



Rapport de mission WinnCare

2025-2026



*Améliorer la vie des personnes en perte d'autonomie
et de ceux qui en prennent soin.*

Sommaire

4	•	Edito
6	•	Introduction
8	•	Winnicare
9		Une histoire d'engagement et d'innovation depuis 2024 ...
10		... D'accompagnement ...
12		... Mais aussi une aventure à mission
13	•	Entreprise a mission
14		Cadre légal
14		Etapes de la mission
17		Gouvernance
18		Comité de mission
23		Ambassadeurs RSE
25		Raison d'être
26	•	Engagements statutaires
27		Objectifs statutaires de la mission
28		L'avis de nos collaborateurs
30		Santé
35		Pionnier
39		Environnement
45		Equipe
51	•	Nos activités en Europe
58	•	Feuille de route de la mission et du comité 26-27
60	•	Rapport de l'organisme tiers indépendant
65	•	Annexes

Sommaire



Édito



Winncare, une aventure à mission qui débute fin 2024



Ce rapport témoigne de notre ambition de progresser continuellement et de marquer un impact positif et durable. Nous dressons le bilan des engagements pris, nous mesurons ce que nous avons accompli et nous identifions ce qui doit être renforcé. Cette dynamique est essentielle pour progresser ensemble, car être une entreprise à mission, c'est accepter de se remettre en question et d'avancer avec humilité et ambition.

Devenir une entreprise à mission n'est pas un label, c'est une responsabilité. Pour Winncare, cela signifie inscrire notre raison d'être dans la loi et dans nos décisions stratégiques à l'échelle du Groupe. Cela implique que chaque projet, chaque innovation, chaque action soit guidée par notre mission sociale et par la volonté de créer un impact positif durable. C'est un engagement collectif qui donne du sens à notre travail et renforce notre utilité pour la société.

Ce rapport est une première étape. Il s'enrichira, évoluera et se construira avec vous, collaborateurs, partenaires et clients. Ensemble, nous ferons de cette aventure une réussite partagée. Je tiens à vous remercier pour votre implication et votre confiance : c'est grâce à vous que Winncare peut continuer à faire la différence, aujourd'hui et demain.

Car au-delà des chiffres et des bilans, notre ambition est simple : faire de chaque progrès une victoire pour l'humain.

Laurent FAUGERE

Président du Groupe Winncare



Depuis plus de quatre décennies, Winncare s'engage aux côtés des professionnels de santé et des aidants pour améliorer la qualité de vie des personnes fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap. Cette mission sociale est au cœur de notre ADN : **concevoir des solutions innovantes qui favorisent l'autonomie, la sécurité et le confort.** Elle nous inspire chaque jour et nous rappelle que notre rôle dépasse la simple fabrication de produits : nous contribuons à une société plus inclusive et solidaire.

Avec ce premier rapport de mission, nous avons souhaité poser un regard honnête sur nos actions. Il ne s'agit pas d'un exercice de communication, mais d'un engagement de transparence : montrer ce que nous avons réellement mis en œuvre pour répondre à nos objectifs sociaux et environnementaux. Ce document est une photographie fidèle de notre démarche, avec ses réussites, ses limites et ses défis.



Introduction



En tant que Directrice des Ressources Humaines, de la RSE et de la Communication, je suis aux premières loges pour observer à quel point cette démarche donne un sens profond à notre travail quotidien.



Si la mission de Winncare est d'améliorer la qualité de vie des personnes fragilisées, notre responsabilité première, en tant qu'organisation, est de donner à nos équipes les moyens d'incarner cette promesse. Devenir une entreprise à mission n'est pas un aboutissement administratif ; **c'est une véritable transformation culturelle qui traverse l'ensemble de nos métiers.**

En tant que Directrice des Ressources Humaines, de la RSE et de la Communication, je suis aux premières loges pour observer à quel point cette démarche donne un sens profond à notre travail quotidien. Aujourd'hui, les collaborateurs ne cherchent plus seulement un emploi, ils sont en quête de sens.

Inscrire notre mission dans nos statuts, c'est offrir à chacun de nos collaborateurs la garantie que son énergie contribue à un projet de société juste et solidaire.

C'est ce que nous appelons la symétrie des attentions : prendre soin de nos équipes pour qu'elles puissent, à travers nos solutions, prendre soin des patients et des aidants.

La RSE et la qualité d'entreprise à mission sont les deux faces d'une même médaille. Notre mission est notre boussole, et notre stratégie RSE en est le moteur. Ce premier rapport de mission illustre la manière dont nous traduisons nos grands idéaux en actions tangibles et mesurables. Qu'il s'agisse de réduire notre empreinte environnementale, de favoriser l'éco-conception de nos produits, ou de promouvoir la diversité et le bien-être au sein de nos usines et bureaux, chaque avancée RSE nourrit notre mission sociale.

Je tiens à saluer l'engagement exceptionnel de nos équipes et de notre Comité de mission, qui veillent au quotidien à ce que nos actes soient à la hauteur de nos ambitions. C'est l'intelligence collective de Winncare qui nous permet de relever ce défi. Devenir une entreprise à mission était une promesse. La faire vivre à travers nos collaborateurs et nos engagements RSE est notre réalité de chaque jour.



