

**BASTIDE LE CONFORT MEDICAL**  
**Société Anonyme au capital de 3.309.983,55 euros**  
**Siège Social : 12, avenue de la Dame - 30132 CAISSARGUES**  
**305 635 039 RCS NIMES**



**DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE**  
**Exercice 30 juin 2022**

## 1. PREAMBULE

La Déclaration de Performance Extra Financière consolidée du Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL présente la manière dont la Société et les entreprises incluses dans son périmètre de consolidation prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités ainsi que les effets de ces activités au regard du respect des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

Le périmètre de la présente Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) est circonscrit aux activités de la société BASTIDE LE CONFORT MEDICAL et de certaines de ses filiales, exercées en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer. Le périmètre est variable selon la nature de l'information et précisé au cas par cas. Par ailleurs, il convient de souligner que tous les indicateurs clés mentionnés sont calculés et suivis sur l'exercice fiscal du groupe, à savoir du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.

## 2. MODELE D'AFFAIRES

### 2.1. ACTIVITE ET MODELE D'AFFAIRES

Le Groupe Bastide intervient sur les domaines du maintien à domicile (ci-dessous « MAD ») et en tant que prestataire de santé à domicile (ci-dessous « PSAD »). Le projet d'entreprise consiste à être acteur reconnu dans le parcours médical du patient et délivrer un service personnel médicalisé, tout comme les établissements de santé le font pour la chirurgie ou les établissements d'accueil pour personne âgée.

Notre Groupe offre ainsi ses services médicalisés aux particuliers en péri-ambulatoire lors du retour à domicile ou bien dans la prise en charge de pathologies chroniques ou aiguës pour les patients suivant un parcours de médecine de ville.

### 2.2. CLIENTS ET MARCHÉ

#### Maintien à Domicile

**Description :** Vente de consommables / Location de dispositifs médicaux

- **Clients :** Patients (particuliers) ou Etablissements de Santé
- **Marché :** Dépendance / Handicap / Silver-économie
- **Mission :** Pallier la dépendance ou le handicap
- **Chiffre d'affaires :** 214 M d'€
- **Part dans le Chiffre d'affaires Global :** 45%
- 

#### Nutrition Perfusion Diabète Stomathérapie

- **Description :** Service de prise en charge des maladies chroniques (ex : diabète, parkinson) ou aiguës (ex : cancer)
- **Clients :** Patients (particuliers)
- **Marché :** Santé (Prestation de Santé A Domicile « PSAD »)
- **Mission :** Prendre en charge les pathologies chroniques ou aiguës
- **Chiffre d'affaires :** 120 M d'€
- **Part dans le Chiffre d'affaires Global :** 26%

## Assistance Respiratoire

- **Description** : Service de prise en charge des maladies chroniques (ex : apnée du sommeil) ou aiguës (ex : insuffisance respiratoire)
- **Clients** : Patients (particuliers)
- **Marché** : Santé (Prestation de Santé A Domicile « PSAD »)
- **Mission** : Prendre en charge les pathologies chroniques ou aiguës
- **Chiffre d'affaires** : 135 M d'€
- **Part dans le Chiffre d'affaires Global** : 29%

### 2.3. MAD

L'accompagnement de nos aînés et des personnes en perte d'autonomie constitue un enjeu majeur pour les économies matures. Les établissements et acteurs de santé accueillant ces personnes au sein de structure adaptée ou à domicile se doivent d'être accompagnés par des prestataires de qualité contribuant à un système de santé plus efficace.

En tant que partenaire de plus de 16 000 collectivités de santé et établissements sanitaires et sociaux, le Groupe Bastide se positionne comme l'un des leaders français des services d'approvisionnement de fournitures médicales ou de location de matériel.

En plus de 40 années, le Groupe est devenu un acteur majeur en France en couvrant de nombreuses parts de marché mais également en se développant sur des marchés Européens en Belgique, Suisse et en Italie. Sa croissance se poursuit notamment en renforçant une offre de services associés à la fourniture d'équipements médicalisés.

Le réseau de 150 points de vente (agences et franchisés) complète cette activité « MAD » en ayant une prise directe auprès de personnes en perte d'autonomie mais poursuivant leurs soins à leur domicile.

#### CHIFFRES CLES :

- Revenu de l'unité organisationnelle : **214 M€**
- Croissance organique annuelle (vs. 2020) : **- 10 %**
- Poids dans le Groupe Bastide : **46 %**
- Activités : **Ventes à 67 % / Services à 33 %**
- Canaux de distribution : **Magasins à 50 % / Web à 14 % / Pôles à 37 %**
- Fidélisation : **33 %**

#### VENTES :

- **Produits d'aides à la mobilité** : Large gamme de fauteuils roulants conçus pour les patients à mobilité réduite.
- **Anti-escarres** : Gamme complète de produits et supports pour prévenir les escarres (coussins, matelas, supports à air dynamique, produits de positionnement, etc...). Installés en fonction du niveau de risque pour le patient, bandages spéciaux (hydrocolloïdes et hydrocellulaires), et nutrition riche en protéines.
- **Produits pour l'incontinence** : Distribution de deux marques exclusives de distributeur (1Co Protection et Prémia) développées en interne ainsi que des produits de marques TENA et Hartmann.

- **Produits d'hygiène et de confort** : Vaste gamme de produits confort et handicap : fauteuils releveurs, aides à la mobilité et à la toilette.

---

## SERVICE

Le Groupe assure l'installation, la configuration et la maintenance à domicile de :

- Lits médicalisés
- Déambulateurs
- Fauteuils roulants
- Soulève-malades

## 2.4. PSAD

Dans le cadre de l'orientation des politiques de santé destinées à accompagner le vieillissement de la population et l'accroissement de la prévalence des maladies chroniques, les PSAD mettent en œuvre les prestations et les technologies nécessaires aux traitements au domicile du patient, tout en assurant l'interface avec les autres acteurs de santé.

Véritable pierre angulaire d'un système de soin moderne, le prestataire de santé à domicile intègre tout au long de la prise en charge un ensemble de prestations et de services à destination du patient et de son entourage (notamment la formation et l'éducation) mais également un lien permanent avec les autres acteurs de santé, médicaux ou paramédicaux (médecins prescripteurs, médecin traitant, infirmier libéral, pharmacien).

Les activités PSAD réalisées par le Groupe couvrent la prise en charge à leur domicile de patients atteints de pathologies chroniques ou aiguës portant sur l'assistance « Respiratoire » ainsi que l'assistance aux personnes diabétiques insulino-dépendantes (« Nutrition & Perfusion ») ou stomisées (« Stomathérapie »).

### 2.4.1. L'ASSISTANCE RESPIRATOIRE

Le Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL traite différentes pathologies qui vont du traitement d'une insuffisance respiratoire chronique ou aiguë (Oxygénothérapie) à la prise en charge de patients souffrant d'apnée obstructive du sommeil.

Les activités respiratoires du Groupe se sont portées depuis peu sur l'international avec une forte présence au Royaume Uni et en Espagne.

---

## CHIFFRES CLES :

- |                                              |                                              |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------|
| • Revenu de l'unité organisationnelle :      | <b>135 M€</b>                                |
| • Croissance organique annuelle (vs. 2021) : | <b>+ 11 %</b>                                |
| • Poids dans le Groupe Bastide :             | <b>29 %</b>                                  |
| • Activités :                                | Ventes à <b>7 %</b> / Services à <b>93 %</b> |
| • Canaux de distribution :                   | Pôles à <b>100 %</b>                         |
| • Fidélisation :                             | <b>100 %</b>                                 |

---

## SERVICES :

- **Oxygénothérapie** :

- Installations de dispositifs fixes d'oxygénothérapie utilisant des concentrateurs à oxygène pour le traitement de patients en phase aiguë et de solutions d'oxygénation permettant les traitements ambulatoires pour de patients présentant des problèmes respiratoires chroniques.
  - Les pharmaciens participent avec les techniciens respiratoires et les représentants à l'installation sur mesure des patients.
- **Ventilation Non-Invasive :**
    - Ventilation non-invasive pour les patients avec des difficultés respiratoires.
    - Mise à disposition aux patients sous ventilation de dispositifs aux designs compacts, à faibles émissions sonores et à haute fiabilité.
    - Les dispositifs peuvent fonctionner sur de très longues périodes avec une maintenance réduite.
- **Ventilation Non-Invasive :**
    - Dispositifs à Pression Positive Continue pour les patients présentant un syndrome d'apnée du sommeil.
    - Cette pathologie concerne 6 à 7 % de la population française (plus de 4 millions de personnes) et implique un risque de morbidité qui est mitigé par ce dispositif et le suivi régulier du patient.

