	Rapport RSE	7.
6.4.3 Domaine d'action 1 : Emploi et relations employeur/employé	Rapport RSE	7.1
6.4.4 Domaine d'action 2 : Conditions de travail et protection sociale	Rapport RSE	7.5
6.4.5 Domaine d'action 3 : Dialogue social	Rapport RSE	7.4
6.4.6 Domaine d'action 4 : Santé et sécurité au travail	Rapport RSE Politique EHS	7.5
6.4.7 Domaine d'action 5 : Développement du capital humain	Rapport RSE	7.6

	Document	Section
6.5 Question centrale : L'environnement	Rapport RSE	9.
6.5.3 Domaine d'action 1 : Prévention de la pollution	Rapport RSE	9.5
6.5.4 Domaine d'action 2 : Utilisation durable des ressources	Rapport RSE	9.4
6.5.5 Domaine d'action 3 : Atténuation des changements climatiques et adaptation	Rapport RSE	9.
6.5.6 Domaine d'action 4 : Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	Rapport RSE	9.
6.6 Question centrale : Loyauté des pratiques	Rapport RSE	10.
6.6.3 Domaine d'action 1 : Lutte contre la corruption	Rapport RSE	10.
6.6.4 Domaine d'action 2 : Engagement politique responsable	Rapport RSE	10.
6.6.5 Domaine d'action 3 : Concurrence loyale	Rapport RSE	10.
6.6.6 Domaine d'action 4 : Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur	Rapport RSE	8.1
6.6.7 Domaine d'action 5 : Respect des droits de propriété	Code éthique	2.3
6.7 Question centrale : Questions relatives aux consommateurs		
6.7.3 Domaine d'action 1 : Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'informations et de contrats	Code éthique	
6.7.4 Domaine d'action 2 : Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs	Rapport RSE	10.1
6.7.5 Domaine d'action 3 : Consommation durable	N/A	N/A
6.7.6 Domaine d'action 4 : Service après-vente, assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs	N/A	N/A
6.7.7 Domaine d'action 5 : Protection des données et de la vie privée des consommateurs	Code éthique	3.4
6.7.8 Domaine d'action 6 : Accès aux services essentiels	Rapport RSE	6.
6.7.9 Domaine d'action 7 : Éducation et sensibilisation	Rapport RSE	8.2 9.5

6.8 Question centrale : Communautés et développement local

6.8.3 Domaine d'action 1 : Implication auprès des communautés	Rapport RSE	8.3
6.8.4 Domaine d'action 2 : Éducation et culture	Rapport RSE	8.2
6.8.5 Domaine d'action 3 : Création d'emplois et développement des compétences	Rapport RSE	7.6
6.8.6 Domaine d'action 4 : Développement des technologies et accès à la technologie	Rapport RSE	6.
6.8.7 Domaine d'action 5 : Création de richesses et de revenus	Rapport RSE	8.3
6.8.8 Domaine d'action 6 : La santé	Rapport RSE	6.
6.8.9 Domaine d'action 7 : Investissement dans la société	Rapport RSE	6.



 **MedinCell**