Delphine BLUMEREAU
DRH du Groupe Winncare
Directrice des Ressources Humaines,
RSE et Communication du Groupe Winncare

Winncare



Une histoire d'engagement et d'innovation depuis 2024 ...



Winncare, c'est avant tout un projet collectif à forte valeur ajoutée humaine.

Créée en 2024, nous nous sommes donnés pour mission d'innover pour améliorer de façon durable, la vie des personnes en perte d'autonomie et de ceux qui en prennent soin. Dès le début, nous avons choisi de nous positionner comme un partenaire de confiance pour les professionnels de santé et les aidants, en développant des solutions qui améliorent la qualité de vie et conservent la dignité des personnes fragiles.

Au fil des années, Winncare est parvenu à construire un réseau solide en Europe, en s'appuyant sur ses équipes engagées et des savoir-faire complémentaires. L'entreprise est désormais reconnue comme un acteur majeur du marché Européen dans le domaine de l'équipement médical. Cette croissance s'est accompagnée d'une volonté constante de rester proche des besoins du terrain, en dialoguant avec les établissements de soins, les associations et les familles. Cette approche nous permet de concevoir des produits et services qui allient performance, sécurité et confort en phase avec les besoins des patients.

Winncare, c'est aussi une histoire d'engagement. Les valeurs, les objectifs, l'éthique, les attentes et les croyances partagés au sein de notre organisation contribuent à construire et développer notre culture d'entreprise. Tous ces éléments déterminent la façon dont les décisions sont prises, les actions menées et les résultats commerciaux qui en découlent.

L'une des particularités dont Winncare s'est doté, c'est enfin notre engagement fort en termes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) avec notamment l'aspiration de devenir une société à mission à travers des objectifs sociaux et environnementaux.



Respect

Respect, authenticité, proximité et écoute avec nos clients



Ambition

Concevoir des produits adaptés aux patients en perte d'autonomie et s'améliorer continuellement



Responsabilité

Notre mission de santé au coeur de notre responsabilité, tout en préservant notre planète pour les générations futures



Enthousiasme

Le goût du challenge, l'engagement des équipes au sein d'un collectif, le bien-être au coeur du travail

... d'accompagnement ...

“ Nos solutions sont organisées autour de 4 grands métiers pour assurer notre mission de santé : ”

Améliorer la vie des personnes en perte d'autonomie et de leurs aidants



SOINS ET MOBILITÉ AUTOUR DU LIT

Permettre les soins et le mouvement en toute sécurité, confort et ergonomie pour le résident et le personnel soignant.

- Lits médicalisés
- Systèmes de transfert
- Mobilier de chambre



PRÉVENTION DES ESCARRES

Des solutions efficaces conçues pour prévenir et traiter les escarres chez les résidents à risque.

- Matelas thérapeutiques
- Coussins thérapeutiques
- Aides à la posture



AUTONOMIE & BIEN-ÊTRE

Produits et équipements d'hygiène et d'aides au quotidien pour faciliter les conséquences sur la santé et améliorer l'autonomie des résidents.

- Aide à la vie
- Dispositifs d'hygiène



GESTION DES CHUTES

Prévenir, détecter et réagir en cas de chute et limiter les conséquences qui en découlent.

- Os'care
- Coussins releveurs

Grands groupes d'EHPAD



Principaux prestataires de services et distributeurs de matériel médical (PSDM)



Grands groupes hospitaliers & centrales d'achat



Winncare en chiffres

45 ans

d'expérience dans le développement médical et social

~150M €

de chiffre d'affaires

850
collaborateurs
en Europe

11 sites
de production

5 filiales
en Europe

Des ventes
dans plus de
50 pays

83%

des employés interrogés pensent que Winncare est un lieu où il fait bon travailler

Chaque année ce sont :

- 4 500 systèmes de levage au plafond
- 500 000 matelas et coussins
- 5 000 coussins de levage
- 40 000 lits médicaux
- 1 000 couvertures Os'care



90%
des employés
pensent que nous sommes
une entreprise ouverte à la
diversité & inclusion



30%
des managers
sont certifiés
en handimanagement



7%
des employés
ont déclaré leur
handicap en France



28
nationalités
représentées
chez Winncare



84%
des employés
pensent que Winncare
est un employeur de choix



99/100
index d'égalité
Femmes-Hommes
en France



48%
représentation
de femmes
chez Winncare



**Conçus
& fabriqués**
en Europe



Marques fortes
au service de tous
les milieux de soins



**Une gamme
de produits & services**
complète, performante
et innovante



**Une entreprise
engagée et certifiée
ESG**



... Mais aussi une aventure à mission



La notion d'entreprise à mission est intimement liée à la Responsabilité sociétale et environnementale (RSE), c'est donc tout naturellement que le Groupe Winncare a choisi de s'engager très fortement sur ce chemin, par respect pour notre ambition, nos collaborateurs, nos patients et leurs aidants, mais aussi pour la société et l'environnement dans lequel nous vivons.