## 2.4.2 LA NUTRITION PERFUSION DIABETE STOMATHERAPIE

Le GGroupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL prend en charge à domicile des patients diabétiques insulino-dépendant ou atteint de maladies dégénératives nécessitant des traitements par perfusion. Ces prestations sont assurées par un ensemble de collaborateurs comprenant notamment des pharmaciens, des infirmiers, des diététiciens.

### CHIFFRES CLES :

- |                                              |                                               |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| • Revenu de l'unité organisationnelle :      | <b>108 M€</b>                                 |
| • Croissance organique annuelle (vs. 2021) : | <b>+ 7 %</b>                                  |
| • Poids dans le Groupe Bastide :             | <b>23 %</b>                                   |
| • Activités :                                | Ventes à <b>46 %</b> / Services à <b>54 %</b> |
| • Canaux de distribution :                   | Pôles à <b>100 %</b>                          |
| • Fidélisation :                             | <b>100 %</b>                                  |

### SERVICES :

- **Nutrition & Perfusion**, solutions dispensées à domicile pour les patients souffrant de :
  - Diabètes et qui sont équipés de pompes à insuline
  - Cancers traités à domicile par chimiothérapie
  - Fibrose kystique
  - Maladies nosocomiales (infections contractées en hôpital)
  - Douleurs chroniques
  - Pathologies nécessitant une nutrition entérale et parentérale
- **Stomathérapie et Urologie** : Solutions (incluant formation et approvisionnement du patient) dispensées à domicile aux personnes nécessitant une stomie (déviation chirurgicale du circuit intestinal ou urinaire lorsque ces derniers ne peuvent plus accomplir leur rôle à la suite d'une maladie ou un traitement). Les patients ont accès aux infirmiers et diététiciens 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

- **Soins** : Nouvelle activité pour le Groupe, qui offre un service dédié au traitement à domicile de blessures chroniques et graves
- **Suivi nutritionnel** : Equipe de diététiciens qui visitent les patients à domicile pour évaluer les besoins

Le Groupe délivre ses prestations de santé sur l'intégralité du territoire français grâce à une présence équilibrée entre les pôles de prestation Bastide Le Confort Médical et de ses filiales spécialisées.

Le rayonnement géographique du Groupe permet une prise en charge de tous et sur tout le territoire et en maintenant un standard de qualité qu'apporte un Groupe structuré.

## 2.5. CREATION DE VALEUR

Dans chacune de ses activités, le Groupe profite de sa pluridisciplinarité et de ses marques pour développer des compétences solides et reconnues. La résilience du modèle d'affaires et les avantages concurrentiels qu'il induit sont présentés ci-dessous :

- **Multi-spécialiste** : 6 domaines thérapeutiques en plus du Maintien à Domicile. Diversifie le risque réglementaire des baisses tarifaires imposées par les gouvernements pour les activités prises en charge et qui font la promotion des opportunités de synergies entre domaines d'activités et l'élargissement du scope de cibles en croissance externe.
- **Multi-marques** : 97 filiales avec une marque propre et un savoir-faire spécifique dans l'une des activités du Groupe. Propose aux patients et prescripteurs des alternatives dans la prise en charge personnalisée des patients et de leur traitement.
- **Multi-canal** : Vente ou location via des magasins, des centres spécialisés, un réseau de franchisés ou internet. Accroît la taille du marché adressable.
- **Multi-pays** : une présence dans 5 pays d'Europe en plus de la France et le Canada pour une part d'environ 16% du C.A. (est. FY 06-2022). Diversifie le risque réglementaire des baisses tarifaires locales. Donne accès à de nouveaux marchés avec des perspectives de dynamique de croissance organique et de consolidation (M&A).

## 2.6. TENDANCES ET PERSPECTIVES

Les marchés sur lesquels le Groupe opère propose visibilité et résilience. Dès lors, la stratégie du Groupe consiste :

- A renforcer sa présence à l'étranger sur les activités de service ;
- A soutenir une croissance organique forte et consolider ses positions en France.

Le Groupe entend ainsi :

### Augmenter sa présence à l'international

- Afin de réduire la dépendance au marché Français et diversifier le risque tarifaire ;
- Pour se positionner sur les marchés techniques où les barrières à l'entrée sont les plus importantes ;

- Et saisir des opportunités de marchés en forte croissance (pays en mutation sur leurs systèmes de santé)

#### **Soutenir la croissance organique du segment PSAD**

- En développant des services existants dans les indications les plus aiguës : i.e. perfusion ;
- En capitalisant sur le traitement des maladies chroniques (apnée du sommeil, diabète, cancer...);
- En développant l'important potentiel que présentent les marchés en Espagne, en Belgique et en Suisse.

#### **Soutenir la croissance organique du segment MAD**

- En confirmant les volumes d'activité avec les collectivités en France, Belgique et Suisse ;
- En continuant à se développer par capillarité dans les collectivités (exemple TMA) ;
- En capitalisant sur la notoriété croissante (en particulier dans l'e-commerce) ;
- En poursuivant le développement des franchises.

## **3. DEMARCHE DE MATERIALITE**

### **3.1. IDENTIFICATION DES ENJEUX RSE**

Bastide s'est engagé dans le cadre d'une démarche ESG à rationaliser l'ensemble des mesures prises en faveur de ses enjeux RSE.

En s'appuyant sur les quatre piliers de son approche du patient et du service, les enjeux déclinent l'ensemble des politiques gouvernant l'intégration des facteurs humains, sociaux, sociétaux et environnementaux. Pour la direction du Groupe, et les engagements pris par le Conseil d'Administration, ces enjeux servent une stratégie durable et résiliente permettant au Groupe d'atteindre ses objectifs de développement et le caractère « responsable » de son modèle.

#### **1. « Humaniser le traitement médical »**

##### **Bastide a placé la satisfaction des patients au centre de sa stratégie**

Le Groupe Bastide met à profit sa certification ISO 9001, l'accompagnement à la recherche médicale et le développement de nouveaux procédés thérapeutiques dans le seul but de satisfaire ses patients.

Les équipes du Groupe Bastide s'investissent chaque jour pour satisfaire au mieux les attentes des patients et des prescripteurs. Pour cela, ils sont formés et accompagnés sur le terrain au travers de programmes de formations et d'intégration permettant d'aller au-delà d'une simple livraison de matériel médical.

Nos agents, techniciens et professionnels de santé réalisent des installations de dispositifs médicaux en établissements de santé et au domicile des patients tout en accompagnant cette démarche par des conseils apportés aux patients, aux prescripteurs mais aussi aux aidants.

La satisfaction patient et prescripteur est un objectif permanent pour la Groupe Bastide.

## 2. « Avoir un impact local positif »

### **Bastide s'engage à impacter positivement toutes ses parties prenantes, prioritairement au niveau local**

Le Groupe participe activement à l'intégration sociale de personnes handicapées par sa politique RH et encourage l'épanouissement humain par des actions ciblées (partenariat avec la fédération handisport de basketball).

## 3. « Faire grandir nos collaborateurs »

### **Bastide s'est engagé à constituer un environnement de travail où ses employés peuvent grandir et s'épanouir dans la diversité**

Le Groupe Bastide s'est engagé par la signature d'accords d'entreprise, l'adoption d'une politique RH et l'implication auprès d'ONG en faveur de la diversité, du handicap et du respect des règles sociales.

## 4. « Préserver notre environnement »

### **Le Groupe Bastide a identifié ses principaux enjeux environnement et a engagé les mesures visant à réduire son impact.**

Bastide a déployé une logique ambitieuse d'économie circulaire afin de réduire l'empreinte globale du core-business impactant le plus l'environnement (« Second Life Program »).

## **3.2. APPROCHE PAR LES RISQUES ET ATTENTES DES PARTIES PRENANTES**

Afin de procéder à une évaluation des attentes par les parties prenantes, le Groupe a procédé à une évaluation fondée sur les six thèmes fondateurs de toute démarche RSE en effectuant un benchmark des attentes des parties prenantes identifiées dans la Revue de Direction 2020 du Groupe Bastide.