Winncare s'engage encore plus loin dans son ambition en innovant pour répondre aux défis du secteur de la santé, pour réduire notre empreinte écologique et pour renforcer notre responsabilité envers les générations futures. C'est dans cette dynamique que l'entreprise a initié cette réflexion en 2021 notamment avec la certification B-Corp de sa filiale UK. En 2024, la holding Winninvest s'est ensuite dotée d'une raison d'être et a amendé ses statuts en devenant « Entreprise à mission ».

Nous, les Femmes et les Hommes du Groupe Winncare, portons cet engagement pour le « bien-vieillir » des personnes en pertes d'autonomies et de leurs aidants. Il anime notre sens du travail au quotidien, nous acceptons et portons cette responsabilité avec fierté. Ensemble, avec nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et nos communautés, nous progressons et continuons nos efforts pour créer un environnement où chacun se sent responsable, acteur et valorisé.

A travers sa posture d'entreprise à mission, Winncare souhaite :

- Impulser la dynamique par l'équipe de Direction
- Mobiliser l'ensemble de l'écosystème
- Révéler la singularité de Winncare et innover par notre mission
- Mettre en cohérence notre mission et notre modèle économique
- Contribuer à la résolution des enjeux sociétaux

Entreprise à mission



Cadre légal

Le 22 mai 2019, la promulgation de la loi PACTE, relative à la croissance et à la transformation des entreprises, permet de poser un nouveau cadre juridique pour l'entreprise dans le droit français en introduisant la notion de « Société à mission » définie aux articles L210-10 et suivants du Code de commerce.

Ce nouveau modèle pionnier pour la France et l'Europe permet de mettre « sa performance économique au service d'une mission (sociale, sociétale, environnementale ou scientifique) définie dans son objet social et opposable par ses parties-

prenantes ». Concrètement, la qualité de société à mission permet à une entreprise d'intégrer, dans ses statuts, des objectifs sociaux et environnementaux en complément de sa recherche de profit. Elle traduit un engagement volontaire et structuré, assorti de mécanismes de suivi pour garantir la réalisation de ces objectifs.

L'entreprise déclare ensuite sa qualité de société à mission au Greffe du Tribunal de Commerce après l'avoir adoptée en Assemblée Générale.

Étapes de la mission

Toute société commerciale peut donc adopter la qualité de société à mission sous réserve de préciser dans ses statuts les éléments suivants :

- Une raison d'être au sens de l'article 1835 du Code Civil
- Un ou plusieurs objectifs sociaux et/ou environnementaux qui font l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant
- Les modalités de suivi, par le Comité de mission ou par un référent de mission pour les sociétés de moins de 50 salariés, concernant la poursuite de sa mission

**Voici les étapes suivies
par Winncare pour cette démarche**

**01.**

Étape 1 Définir sa raison d'être

La raison d'être d'une entreprise doit refléter sa contribution à la société, sa vision long-terme et ses valeurs. Cette raison d'être constitue la boussole de l'entreprise et guide cette dernière vers une trajectoire plus responsable.

Winncare a choisi de co-construire cette raison d'être de manière engagée et sincère avec les parties prenantes, qu'il s'agisse de la Direction, de collaborateurs et de contributeurs externes.

Suite à la formalisation de notre statut d'entreprise à mission en octobre 2024, nous avons à cœur de former un Comité de mission paritaire et représentatif des parties prenantes de Winncare alliant des expertises complémentaires et pertinentes au regard de nos objectifs statutaires ou « pilier ».

Celui-ci se compose de 4 collaborateurs et de 4 personnes externes, soit 8 personnes au total, avec une parité respectée à 50% de femmes et 50% d'hommes. Le Président du Groupe Winncare ainsi que la DRH Groupe sont tous deux membres du Comité de mission, permettant ainsi à des membres de l'équipe dirigeante de porter notre vision long terme et d'incarner la raison d'être de l'entreprise à mission. Des « invités » peuvent être amenés à intervenir selon les sujets (Directeur R&D, Directrice des Opérations, Adjoint de la Directrice des Opérations, Directeur Marketing, etc....).

Ce choix nous a permis d'impliquer les collaborateurs dans la transformation de l'entreprise tout en conservant un fort alignement avec les valeurs de notre culture d'entreprise que portent fièrement nos collaborateurs.

02.

Étape 2 Préciser et formaliser sa mission

Afin d'obtenir la qualité d'entreprise à mission, l'entreprise doit traduire sa raison d'être en définissant des objectifs sociaux et environnementaux, qui seront inscrits dans les statuts de l'entreprise. Ces objectifs alignés avec la raison d'être constituent la mission. Ils devront ensuite être déclinés en objectifs opérationnels et en indicateurs de performance qui serviront à piloter et suivre les engagements de l'entreprise.

Cette raison d'être est concrétisée par quatre objectifs statutaires déclinés en engagements que nous nous appliquons à atteindre dans nos actes quotidiens et avec la mobilisation de tous : Santé, Pionnier, Environnement, Equipe.

04.

Étape 4 Evaluation par un organisme tiers indépendant (OTI)

Une fois devenue entreprise à mission, l'évaluation doit intervenir au bout de 18 mois et être renouvelée tous les 3 ans pour les entreprises de plus de 50 salariés.

L'OTI étudie scrupuleusement le dossier présenté par Winncare, un contrôle et une validation seront réalisés, à la suite desquels l'OTI émet un avis qui doit ensuite être publié sur le site de l'entreprise pendant 5 ans.

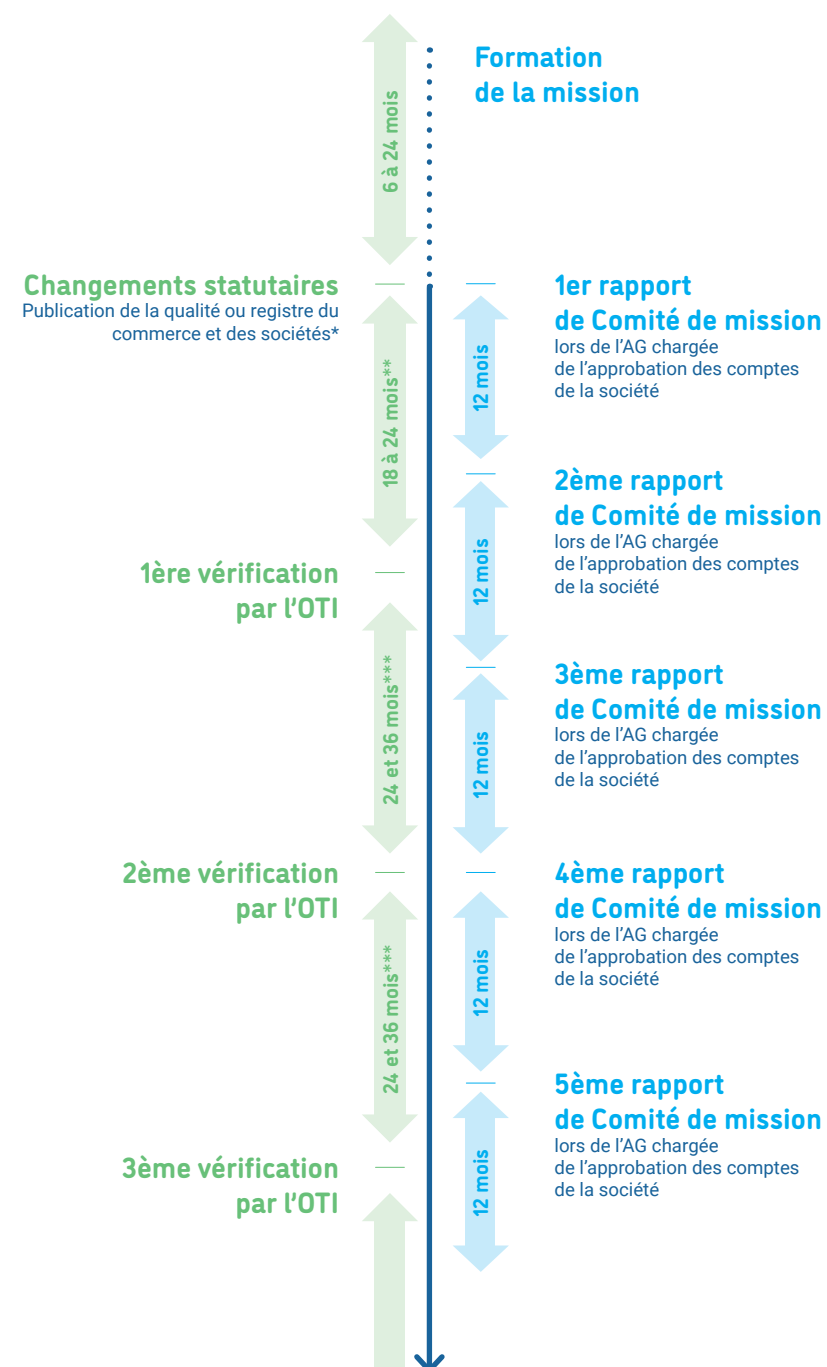
Ce processus particulièrement rigoureux et contrôlé, est un excellent levier pour Winncare, entreprise qui vise à réitérer son ambition, son exigence et son engagement.

03.

Étape 3 Mise en place d'un Comité de mission

Un Comité de mission a pour rôle de suivre la bonne exécution de la mission (efficacité des actions, pertinence de la stratégie, etc.) en prenant en compte les intérêts des parties prenantes ayant un lien direct avec l'activité de l'entreprise.

Le calendrier de la société à mission



* Vote de l'Assemblée Générale pour les mutuelles et les coopératives

** 18 mois pour les entreprises de + de 50 salariés / 24 mois pour les entreprises de - de 50 salariés

*** 24 mois pour les entreprises de + de 50 salariés / 36 mois pour les entreprises de - de 50 salariés

Gouvernance

Suite à la formalisation de notre statut de société à Mission en octobre 2024, nous avons à cœur de former un Comité de mission qui nous ressemble, paritaire et représentatif des parties prenantes de Winncare tout en alliant des expertises complémentaires.