**Les six thématiques évaluées afin de prendre en compte la dimension RSE sont les suivantes :**

### **a. Lien sociétal**

Mise en œuvre d'actions sociétales cohérentes avec l'identité du Groupe

### **b. Chaîne de valeur**

Se différencier à travers une offre de produits et services responsables sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

### **c. Environnement**

Agir de façon responsable dans ses opérations et réduire son impact environnemental sur l'ensemble de son périmètre.

### **d. Ressources humaines**

Créer de la valeur en veillant à un développement des employés cohérent avec les valeurs du groupe.

### **e. Ethique des affaires**

Garantir une gestion de l'éthique des affaires transparente et exempte de risques de corruption.

#### f. Vision et Gouvernance

Définir l'identité du groupe, ses valeurs et les structures de gouvernance mises en place pour atteindre les objectifs stratégiques.

Parmi ceux-ci, les domaines non-applicables ou ceux ayant le moins d'impact ont été écartés afin de ne conserver que les thématiques les plus impactantes pour le groupe.

A l'issue de cette auto-évaluation, le Groupe Bastide a identifié pour chaque thématique les enjeux suivants :

##### a. Lien sociétal

- Droits de l'Homme

##### b. Chaîne de valeur

- Prise en compte des besoins clients

##### c. Environnement

- Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Prévention des risques environnementaux et pollutions (économie circulaire)
- Préservation et gestion durable des ressources et de la fin de vie des produits
- Gestion des déchets et emballages

##### d. Ressources Humaines

- Développement des compétences et des salariés
- Préservation de la santé et de la sécurité des salariés
- Qualité de vie et bien-être des salariés (conservation des talents)
- Actions solidaires / Handicap / Discrimination

##### e. Ethique des Affaires

- Engagement sur l'éthique et la lutte contre la corruption

La démarche a consisté à établir, sur la base d'informations publiques, d'enquêtes, d'analyses internes et externe, une liste des attentes les plus importants pour chacune des parties prenantes.

Cette même démarche a été effectuée auprès d'agences de notation, d'investisseurs, de pairs et comparables en appliquant la codification d'évaluation suivante :

- **Enjeux notables** : identification entre 1% et 33% des acteurs
- **Enjeux significatifs** : identification entre 33% et 66% des acteurs
- **Enjeux critiques** : identification par plus de 66% des acteurs

#### 3.2.1. ATTENTES DES AGENCES DE NOTATION :

- **Chaîne de valeur**
  - **Critique** : Qualité et sécurité des produits / satisfaction des clients
  - **Notable** : Accès aux soins
- **Environnement**
  - **Significatif** : Réduction des émissions de gaz à effet de serre

- **Notable** : Impact des produits / offre verte
  
- **Ressources Humaines**
  - **Notable** : Politique RH
  
- **Ethique des Affaires**
  - **Significatif** : Ethique des affaires / Lutte contre la corruption et le blanchiment
  - **Notable** : Protection des données
  
- **Vision et Gouvernance**
  - **Notable** : Gouvernance & organes de contrôle

### 3.2.2. ATTENTES DES INVESTISSEURS :

- **Relations sociétales**
  - **Significatif** : Communautés locales / Droits de l'Homme
  
- **Chaîne de valeur**
  - **Critique** : Qualité et sécurité des produits / satisfaction des clients
  - **Critique** : Relations fournisseurs
  - **Significatif** : Achats responsables
  - **Notable** : Accès aux soins
  
- **Environnement**
  - **Critique** : Emissions de GES & risque climatique
  - **Critique** : Consommations d'énergie / système de management environnemental
  - **Critique** : Pollution et déchets
  - **Significatif** : Eau
  - **Significatif** : Biodiversité
  - **Significatif** : Impact des produits / Offre verte
  - **Notable** : Gestion des risques environnementaux
  
- **Ressources Humaines**
  - **Critique** : Politique RH
  - **Critique** : Attraction et rétention des collaborateurs
  - **Critique** : Santé et sécurité
  - **Critique** : Gestion des carrières
  - **Significatif** : Formation
  - **Significatif** : Diversité et non-discrimination
  
- **Ethique des Affaires**
  - **Critique** : Ethique des affaires / Lutte contre la corruption et le blanchiment
  - **Notable** : Protection des données
  - **Notable** : Cybersécurité et transition digitale
  
- **Vision et Gouvernance**

- **Critique** : Vision / Stratégie ESG / RSE
- **Critique** : Gouvernance & Organes de contrôles
- **Critique** : Droit des actionnaires minoritaires
- **Significatif** : Rémunération des dirigeants
- **Significatif** : Diversité au sein du Board
- **Significatif** : Indépendance du Board
- **Significatif** : Séparation des fonctions / contre-pouvoirs

### 3.2.3 COMPARABLES ET PAIRS :

- **Relations sociétales**
  - **Notable** : Communautés locales / Droits de l'Homme
  - **Notable** : Signature du Global Compact
- **Chaîne de valeur**
  - **Critique** : Qualité et sécurité des produits / satisfaction des clients
  - **Significatif** : Achats responsables
- **Environnement**
  - **Significatif** : Emission de gaz à Effets de Serres / Changements climatique
  - **Notable** : Pollution et déchets
  - **Notable** : Impact des produits / offre verte
  - **Notable** : Consommations d'énergie / Système de Management Environnemental
- **Ressources Humaines**
  - **Significatif** : Formation
  - **Significatif** : Attraction et rétention des collaborateurs
  - **Significatif** : Diversité et non-discrimination
  - **Significatif** : Politique RH
  - **Notable** : Santé et sécurité
- **Ethique des Affaires**
  - **Significatif** : Ethique des affaires / Lutte contre la corruption et le blanchiment
  - **Significatif** : Protection des données
  - **Significatif** : Cybersécurité et transition digitale
- **Vision et Gouvernance**
  - **Notable** : Vision / Stratégie ESG / RSE
  - **Notable** : Gouvernance & Organes de contrôles

## 3.3. CLASSEMENT

Le Groupe a finalement retenu dans son classement les enjeux clés suivants et les a déclinés dans les actions entreprises / ou en cours de mise en œuvre afin d'identifier les écarts d'attente par rapport à celles des parties prenantes.

### 3.3.1. ATTENTES CRITIQUES

- **Gestion Leadership** :
  - Qualité / Sécurité des Produits
- **Gestion Systématique** :

- Gouvernance d'entreprise
- **Gestion Ad Hoc :**
  - Ethique des Affaires
  - Politique RH
  - Emissions de Gas à Effets de Serre

### 3.3.2. ATTENTES SIGNIFICATIVES

- **Gestion Systématique :**
  - Rémunération des dirigeants
  - Economie circulaire
  - Attraction & rétention RH
  - Gestion des carrières
  - Santé et sécurité
  - Diversité RH
  - Formation
  - Achats responsables
- **Gestion Ad Hoc :**
  - Stratégie RSE
  - Protection des données
  - Consommation d'eau
  - Consommation d'énergie
  - Impact des produits
  - Impact local
- **Non traité :**
  - Biodiversité
  - Global Compact

### 3.3.3. ATTENTES NOTABLES

- **Gestion Leadership :**
  - Séparation des pouvoirs
- **Gestion Systématique :**
  - Indépendance Board
  - Diversité Board
  - Droit des actionnaires
- **Gestion Ad Hoc :**
  - Accès aux soins
  - Gestion des risques environnementaux

En résumé du travail d'analyse réalisé au travers de la matrice de matérialité, le Groupe Bastide pourrait schématiser le classement des enjeux et attentes des parties prenantes et les actions et politiques mises en œuvre correspondantes :

ATTENTES des parties prenantes / Agences de notation	Vision et Gouvernance		Ethique des affaires		Ressources humaines		Environnement		Chaîne de valeur		Relations sociétales		
	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.1 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.2 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.3 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.4 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.5 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.6 DPEF	
3.2.1 DPEF	Gouvernance & organes de contrôle	Mise en place d'une charte éthique de l'entreprise	Ethique des affaires / Lutte contre la corruption et le blanchiment	Code éthique de l'entreprise	Politique RH	Politique mise en œuvre 4.3 DPEF	Enjeux	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.4 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.5 DPEF	Enjeux	3.2 DPEF
Investisseurs	3.2.2	Mise en place d'une charte éthique de l'entreprise (responsabilité sociale) - Lettre d'engagement ESG du Groupe - Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies	Ethique des affaires / Lutte contre la corruption et le blanchiment	Mise en place d'une charte éthique visant à sécuriser les relations commerciales avec les parties prenantes - Risques de corruption et pratiques anti-concurrentielles	Politique RH	Politique mise en œuvre 4.3 DPEF	Enjeux	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.4 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.5 DPEF	Enjeux	3.1 DPEF
	3.2.3	Gouvernance & Organes de contrôle	Protection des données	Protection des données	Politique RH	Politique mise en œuvre 4.3 DPEF	Enjeux	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.4 DPEF	Enjeux	Politique mise en œuvre 4.5 DPEF	Enjeux	
		Politique de Gouvernance	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Politique de rémunération et autres motivations	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Avantages pour salariés	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Formation	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Formation	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Formation	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Formation	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
		Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Santé et sécurité	Formation	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
Comparables et pairs	3.2.3	Gouvernance & Organes de contrôle	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
	Politique de Gouvernance	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
	Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
	Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
	Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	
	Lettre d'engagement ESG du Groupe	Protection des données	Protection des données	Attraction et rétention des collaborateurs	Attraction et programmes de développement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	Environnement	

## 4. POLITIQUES MISE EN OEUVRE

Pour chacun des six thèmes ESG, le Groupe a identifié des enjeux et des risques associés nécessitant la définition d'une politique de couverture de ces risques et des engagements à tenir. Le paragraphe suivant décrit pour chaque thème et enjeux identifiés les risques, objectifs, plan d'actions et indicateurs clés associées.