Ce Comité paritaire est une nouvelle opportunité pour Winncare de se mobiliser à nouveau dans la lutte contre la discrimination avec une politique de tolérance zéro.

En acceptant de former le Comité de mission, chacun s'est engagé à :

- Evaluer avec impartialité l'efficacité des actions menées par Winncare dans le cadre de sa feuille de route définie pour réaliser ces objectifs ;
- Examiner la pertinence des actions et des indicateurs de performance de la feuille de route tout en participant à la construction de cette dernière ;
- Présenter un rapport de mission annuel à l'Assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

Le Comité de mission s'est réuni une première fois le 5 novembre 2024 afin de définir les objectifs et la vision RSE, échanger autour des initiatives locales et identifier les prochaines étapes, tout en créant une dynamique de groupe robuste. Au fil des sessions de travail et des échanges, les priorités ont été révisées et affinées pour co-construire avec ambition nos engagements sur les trois prochaines années.



“

Engagée pour un avenir durable, Winncare place la responsabilité sociale et environnementale au cœur de son action. C'est un projet d'entreprise dans lequel la contribution de chacun permettra d'avoir un impact collectif positif.

”

Laurent FAUGERE

Président du Groupe Winncare

Comité de mission



Membres internes



Laurent FAUGERE
Président



Delphine BLUMERAU
Directrice Ressources Humaines RSE et Communication



Chloé VENTURI
Chief of Staff France



Éric ROZE
Directeur du site de Nîmes

Membres externes



Emmanuelle CANDAS
Géiatre, médecin référent en plaies et cicatrisation à l'APHP



Jacques-Emmanuel DURAND
Dirigeant d'entreprise adaptée
Accompagne et soutient des projets entrepreneuriaux à impact



Loïc BERTRAND
CEO Groupe KHORS
Strat-up innovante dans les services d'accompagnement dans l'architecture et l'aménagement d'établissements médico-sociaux, sanitaires et sociaux



Marie KERNEC
Experte en gestion hospitalière et des systèmes de santé
Membre du SHIFT Project

“

La raison d'être et les engagements de mission de Winnicare résonne avec mes convictions personnelles, tous les piliers de la raison d'être sont très parlants pour moi. Déjà parce que j'ai fait le choix de travailler dans la santé et les dispositifs médicaux justement pour me sentir utile, et sentir que mon travail et mon entreprise contribuent à prendre soin des autres. Et je suis convaincue que cela doit passer par travailler sur les produits les plus performants, qualitatifs et innovants pour mieux servir les utilisateurs et les patients.

En parallèle, la prise en compte des enjeux du réchauffement climatique et la préservation de l'environnement sont des sujets qui me touchent et me préoccupent énormément, et que j'essaie au maximum d'activer dans ma sphère personnelle. Savoir que Winnicare va au-delà des enjeux purement financiers, et prend cela en compte dans sa vision, est extrêmement motivant.

Enfin, je suis très intéressée et engagée sur les sujets d'égalité entre les hommes et les femmes au travail, et sur la prise en compte des enjeux du bien-être des salariés au travail.

Pour toutes ces raisons, je suis fière et reconnaissante de pouvoir contribuer au Comité de mission, avec ma double casquette de partie prenante interne : prendre en compte les idées et les enjeux discutés en Comité dans mon métier, tout en apportant ma voix d'employée pour porter des sujets auxquels je crois et sur lesquels j'ai envie de m'engager davantage.



A mon sens, le modèle d'entreprise à mission de Winnicare constitue un réel levier pour transformer positivement nos activités, nos pratiques et notre impact sociétal.

Ce modèle nous aligne au sein de l'entreprise sur l'importance des piliers et des critères extra-financiers. Notre mission donne de l'élan aux salariés qui croient en ces valeurs, les motive au quotidien, et les incite à porter haut les sujets qui leur tiennent à cœur, et à prendre des décisions courageuses, comme par exemple le fait de prioriser des conceptions plus vertes pour nos produits, avec des matériaux recyclés.

”

Chloé VENTURI
Chief of Staff France



La volonté affichée de Winnicare de concilier performance industrielle, utilité clinique et responsabilité sociétale rejoint pleinement cette vision.



Ce qui résonne le plus fortement avec mes convictions personnelles est l'engagement de Winnicare à améliorer concrètement la qualité de vie des patients, en particulier les plus âgés et les plus vulnérables, à travers des solutions de prévention et de prise en charge adaptées.

Arrivée à l'hôpital Sainte-Périne en 1991, j'ai progressivement orienté mon exercice de gériatre vers la prise en charge des plaies, pour devenir, dès 1999, référente dans ce domaine au sein de l'établissement. Cette expérience de terrain, au contact quotidien de patients âgés souvent polypathologiques et vulnérables, a façonné un engagement professionnel, scientifique, mais aussi profondément humain et éthique. La qualité des soins ne peut se dissocier du respect de la dignité, du confort et de la qualité de vie des patients. Cette exigence guide mon implication au sein du Comité de mission et ma lecture des actions menées par Winnicare.

J'ai toujours inscrit ma pratique dans une approche globale du patient, intégrant à la fois la prévention, l'innovation thérapeutique et l'amélioration du parcours de soins.