### 4.1. VISION ET GOUVERNANCE

#### STRATEGIE

**Bastide a une approche opérationnelle et pragmatique de sa stratégie ESG.**

Cette approche est basée sur les lignes de la norme ISO 26000 - Responsabilité Sociétale des Entreprises, qui permet au Groupe de mieux gérer et organiser ses initiatives et son impact en termes d'ESG.

En outre, Bastide a formalisé sa vision dans une lettre d'engagement ESG signée par M. Guy Bastide (Président Fondateur) et présentant les valeurs & principes de l'approche ESG de la société.

Enfin, souhaitant poursuivre ses efforts, le Groupe ambitionne d'officiallement d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies.

#### GOUVERNANCE

**La gouvernance de l'entreprise est basée sur les compétences, le respect de tous, les actionnaires et l'intérêt social.**

L'entreprise se réfère aux recommandations du Code de Gouvernance d'Entreprise Middelnext et démontre sa conformité aux principales provisions présentées à cet égard. Les rémunérations des dirigeants de l'entreprise (PDG et membres du comité de direction) sont pleinement transparentes (cf. Liste complète des indicateurs).

#### INITIATIVES CLES DU GROUPE

##### ESG

- Approche ISO 26000 – Responsabilité Sociétale des Entreprises
- La lettre d'engagement ESG du Groupe
- Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

##### Gouvernance

- Code de Gouvernance d'Entreprise Middelnext

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration et des comités associés)
- Pourcentage d'administrateurs indépendants au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration et des comités associés)

## 4.2. ETHIQUE DES AFFAIRES

### STRATEGIE

Bastide a déployé plusieurs initiatives pour prévenir les risques de corruption et de pratiques anti-concurrentielle et promouvoir la protection des données. Ces mesures sont toutes formalisées dans la Charte d'Ethique.

Les risques sont surveillés via un plan de contrôle interne pour éviter les erreurs ou la fraude. Le but de ce plan est de raisonnablement vérifier que l'encadrement, les opérations et le comportement des salariés est en accord avec les principes et règlements auxquels Bastide se réfère.

En accord avec la loi Sapin II, une procédure de lanceur l'alerte a été mise en place , le canal utilisé sera le même que pour le code anticorruption à savoir une adresse mail.

### GOVERNANCE

**Un Directeur Juridique est notamment chargé de gérer l'éthique en entreprise.**

Les responsabilités de surveillance couvrent :

- Relations commerciales avec les parties prenantes
- Risques de corruption et pratiques anti-concurrentielles
- Protection des données personnelles et respect de la réglementation RGPD

### INITIATIVES CLES DU GROUPE :

**Ethique** : Charte d'Ethique du Groupe Bastide

#### 4.2.1. CHARTE D'ETHIQUE

##### DESCRIPTION

Le code d'Ethique rassemble tous les engagements essentiels et les procédures en rapport avec nos principes d'éthiques.

Les principales problématiques ciblées sont les suivantes :

- Respect et protection des personnes
- Respect et protection de l'environnement
- Corruption et pratique illicites
- Conflits d'intérêt
- Protection de l'image du Groupe
- Protection des données sensibles et confidentielles
- Prévention des délits d'initiés

##### LES INDICATEURS CLES SONT LES SUIVANTS :

Nombre d'actions intentées concernant des comportements anti-concurrentiels et de situation de monopole.

## 4.3. RESSOURCES HUMAINES

Les salariés sont au cœur du modèle d'entreprise de Bastide. En conséquence, le déploiement de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines est un élément clé pour le succès et le développement du Groupe.

### STRATEGIE

Bastide a déployé plusieurs initiatives promouvant les bonnes conditions de travail, la diversité et le développement de ses salariés. Parmi ces initiatives nous avons la mise en place de système de levages des cuves à oxygène ( automatique et manuel ) afin de limiter les accidents de travaux , une modification des aménagements de nos véhicules pour une meilleure ergonomie , de nombreux investissements pour réaménager plusieurs salles de nettoyages et de désinfections, mais également la développement et la création de plus de 20 modules de E learning.

Le Groupe a signé plusieurs accords avec les représentants des salariés avec en tête la formalisation de toutes les avancées faites sur la gestion des ressources humaines. Un accord télétravail a été signé le 14 octobre 2021 et un accord NAO a été signé le 27 juin 2022. Il y a depuis plusieurs années d'autres accords signés comme l'accord sur le temps de travail et l'accord d'intéressement.

Ces accords sont donc axés principalement sur : la diversité, le respect des heures de travail, le télétravail, les primes de participation et de résultats.

### GOVERNANCE

**Les sujets de ressources humaines sont gérés par une équipe de cinq personnes :**

- Les Directeur RH
- Responsable Administratif RH
- Responsable Formation
- Responsable Recrutement
- Responsable Paye

### INITIATIVES CLES DU GROUPE

#### Ressources Humaines

- Politique RH
- Diversité des genres
- Environnement de travail compatible avec le handicap
- Qualité et attractivité des conditions de travail
- Formations
- Santé et Sécurité

### 4.3.1. POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Le Département des Ressources Humaines est un élément clé pour la croissance réussie du Groupe et le bien être des salariés et est une des principales priorités du Groupe. Le Groupe a formalisé une politique RH pour présenter et publier les différentes initiatives, notamment en rapport avec la gestion de carrière, l'attractivité, la diversité, l'inclusion et la santé et sécurité. Le Groupe remet également un livret d'accueil à tous les nouveaux salariés.

#### DESCRIPTION

Bastide a formalisé une politique RH au niveau Groupe qui inclut tous ses engagements auprès des employés et les initiatives déployées sur les sujets suivants :

- **Ethique et responsabilités**
  - Dialogue social
  - Santé et sécurité
  - Philanthropie
- **Capital humain**
  - Promotion
  - Communication
  - Animation
- **Développement personnel des salariés**
  - Recrutement
  - Formation
  - Transparence

De plus, le Livret d'Accueil rassemble les valeurs du Groupe, ses missions ainsi que les informations importantes pour les salariés, notamment celles en rapport avec la compensation salariale, les congés payés, le temps de travail, les avantages etc...

### 4.3.2. DIVERSITE

Bastide s'est engagé à créer un environnement de travail où tous les salariés, indépendamment de leur genre, ethnicité, religion ou tout autre facteur, puissent se développer et s'épanouir. Le Groupe fait la promotion de la diversité et de l'inclusion et a mis en place des moyens pour assurer le caractère non discriminatoire de ses activités.

#### DESCRIPTION

Bastide a déployé plusieurs pratiques pour la diversité et l'inclusion qui s'appliquent au recrutement, au travail et aux promotions dans la société et qui assure des pratiques non-discriminatoires au sein du Groupe.

**Des campagnes de sensibilisation à la diversité sont menées** par le Groupe selon les articles 225-1 à 225-4 du code pénal français (campagne d'affichage dans tous les établissements du groupes et diffusion par courriel - voir "illustrations").

En novembre 21 nous avons mis en place plusieurs actions pour soutenir la semaine du handicap , des ateliers de sensibilisations des salariés sur le handicap , l'accueil de personnes handicapés avec l'association Trisomie 21 du Gard , mais aussi la réinsertion de chercheur d'emplois en situation de handicap via l'association Handiwork au sein de notre plateforme logistique de Gallargues

**Un index d'égalité des genres est calculé et publié par le Groupe.**

**Des accords sont formalisés** au niveau Groupe sur la diversité des genres pour s'assurer que ces principes sont communiqués et respectés par tous les salariés.

**Des partenariats ont été établis avec Pole Emploi** pour faire appel à des méthodes de recrutement basées sur des simulations qui permettent le recrutement de candidats indépendamment de leur niveau d'études, expériences et CV (biais inhérent). Cette sélection est actuellement déployée par le Groupe pour deux postes : techniciens et agents polyvalents.

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Salaire homme / femme : écart

### 4.3.3. POLITIQUE D'INCLUSION SALARIALE

Bastide s'engage à créer un environnement de travail inclusif. Plusieurs initiatives ont été déployées par le Groupe pour rendre l'espace de travail accessible aux personnes présentant un handicap.

#### DESCRIPTION

Bastide a bâti un espace de travail inclusif au fil des ans et a déployé des mesures pour s'assurer que tous les salariés se sentent bienvenus, écoutés et soutenus.

**Le Groupe a adapté les infrastructures** et a spécifiquement travaillé sur l'agencement des stations de travail pour les salariés présentant un handicap.

**Bastide dispense des formations pour les salariés et organise régulièrement des campagnes de sensibilisation** sur le handicap, les problèmes de discrimination et le comportement inclusif (au travers de différents canaux comme les posters, les campagnes courriels et newsletter).

En France, un salarié peut demander et obtenir une reconnaissance de son statut de travailleur handicapé. **Bastide communique sur le sujet et donne toutes les informations nécessaires pour faire les démarches administratives.**

**Des partenariats sont conclus** entre Bastide et des Etablissements et Services d'Aide par le Travail. Ces partenariats ont pour objectifs de répondre aux difficultés de recrutement, d'installer une relation directe entre les responsables de la société et pole emploi, d'organiser des réunions de présentations de la société auprès de chercheurs d'emplois et également de mettre en œuvre des actions de formations

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Nombre de salariés employés
- Répartition homme / femme
- Taux de cadre femme
- Nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés

#### 4.3.4. ATTRACTIVITE ET RETENTION DES TALENTS

Bastide s'engage à bâtir et maintenir un environnement de travail attractif pour tous ses employés. En ce sens, le Groupe concentre ses efforts sur les moyens pour attirer et retenir les talents.

##### DESCRIPTION

Bastide a déployé plusieurs initiatives pour adresser les problèmes d'attraction et de rétention et pour améliorer le bien-être des employés, contribuant notamment à augmenter leur implication et l'évolution de leur carrière.

**Image de marque de l'employeur :** *"Travailler à Bastide signifie se donner les moyens de progresser, d'innover et d'atteindre son plein potentiel.* - Dominique Lesueur, Directeur RH, sur la page carrières du site internet du Groupe.

**Formation et programmes de développement :** pour garantir que chaque salarié ait une culture et une connaissance adéquate sur les spécificités de l'emploi. Par exemple des fiches métiers sont rédigées pour définir les missions de chaque emploi, des parcours d'intégration et de formation existent pour les principaux métiers, des entretiens annuels sont mis en place entre salariés et managers.

**La politique de rémunération et autres motivations :** individualisation de la compensation pour récompenser le mérite et la performance, politique de participation aux résultats et bonus de cooptation.

**Avantages pour les salariés :** un accord collectif sur la durée et l'organisation des heures de travail (agendas flexibles, possibilité de travail à distance, congés payés, etc...) amélioration du statut social des salariés (meilleure complémentaire santé, projets de services publics etc...)

##### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Taux de turn-over
- Nombre d'entrées CDI
- Nombre de sorties CDI
- Somme distribuée au titre d'accord collectif (participation, intéressement)

#### 4.3.5. FORMATION

Bastide s'engage à constamment améliorer les connaissances et compétences de ses salariés dans l'optique de garantir une meilleure santé et accompagner au mieux les patients et les clients.

##### DESCRIPTION

La qualité de la prestation de santé est principalement déterminée par la qualité de la formation et de la compétence des intervenants. Ainsi, avoir des équipes bien formées est d'une importance critique pour avoir une prise en charge qualitative des patients.

En complément à cela, garantir la formation continue des compétences, répondre aux problématiques des techniques et connaissances qui évoluent et développer la carrière du salarié sont des enjeux de plus en plus critiques pour le secteur de la santé.

En réponse à tout cela, Bastide consacre continuellement des efforts significatifs pour mettre en place un plan de formations adapté aux enjeux :

- **Un programme d'intégration** spécifiquement dédié aux nouveaux managers, pour mieux les soutenir.
- **Des programmes de formation** spécifiques, incluant des modules techniques d'apprentissage en ligne.
- **Des programmes individualisés de professionnalisation** (400 heures / individu, un mix d'encadrement individuel sur le terrain, des groupes de formation en présentiel et des cours sur la plateforme d'apprentissage en ligne).
- **La constitution de SB Formation en 2012**, une entité dédiée au développement de programme de formation pour les salariés de Bastide.

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

Moyenne du nombre d'heures de formation par salarié

#### 4.3.6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Les questions de Santé et Sécurité sont pleinement considérées par Bastide. Le Groupe a déployé plusieurs procédures et contrôles pour prévenir les accidents et maladies du travail.

##### DESCRIPTION

#### **Bastide s'engage à garantir la sécurité à tous ses salariés et des faibles taux d'accidents**

Pour y parvenir le Groupe a :

- **Formalisé une procédure de Santé et Sécurité** définissant, évaluant et analysant les risques auxquels les employés sont ou peuvent être exposés à leur poste de travail.
- **Rédigé une charte du Conducteur Responsable**, distribuée à tous les salariés.
- **Dispensé des programmes de formation sur la santé et la sécurité** au travail (par exemple, comment utiliser les équipements de protection individuelle), la gestion et la prévention des risques psychosociaux, la sensibilisation aux risques, la conduite responsable et écologique.
- **Soutenu l'investissement et l'innovation** pour améliorer les conditions de travail et la sécurité et prévenir les accidents : kits de premiers soins, défibrillateurs, fauteuils ergonomiques, etc...
- **Publié des indicateurs clés** sur la Santé et la Sécurité. Par ailleurs une commission dédiée est en charge de contrôler les accidents au travail, leur nombre et nature, analyser les causes pour réduire leur fréquence et décider immédiatement d'actions correctives et préventives.  
cette commission est composé de 12 représentants du personnel et d'experts extérieurs à la société (médecin du travail, inspecteur CARSAT , inspecteur du travail ). Cette instance se réunit au moins 5 fois par an.

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Taux de gravité des accidents de travail (TG)
- Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF)
- Nombre d'accidents avec arrêt

Ces indicateurs sont calculés en tenant compte des accidents de travail avec et sans arrêt tout type d'accident confondu (y compris les accidents de trajet).

Le calcul est le suivant :

TF : (Nombre d'accidents avec arrêt de travail \* 1 000 000) / nombre d'heures travaillées

TG : (Nombre de journées perdues cause AT \* 1 000) / nombre d'heures travaillées

## 4.4. ENVIRONNEMENT

Considérant son périmètre d'activités, l'impact sur le climat causé par Bastide est principalement lié aux émissions de CO2 générées par le transport du matériel médical, ainsi qu'à la consommation énergétique des bâtiments du Groupe.

### STRATEGIE

Conscient de ses défis environnementaux, Bastide a implémenté plusieurs initiatives pour chercher à réduire l'impact de ses activités.

Ces initiatives principalement concernent les émissions de CO2 liées au transport et à la consommation énergétique, au retraitement des déchets ainsi qu'au développement de programmes liés à l'économie circulaire (Projet Second Life).

Pour mieux identifier ses impacts environnementaux, le Groupe a réalisé un audit de son empreinte carbone et énergétique de ses activités, mené par un expert tierce partie en 2021.

### GOVERNANCE

Les sujets environnementaux sont gérés en particulier par la directrice qualité du Groupe, Mme Fleur Otdjian, responsable d'une équipe de 7 personnes.

### INITIATIVES CLES DU GROUPE

#### Environnement

- Impacts liés au transport
- Impacts liés à la consommation d'énergie
- Evaluation de l'empreinte carbone
- Impacts liés aux déchets
- Economie circulaire – Programme Second Life

#### 4.4.1. EMPREINTE CARBONE DU GROUPE

Le Groupe Bastide a identifié que la consommation de carburant de sa flotte de véhicules représentait la proportion la plus significative de ses émissions de gaz à effet de serre.