Par ailleurs, l'attention portée à la prévention, notamment des escarres, à l'accompagnement des professionnels de santé et à l'évaluation des pratiques est en parfaite cohérence avec la parole portée par les sociétés savantes et les instances scientifiques auxquelles j'appartiens.

Le modèle d'entreprise à mission constitue, à mon sens, un levier particulièrement puissant pour transformer durablement les pratiques, en alignant les objectifs économiques avec des enjeux de santé publique clairement identifiés.

Dans le domaine de la cicatrisation et de la prévention des plaies chroniques, ce modèle permet d'aller au-delà de la simple mise à disposition de dispositifs médicaux. Il favorise une approche plus globale, intégrant la formation des équipes, l'évaluation des pratiques, et l'adaptation des solutions aux réalités du terrain.

Ma conviction forte est que cette approche encourage une logique de prévention plutôt que de « réparation ». Par exemple, le développement et la diffusion de solutions adaptées à la prévention des escarres, associées à des actions de sensibilisation et de formation, peuvent réduire significativement leur incidence, améliorer la qualité de vie des patients et diminuer les coûts pour le système de santé. Sur le terrain, ces situations sont fréquentes, complexes et lourdes de conséquences, tant pour les patients que pour les équipes soignantes.

Dans ce contexte, l'approche portée par une entreprise à mission comme Winnicare peut être véritablement source de transformation en combinant plusieurs dimensions :

- La mise à disposition de dispositifs médicaux adaptés et performants (supports d'aide à la prévention et au traitement) ;
- L'accompagnement des équipes dans le choix et l'utilisation de ces équipements ;
- La formation des professionnels aux bonnes pratiques de prévention et de prise en charge ;
- L'évaluation continue de l'adéquation des équipements aux besoins des patients.

Au-delà du bénéfice individuel pour le patient, en termes de confort, de dignité et de qualité de vie, l'impact sociétal est majeur : réduction des complications, diminution des hospitalisations évitables et optimisation des ressources de santé. Le modèle d'entreprise à mission donne un cadre structurant pour porter cette vision dans la durée, en la rendant mesurable, opposable et intégrée à la stratégie globale de l'entreprise. Il favorise ainsi une transformation réelle des pratiques, au service des patients les plus vulnérables, de leurs proches et des soignants les prenant en charge.

En tant que médecin gériatre, je suis particulièrement attentive à ce que les actions engagées s'inscrivent dans une prise en charge aussi rigoureuse qu'humaine et éthique des personnes âgées, souvent vulnérables et à haut risque de complications. Mon engagement professionnel vise à promouvoir des pratiques fondées sur la qualité des soins, le respect de la dignité des patients et l'amélioration concrète de leur qualité de vie.

Ainsi, les résultats présentés sur la partie Santé traduisent une dynamique palpable, en phase avec les enjeux de la prise en charge des patients fragiles autant qu'une orientation pertinente, avec une ambition réelle en matière de prévention, de formation et d'évaluation des pratiques.

Plusieurs éléments me paraissent particulièrement significatifs :

- La prise en charge rapide des chutes (66 % vs objectif ciblé 63 %) est un signal très positif. Sur le terrain, la réactivité est un facteur clé pour limiter les nombreuses complications, notamment cutanées (dermabrasions, plaies, hématomes, escarres). Le fait de dépasser la cible témoigne d'une amélioration concrète des organisations et de l'appropriation des dispositifs ;

- La dynamique de formation (1 111 professionnels formés) est également très encourageante. La diffusion des connaissances est un levier majeur en matière de prévention des plaies chroniques. Toutefois, au-delà du volume, l'enjeu sera de s'assurer de l'impact réel sur les pratiques : modification des comportements, meilleure utilisation des dispositifs, et, in fine, « bénéfice patient » objectivé ;
- Les audits de lits et matelas traduisent une activité structurante. L'identification des équipements inadéquats, situation hélas beaucoup trop fréquente au regard de mon expérience en la matière, est essentielle dans la prévention des escarres ;
- Les preuves cliniques constituent un point fort. Dans le domaine de la santé, la crédibilité scientifique est indispensable. Le maintien d'un objectif croissant est cohérent, mais devra s'accompagner d'une exigence qualitative élevée (pertinence clinique, applicabilité des résultats).

L'ensemble de ces indicateurs reflète une ambition cohérente avec les enjeux de santé publique actuels : prévention, amélioration des pratiques et évaluation scientifique. Ces résultats traduisent une dynamique positive et une structuration solide de la démarche d'entreprise à mission.



**Docteur
Emmanuelle CANDAS**
*Gériatre, médecin référent en
plaies et cicatrisation à l'APHP*



“

La raison d'être de Winncare — « Innover pour améliorer, de façon durable, la vie des personnes en perte d'autonomie et de ceux qui en prennent soin » — fait directement écho à ma pratique quotidienne. En tant que spécialiste de l'architecture et de l'environnement pour les personnes vulnérables, je suis convaincu que l'espace de vie et les dispositifs qui l'habitent forment un tout indissociable. On ne peut pas concevoir un cadre bienveillant sans y intégrer des équipements pensés pour la dignité, la sécurité et l'autonomie.