#### DESCRIPTION

**La majeure partie des émissions de gaz à effet de serre de Bastide étant émise par sa flotte de véhicules, l'entreprise a pris des mesures concrètes liées au transport pour s'attaquer à ce problème.**

Grâce à ces mesures, Bastide a réussi à baisser les émissions de carbone liées à la consommation de carburant de près de 10% en une année.

- **Formation à l'écoconduite et évaluation** : le Groupe a un module d'apprentissage en ligne pour s'assurer que ses chauffeurs adoptent une approche éco-responsable.

- **Les véhicules sont suivis par l'outil Webfleet** qui mesure la consommation en carburant de chaque chauffeur avec un score et des axes d'amélioration.
- **Déploiement d'une flotte de véhicules hybrides** : le Groupe met à la disposition de tous ses managers des véhicules hybrides dans l'optique de réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- **Promouvoir la mobilité douce et durable** : le Bus-Tramway de Nîmes s'arrête désormais aux portes du siège social de Bastide. Cette nouvelle mesure cherche à promouvoir l'utilisation d'une mobilité verte pour les trajets routiniers des salariés Bastide.

**Webfleet** a également développé un module permettant d'optimiser les tournées des collaborateurs et permettant aussi de mieux affecter les clients aux pôles les plus proches et donc de réduire les distances parcourues et donc notre impact environnemental

En moyenne, la flotte de véhicules du Groupe Bastide (Bastide le Confort Médical ainsi que 25 filiales) émet 172,5g de CO2 par km parcouru.

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Consommation de carburant de la flotte de véhicules
- Emissions de CO2 liées aux consommations de carburant

#### 4.4.2. CONSOMMATION D'ENERGIE

Le Groupe a identifié que la consommation d'énergie issue de ses infrastructures représentait la seconde source de consommation d'énergie. En cohérence avec ses ambitions de réduire son empreinte carbone, le Groupe a pris différentes mesures pour réduire son impact.

##### DESCRIPTION

**Le Groupe a entrepris plusieurs initiatives pour réduire sa consommation énergétique :**

- Isolation thermique de tous ses bâtiments
- Air-conditionné réversible utilisant des pompes à chaleurs
- Equipement de tous les éclairages par des ampoules à LED
- Installation de détecteurs de présence sur tous les sites
- Prise en compte de la performance énergétique pour les potentielles futures locations.

#### RESULTAT DE L'AUDIT ENERGETIQUE

L'audit énergétique a démontré que le Groupe délivrait déjà des résultats très satisfaisants, principalement grâce à son modèle d'entreprise : les ressources énergétiques utilisées sont très faibles et principalement causées par le transport.

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Nombre de tonnes de CO2 émises
- Taux de recyclage des déchets
- Poids des déchets générés par les activités du Groupe

Avec une émission annuelle de 7,79 tonnes de CO2, Bastide est l'une des meilleures sociétés dans sa catégorie pour sa consommation énergétique.

Cet indicateur est calculé en tenant compte des scopes d'émissions des GES :

#### **Scope 1 = émissions directes de gaz à effet de serre**

Ce sont des émissions de gaz à effet de serre qui ont lieu directement au niveau de l'entreprise :

- les émissions liées à la combustion de carburant des véhicules de service détenus par l'entreprise
- les fuites de gaz frigorigènes d'une climatisation, d'un frigo ou d'une chambre froide

#### **Scope 2 = émissions indirectes liées à l'énergie**

Ce sont les émissions indirectes (principalement liées à l'électricité) qui n'émettent pas directement sur le lieu de travail mais tout au long de la supply chain.

#### **4.4.4 : taxonomie européenne**

*Le Groupe Bastide a procédé, conformément au Règlement européen 2020/852, a procédé à l'identification de la part de ses activités éligibles au titre des objectifs relatifs à l'adaptation et à l'atténuation du changement climatique. Ce Règlement prévoit notamment la publication d'indicateurs clés de performance portant sur la contribution aux trois agrégats suivants des activités éligibles à la taxinomie au titre des objectifs climatiques pour les ventes, les investissements opérationnels, et les charges opérationnelles. Le Règlement retient comme éligibles les activités générant les impacts les plus significatifs sur le changement climatique et présentant par conséquent le potentiel le plus important en vue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (production et vente d'énergie, transport, la promotion immobilière...).*

*En conséquence de quoi :*

- *Aucune des activités réalisées par le Groupe n'étant citée par le Règlement, l'indicateur de performance relatif aux ventes est non applicable ;*
- *Les activités d'investissement réalisés par le Groupe ne sont pas citées au titre du règlement, l'indicateur de performance relatif aux investissements est non applicable ;*
- *Les charges opérationnelles (maintenance, R&D, location) réalisées par le Groupe concernent principalement les coûts de maintenance et de location du parc immobilier et des véhicules. Ces coûts représentent une part non significative des charges opérationnelles totales du Groupe. En conformité avec le Règlement, cet indicateur n'est pas présenté, celui-ci étant non pertinent au regard des activités du Groupe.*

Le groupe révisera sa méthodologie et son analyse d'éligibilité au fur et à mesure de la mise en place de la Taxonomie et selon l'évolution des activités listées et des critères d'examen technique

## **4.5. CHAINE DE VALEUR**

Les patients sont la préoccupation numéro un du Groupe Bastide. Pour leur proposer les produits et les services qui répondent à leurs attentes, le Groupe a formalisé d'ambitieuses initiatives en termes d'Achats Responsables et de Système de Gestion de la Qualité.

### **STRATEGIE**

Bastide a formalisé une Politique d'Achats Responsables pour promouvoir notamment les achats locaux, sourcés en France.

En complément, le Groupe demande à ses fournisseurs de respecter certains principes ESG et des Droits de L'Homme, au travers d'une lettre d'engagement ESG pour les fournisseurs.

En outre, le Groupe bénéficie de deux certifications externes (ISO 9001 et le label QualiPSAD) reconnaissant les efforts faits en termes de qualité des produits et de satisfaction des clients

## GOVERNANCE

Les achats responsables sont gérés par le Directeur des Achats du Groupe, ainsi que les trois responsables achats des divisions opérationnelles du Groupe.

En addition, l'équipe de la Directrice Qualité, Mme Fleur Otdjian est grandement impliquée dans les sujets d'Achats Responsables et le Système de Gestion de la Qualité.

## INITIATIVES CLES DU GROUPE

### Achats Responsables

- Politique Achats Responsables
- Lettre d'engagement ESG des Fournisseur

### Qualité

- Accessibilité aux soins et traitement des patients
- Certification ISO 9001 – Gestion de la Qualité
- Label Quali'PSAD

## LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Taux de satisfaction clients

### 4.5.1. POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE

Bastide reconnaît que l'engagement du fournisseur est clé pour améliorer la performance de la chaîne de valeur en matière d'ESG. Le Groupe a rédigé une politique d'Achats Responsables formalisant ses engagements et initiatives. Bastide entreprend l'intégration de critères ESG dans l'établissement des contrats avec ses fournisseurs.

#### DESCRIPTION

**Bastide déploie, au travers de la Politique Achats Responsables, l'intégration de critères ESG dans l'évaluation et la sélection des prestataires et fournisseurs.**

Le Groupe a formalisé plusieurs engagements, suivis d'un plan d'actions dédié et suivi par des indicateurs clés de performance spécifiques :

- Favoriser les fournisseurs locaux basés en France
- Favoriser les fournisseurs avec une approche environnementale (par exemple certifié ISO 14001)
- Promouvoir la responsabilité sociétale avec les fournisseurs
- Proposer des formations aux salariés du Groupe sur les principes des Achats Responsables.

En parallèle avec ces engagements, Bastide a formalisé une lettre d'engagement pour les fournisseurs, dans le but de s'assurer que ces derniers sont en accords avec les principes de notre politique Achats Responsables.

Lorsqu'ils s'engagent auprès de Bastide les fournisseurs doivent respecter 9 principes formalisés dans la lettre d'engagement ESG des fournisseurs.

#### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- % de fournisseur ayant signé la charte éco responsable
- % de fournisseurs audités sur la base de ISO 14001 et MDR

#### DESCRIPTION

La Lettre d'Engagement ESG des Fournisseurs regroupe 9 principes couvrant différents principes d'achats responsables et de critères ESG.