Ce qui me touche particulièrement chez Winncare, c'est le pilier Pionnier : l'ambition d'inventer des solutions pour optimiser la prévention, la gestion et la prise en charge globale de la perte d'autonomie. Cette vision dépasse la simple fourniture de produits médicaux. Elle implique de repenser l'environnement global de soin — et c'est exactement ce que je défends dans mon métier. Le projet ARTEMYS, qui vise à repenser le lit médicalisé dans sa globalité en intégrant design, ergonomie, accessibilité économique et fabrication locale, illustre parfaitement ce que peut être une innovation au service du soin plutôt qu'au service du seul marché.

Je rejoins également pleinement l'engagement environnemental du Groupe, notamment à travers l'éco-conception et l'économie circulaire. Concevoir des espaces durables pour des personnes fragiles implique des matériaux et des équipements pensés sur le long terme — c'est une valeur que je partage profondément avec la démarche de Winncare.

Pour moi, le modèle d'entreprise à mission est avant tout un outil de cohérence stratégique. Il force l'organisation à articuler ses décisions économiques avec ses engagements sociaux et environnementaux — ce qui, dans le secteur médico-social, est une nécessité absolue.

On ne peut pas prétendre améliorer la vie des personnes vulnérables tout en optimisant uniquement les coûts ou les volumes de production.

Un exemple concret qui me semble particulièrement significatif : la démarche des diagnostics EasyDiag. Avec 6 659 lits et 13 252 matelas audités cette année — bien au-delà de la cible fixée — Winncare ne se contente pas de vendre des équipements. L'entreprise intervient dans les établissements pour identifier les dispositifs inadaptés, réduire les risques d'escarres, et proposer des plans d'action concrets. C'est exactement la logique que j'applique dans ma discipline : l'audit de l'existant comme préalable indispensable à toute transformation durable.

C'est aussi un levier puissant d'attractivité et de sens pour les collaborateurs. Le fait que 84 % des salariés considèrent Winncare comme un excellent endroit où travailler n'est pas anodin dans un secteur industriel souvent perçu comme éloigné des enjeux humains. La mission donne de la profondeur à chaque rôle, y compris les plus opérationnels.

”

Loïc BERTRAND
CEO Groupe KHORS

Ambassadeurs RSE



Les ambassadeurs jouent un rôle central dans l'organisation RSE. Ils sont chargés d'impulser les progrès de la politique ESG au niveau local et de coordonner les parties prenantes locales afin d'alimenter la feuille de route ESG du Groupe Winncare. Ce sont leurs voix qui portent haut et fort notre mission à l'international.

Véritables relais de notre engagement collectif, ils incarnent au quotidien les valeurs de notre mission, en transformant les ambitions globales en actions concrètes. Présents sur le terrain, ils créent du lien entre la stratégie du Groupe et la réalité opérationnelle de chaque entité, en mobilisant collaborateurs et partenaires autour d'objectifs partagés.

Leur engagement et leur expertise locale constituent un atout majeur pour accélérer notre transition ESG. En écoutant les enjeux spécifiques de leurs territoires et en partageant les bonnes pratiques, ils contribuent à construire une démarche inclusive, adaptée et durable. C'est grâce à leur mobilisation que notre mission prend vie et que nous progressons ensemble vers un impact positif mesurable.



Martin MAYLAND

*Responsable de l'Innovation
Produit pour les Nordics*



Veronica PICAZO GUTIERREZ

*Responsable Production
& Achat Iberia*



Sarah GEDDES

*Responsable Qualité
& Conformité UK*



Fabien GUERIN

*Responsable Commercial
Régional France*



Martyna GORZALCZYNSKA

*Responsable Marketing
& Communication Eastern*



Katarzyna OSUCHOWKA

*Experte Commercial
& Marketing Eastern*



Martin MAYLAND
Responsable de l'Innovation
produit pour les Nordics

“

En tant qu'ambassadeur ESG, je dirige les initiatives de développement durable chez Winncare Nordic. Mon rôle est de veiller à la mise en œuvre de nos engagements ESG dans nos activités quotidiennes en adoptant des emballages plus durables, en optimisant ces emballages pour réduire notre consommation de matériaux et les émissions, en renforçant le tri des déchets et en collaborant avec une association à but non lucratif dédiée à la plantation d'arbres.

De plus, je travaille continuellement à renforcer notre culture du développement durable et l'engagement interne afin de rendre notre entreprise plus durable sur le long terme. Je préside également l'association du personnel, dont l'objectif est de mettre en place des initiatives visant à améliorer le bien-être des employés et à renforcer la cohésion au sein de l'équipe de Winncare Nordic.

”

“

En tant qu'ambassadeur ESG chez Winncare, mon équipe et moi-même contribuons chaque jour à concrétiser nos engagements en les intégrant dans nos décisions, ainsi que dans les processus et procédures de notre système de gestion de la qualité, afin que cet engagement devienne une habitude.