Engagements exigés pour les fournisseurs :

- Respecter la réglementation en vigueur localement sur l'environnement, le travail, la santé et la sécurité au travail.
- Respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948).
- Bannir le travail forcé des enfants sur l'ensemble de la chaîne de valeur.
- Régulièrement conduire des formations sur les enjeux environnementaux et sociaux.
- Déployer un code d'éthique.
- Respecter l'égalité des genres.
- Déployer des mesures spécifiques pour combattre les problèmes liés aux minerais du conflit.
- Eviter les conflits d'intérêt avec les salariés du Groupe Bastide.
- Prévenir Bastide de toute déviation aux engagements mentionnés ci-dessus.

#### 4.5.2. CERTIFICATION QUALITE

Bastide a été certifié ISO 9001 : 2015, ce qui démontre l'engagement du Groupe à produire un système de gestion de la qualité rigoureux et déploie les bonnes pratiques pour donner satisfaction aux patients.

#### DESCRIPTION

La Politique Qualité et du Système de Management de Bastide est basé sur la norme ISO 9001 qui certifie la capacité du Groupe à fournir des produits et services répondant à des exigences de haute qualité.

L'ISO 9001 se base sur sept principes de gestion de la qualité :

- Vision centrée sur le patient et le client
- L'engagement de la Direction
- L'implication de tous les salariés
- L'approche par Process de nos activités
- L'amélioration continue
- Les décisions basées sur des éléments mesurables
- La gestion des interactions entre les parties prenantes



Bastide a obtenu le label QualiPSAD en mars 2021, un label dédié pour les prestataires de santé à domicile. C'est un engagement sur la qualité et l'éthique qui garantit que le Groupe répond aux exigences de respect et de technique dans la prise en charge du patient et du traitement décidé avec son prescripteur.

## DESCRIPTION

Le Label QualiPSAD est une initiative de la Fédération Française des Prestataires de Santé à Domicile. Basé sur un référentiel écrit par les professionnels du secteur, il spécifie les exigences dans le déploiement d'un système qualité pour les prestataires de santé à domicile qui cherche à atteindre l'excellence pour l'ensemble de leurs activités.

Le label propose 8 axes d'engagement avec un total de 54 exigences :

- **Surveillance du système**
- **Preuves de la demande de prise en charge**
- **Gestion du patient**
- **Facturation**
- **Relation avec les partenaires**
- **Gestion des ressources**
- **Evaluation et amélioration continue de la qualité**
- **Engagemnt propres aux dispositifs médicaux**



## LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- % de sites concernés par le label ISO 9001 et Quali'PSAD

Pour améliorer notre qualité de service et la mesurer efficacement, le Groupe Bastide a mis en place des outils de mesure et de traçabilité. Notamment, la mesure de la qualité de service en logistique lors des préparations de commandes pour les établissements de santé et les agences délivrant nos produits aux particuliers et aux professionnels de santé.

De plus, une application nommée « ELSA » (Enregistrement des Litiges et Suivi des Actions) a été mise en place pour garantir le suivi des traitements des litiges et autres dysfonctionnements liés à notre activité.

Il est alors possible d'extraire des statistiques pertinentes périodiquement permettant d'améliorer en continu notre qualité de service.

Enfin, le Groupe Bastide a également déployer son management qualité au niveau de la prestation métier (au travers du label QualiPSAD) mais aussi au niveau de sa logistique. C'est pour cela que nous calculons aujourd'hui la qualité de service au travers de deux indicateurs :

- Le taux de service interne (nombre d'erreurs de préparation de commandes / lignes de préparation totales)
- Le taux de service externe (nombre de litiges déclarés par les clients / nombres de commandes totales)

Le but étant d'améliorer la prestation à chaque étape du process afin de satisfaire en priorité nos patients et prescripteurs.

## 4.6. RELATION SOCIALE

La politique de Bastide en termes de relations sociales est caractérisée par un engagement autour de trois axes and d'un fort attachement territorial dans toutes les actions que mène le Groupe.

### STRATEGIE

La politique de Bastide en termes de relations sociales est caractérisée par un engagement autour de trois axes :

- Sponsoring d'équipes sportives et de la recherche centrée autour du sport et de la connaissance sur le sommeil
- Mécénat culturel
- Une politique de dons et d'aide à l'international

### GOVERNANCE

Les sujets de relations sociales sont directement gérés par la Direction Générale de Bastide au travers des décisions de M. Vincent Bastide, Président Directeur Général.

### INITIATIVES CLES DU GROUPE

#### Sports et recherche médicale

- Sponsoring et partenariats sportifs
- Le fonds de Bastide pour la recherche médicale

#### Culture

- Mécénat culturel

#### Dons

- Dons et soutiens à l'international

### LES INDICATEURS CLES IDENTIFIES SONT LES SUIVANTS :

- Nombre de projets soutenus sur l'exercice
- Montant dépensé en projets sportifs

## 5. SYNTHÈSE DES ENJEUX IDENTIFIÉS ET DES POLITIQUES ASSOCIÉES

En ne retenant que les enjeux critiques et significatifs, il en ressort logiquement les matrices suivantes :

### a. Synthèse des principaux enjeux identifiés par famille de risques :

THEMES ESG	Vision et Gouvernance	Ethique des affaires	Ressources humaines	Environnement	Chaîne de valeur	Relations sociales
Enjeux ESG spécifiques identifiés		Ethique des affaires	Développement des compétences des salariés	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Prise en compte des besoins clients	Droits de l'Homme (*)
			Préservation de la santé et de la sécurité des salariés	Prévention des risques environnementaux et pollutions (économie circulaire)		
			Qualité de vie et bien-être des salariés (conservation des talents)	Préservation et gestion durable des ressources et de la fin de vie des produits (*)		
			Actions solidaires / handicap / discrimination	Gestion des déchets et emballage (*)		

(\*) « dans le cadre de l'identification des enjeux et des risques, le groupe a identifié des éléments demeurant à ce stade en cours d'étude ou de déploiement en interne pour développer des politiques et définir des indicateurs pertinents sur l'exercice 2021/2022. »

### b. Synthèse des politiques mises en œuvre par famille de risques :

Vision et Gouvernance	Ethique des affaires	Ressources humaines	Environnement	Chaîne de valeurs	Relations sociales
Approche ISO 26000 Responsabilité sociétale	Code Ethique	Accord sur l'égalité des genres	Engagements sur le management environnemental et la valorisation des déchets	Certification ISO 9001 - Management Qualité	Parraingae actions sociales et locales
Lettre d'engagement ESG du Groupe		Accord sur le temps de travail	Empreinte carbone du Groupe	Politique achats responsables	
Code de Gouvernance		Accord sur l'intéressement et la participation	Audit énergétiques Groupe	Code éthiques Achats	
Signature de l'UN Global Compact		Charte de télétravail		Label QualiPSAD	
		Politique RH			

## 6. SYNTHÈSE DES INDICATEURS RETENUS

Thèmes	Enjeux	Indicateurs	Définition	Méthode de calcul	19-20	20-21	21-22	Evolution N / N-1	Analyse des variations	Périmètre	Introduceurs																																							
Vision et Gouvernance	Vision et Gouvernance	Pourcentage de femme au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration)	Taux sur la période fiscale du nombre de femmes au sein du conseil d'administration ramené au nombre total de membres composant le conseil d'administration	Nb femmes / Nb total de personnes	na	50 % de juillet 2020 à janvier 2021 puis 37,5 de janvier 2021 à mai 2021 ; 43% de mai à juin ; 33% en juin	Du 01/07/2021 au 08/07/2021 : 20% Du 09/07/2021 au 30/06/2022 : 50%	NA	Progression significative par rapport à l'exercice précédent et stabilisé depuis le 9 juillet 2021	Bastide Groupe	Oliver Pelenc																																							
			Ethique des affaires	Nombre d'actions retenues concernant des comportements anticoncurrentiel et de situation de monopole	Actions déclarées sur la période fiscale	nombre total d'actions déclarées	0	0	0	NA	NA	Bastide Groupe	Oliver Pelenc																																					
							Diversité	Salaires homme / femme : écart	Taux d'écart entre les salaires homme et les salaires femme glissant	rapport des Salaires Annuels moyens des effectifs permanents des femmes / Salaires moyens des effectifs permanents (perimetre SIRH)	Indicateur non évalué pour l'exercice	5,52 %	4,04 %	-27 %	NA	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval																																	
											Politique d'inclusion salariale	Taux de cote femme	Taux de cote femme	tout salaire présent au 30/06/2021; tous contrats CDD/CDI/ps complet/ ps partiels	2693 effectif entier - 2206 (SIRH + Experf)	3039 effectif entier - 2294 effectif inclus au rapport (SIRH + Experf)	3386 effectif entier - 2807 effectif inclus au rapport (2304 SIRH + 303 Experf)	11 %	croissance des effectifs (-347) logique corrélée avec notre croissance organique ainsi que l'intégration de nouveaux collaborateurs via la croissance externe	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval																													
															Attractivité et rétention des talents	Repartition homme / femme	Repartition homme / femme	Nombre d'hommes / Nombre de femmes au 30/06/2021 (SIRH+Experf)	49,5 % Femmes / 50,5 % Hommes	49 % Femmes / 51 % Hommes	49,9 % hommes / 50,1 % femmes	NA	Stable	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval																									
																			Ressources humaines	Taux de cote femme	Taux de cote femme	Nombre de femmes cadres / nombre de cadres total (SIRH+Experf)	Indicateur non évalué pour l'exercice	44,76 %	46,26 %	3,30 %	NA	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval																					
																							Attraction des talents	Nombre de salariés reconnu travailleur handicapé	Nombre de salariés reconnu travailleur handicapé	nombre de salariés reconnus (SIRH+Experf)	Indicateur non évalué pour l'exercice	35	51	46 %	NA	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval																	
																											Rétention des talents	Taux de turnover	Taux de turnover	Données restreintes aux CDI: (Entrées + sorties)/effectif début de période (SIRH+Experf)	22,17 %	24,71 %	32,43 %	31 %	augmentation du taux de turn over dû à des restructurations des effectifs et un marché du travail complexe au vu du contexte actuel	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval													
																															Formation	Somme distribuée au titre d'accord collectif (participation ; intéressement)	Somme distribuée au titre d'accord collectif (participation ; intéressement)	Nombre de sorties CDI	358	467	696	49 %	idem que taux turn over	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval									
																																			Santé et sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents de travail	Taux de fréquence des accidents de travail	Nombre de jours d'arrêts cause AT +1000 / Nombre d'heures travaillées (SIRH+Experf)	1,33	0,63	0,91	44 %	na	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval					
																																							Santé et sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents avec arrêt	Taux de fréquence des accidents avec arrêt	Nombre d'AT avec arrêt +1 000 (SIRH+Experf)	25,43	27,24	31,62	16 %	na	Bastide + Filiales intégrées SIRH (voir onglet 2)	Florence Maraval	
																																											Santé et sécurité au travail	Nombre d'accident avec arrêt	Nombre d'accident avec arrêt	Nombre d'AT avec arrêt sur l'exercice (SIRH+Experf)	Indicateur non évalué pour l'exercice	94	116	23 %

Thèmes	Enjeux	Indicateurs	Définition	Méthode de calcul	19-20	20-21	21-22	Evolution N / N-1	Analyse des variations	Périmètre	Interlocuteurs	
Environnement	Empreinte carbone du groupe	Consommation de carburant de la flotte de véhicules en litre	Consommation de carburant de la flotte de véhicules en litre	Moyenne des consommations de carburant camerée en litre pour la flotte totale	2 600 658	2 713 641	2 814 804	4 %	augmentation de 4 % de la quantité de litres consommés en corrélation avec la croissance organique du groupe	BLCM+25 filiales	Guillaume Parmentier	
		Emissions de CO2 liées aux consommations de carburant en tonne	Emissions de CO2 liées aux consommations de carburant en tonne	tonnage de CO2 : les données sont issues de la consommation total de carburant de la flotte mis à disposition par nos fournisseurs	6 865	7164	7009	-2 %	la variation négative est due au changement de variable d'émission de CO2 en gramme par litres consommés, à savoir de 2,63 à 2,49	BLCM+25 filiales	Guillaume Parmentier	
	Consommation d'énergie	Nombre de tonnes de CO2 émises	Nombre de tonnes de CO2 émises	<ul style="list-style-type: none"> <li>somme du tonnages émis selon les Scope 1 = émissions directes de gaz à effet de serre</li> <li>Ce sont des émissions de gaz à effet de serre qui ont lieu directement au niveau de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>les émissions liées à la combustion de carburant des véhicules de services détenus par l'entreprise</li> <li>les fuites de gaz frigorigènes d'une climatisation, d'un frigo ou d'une chambre froide</li> </ul> </li> <li>Scope 2 = émissions indirectes liées à l'énergie</li> </ul>	7010	7405	7248	-2 %	la variation négative est due au changement de variable d'émission de CO2 en gramme par litres consommés, à savoir de 2,63 à 2,49	Scope 1 et 2 BCLM	Guillaume Parmentier	
				Quantité en kilogrammes de déchets générés par les activités BCLM par catégorie de déchets : DIB, rebus de dispositifs médicaux, déchets papiers et emballages, déchets DDEE pris en charge les écoorganismes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce sont les émissions indirectes (principalement liées à l'électricité) qui n'émet pas directement sur le lieu de travail mais tout au long de la supply chain</li> </ul>	nc	258057	na	na	D'un point de vue méthodologique nous n'avons pas cette année la possibilité d'avoir une donnée fiable pour cette indicateur à cause d'un changement d'effectif	BCLM	Fleur Oudjian
Chaîne de valeur	Chaîne de valeur	Taux de satisfaction clients	nombre de clients exprimant leur satisfaction par sondage		95,80 %		na	na	D'un point de vue méthodologique nous n'avons pas cette année la possibilité d'avoir une donnée fiable pour cette indicateur à cause d'un changement d'effectif	BCLM hors collectifs car non significatifs	Fleur Oudjian	
		% de fournisseur ayant signé la charte éco responsable	taux de fournisseurs référencés chez BCLM ayant répondu à la charte éco responsable	nombre de fournisseur ayant renvoyé la charte éco responsable / nombre de fournisseur total déclaré par le service achat	nc	8 %	na	na	D'un point de vue méthodologique nous n'avons pas cette année la possibilité d'avoir une donnée fiable pour cette indicateur à cause d'un changement d'effectif	BCLM	Fleur Oudjian	
	Certification qualité	% de sites concernés par le label ISO 9001 et QualIFSAD	taux de fournisseurs référencés chez BCLM ayant été audités sur la base des référentiels ISO 14001 et règlement MDR	nombre de fournisseurs audités (date d'audit enregistrés) / nombre de fournisseur total déclaré par le service achat	nc	5 %	na	na	na	D'un point de vue méthodologique nous n'avons pas cette année la possibilité d'avoir une donnée fiable pour cette indicateur à cause d'un changement d'effectif	BCLM	Fleur Oudjian
					nc	55 %	na	na	na	D'un point de vue méthodologique nous n'avons pas cette année la possibilité d'avoir une donnée fiable pour cette indicateur à cause d'un changement d'effectif	BCLM	Fleur Oudjian

## 7. METHODOLOGIE ET GRILLE DE CONCORDANCE

Le périmètre de notre déclaration de performance extra-financière pour l'exercice 2021/2022 comprend l'ensemble des activités de notre Groupe.

Les indicateurs couvrent 100% du groupe, sauf pour les thématiques suivantes :

- Les filiales excluent du périmètre de reporting des indicateurs sociaux représentent 32% des effectifs du Groupe ;
- Les filiales excluent du périmètre de reporting des indicateurs environnementaux correspondent à 40 % du CA du Groupe
- Les activités considérées dans le calcul du taux de satisfaction clients et que le périmètre de satisfaction des clients couvre environ 7% des clients Bastide, correspondant à la part des clients à avoir répondu à l'enquête

Afin de refléter au mieux l'évolution de notre Groupe, le périmètre comme les indicateurs peuvent évoluer d'un exercice à l'autre

D'un point de vue méthodologique nous n'avons pas cette année la possibilité d'avoir une donnée fiable pour les indicateurs suivants à cause d'un changement d'effectif :

- Poids des déchets générés par les activités du groupe (kg)
- Taux de satisfaction clients
- % de fournisseur ayant signé la charte eco responsable
- % de fournisseurs audités sur la base de ISO 14001 et MDR
- % de sites concernés par le label ISO 9001 et Quali'PSAD

### Grille de concordance 2021/2022

Informations demandées par l'article R225-105 du code de commerce régissant le contenu de la déclaration de performance extra-financière	Indicateurs	Périmètre	Détail
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-----------	--------