Nos impacts directs sont les suivants :

- Garantir la sécurité des patients et des utilisateurs ainsi que la performance des produits en veillant au respect de la réglementation, à l'efficacité des activités de surveillance post-commercialisation et de vigilance, en maintenant un système de gestion de la qualité solide et en favorisant les améliorations par le biais des processus CAPA ;
- Veiller au respect de la réglementation environnementale, intégrer les principes écologiques et de développement durable dans la conception des produits, réduire les déchets et mettre en place une chaîne d'approvisionnement éthique ;
- Soutenir les équipes R&D en fournissant des orientations réglementaires dès les premières étapes, utiliser les audits

internes et les indicateurs clés de performance (KPI) pour contribuer à l'amélioration continue, suivre activement l'évolution des normes réglementaires pertinentes et en tenir compte ;

- Encourager la prise de responsabilités et une attitude positive face aux améliorations, se développer et apprendre les uns des autres.

”



Sarah GEDDEZ
Responsable Qualité
et Conformité UK



“

Dans le cadre de mes fonctions chez Winncare et en tant qu'ambassadeur ESG, je contribue à réduire l'empreinte carbone en optimisant au maximum les transports entre la France et Valence, et en achetant autant que possible des produits locaux pour notre production, qu'il s'agisse des composants ou des matières premières.

Je veille également à la qualité des produits fabriqués dans l'intérêt des utilisateurs finaux et du Groupe Winncare.

”

Veronica PICAZO GUTIERREZ
Responsable Production & Achat Iberia

Raison d'être

Dans un contexte de vieillissement démographique et de besoins croissants en soins, notre mission est au cœur des enjeux sociétaux actuels et futurs. Le Groupe Winncare a décidé d'aller plus loin pour faire face aux enjeux actuels. Le Groupe s'est doté d'une raison d'être et de la qualité de Société à mission.

Notre raison d'être s'inscrit dans une logique d'impact positif global :

**Innover pour améliorer,
de façon durable,
la vie des personnes
en perte d'autonomie
et de ceux qui en
prennent soin**

La démarche de responsabilité sociétale de Winncare est impulsée par toute notre équipe de Direction. Afin de garantir une mise en œuvre optimale de l'ambition de l'entreprise, nous veillons à intégrer les objectifs qui découlent de notre raison d'être dans la stratégie, la culture et les opérations quotidiennes de nos entités, et nous nous attachons à les faire progresser au sein de notre sphère d'influence.

Winncare a formalisé son engagement en matière de RSE à travers plusieurs documents, notamment un Code d'éthique et de conduite à destination des salariés, un Code d'éthique et de conduite à destination des fournisseurs, ainsi qu'une Charte d'engagement sociétal. Ces documents sont un moyen pour l'entreprise de poursuivre ses objectifs économiques et sociétaux, tout en tenant compte, au quotidien, de l'ensemble de ses parties prenantes et de l'impact de leurs décisions.

Chaque objectif statutaire se décline en objectifs opérationnels, puis en trajectoires à moyen et long terme, l'ensemble étant rythmé par des échéances annuelles. Tous sont alignés avec la vision moyen et long terme définie par le Groupe, et s'inscrivent dans le respect de la déclaration universelle des droits de l'Homme, des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), ainsi que des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU).

Engagements statutaires



Objectifs statutaires de la mission



Santé

Nous fabriquons des dispositifs médicaux et proposons des services qui améliorent la santé, le bien-être et la dignité des patients, des soignants et des aidants



Pionnier

Nous inventons des solutions pour optimiser la prévention, la gestion et la prise en charge globale de la perte d'autonomie



Nous innovons pour améliorer, de façon durable, la vie des personnes en perte d'autonomie et de ceux qui en prennent soin



Environnement

Nous nous engageons collectivement et globalement pour préserver la planète en privilégiant l'économie circulaire

Équipe

Nous privilégions un cadre bienveillant, source d'épanouissement et le développement personnel pour nos collaborateurs, en étant acteur de la diversité et l'inclusion

L'avis de nos collaborateurs



“ Pour moi, travailler dans une entreprise à mission c'est tout d'abord une qualité : c'est d'être à l'écoute des salariés, de collaborer tous ensemble pour faire évoluer l'entreprise et avancer tous dans le même sens. Mettre des choses en place pour le bien être des salariés et l'innovation.

L'impact permet de donner une confiance à nos clients et de faire progresser l'entreprise.

”



**Béatrice
FEUILLET**
Approvisionnementneuse

“ En ce qui concerne ces deux items (Piliers Santé et Pionnier), l'usine « ne fait que » produire les dispositifs médicaux. Il n'y a pas forcément d'impact au quotidien. La production est toujours réalisée avec la même rigueur et la même fierté.

Cet item (Pilier Equipe) correspond à mon type de management « naturel ». Je manage donc mes équipes avec plus d'aisance. Cela favorise des relations interpersonnelles apaisées, et donc plus de bien-être au travail, et, au final, de meilleurs résultats opérationnels. C'est une véritable différence avec mes précédentes expériences, dans d'autres secteurs industriels, dans lesquels un management « brutal » est plus ou moins la norme. Mes équipes directes utilisent également un management participatif et bienveillant. (Pilier Environnement) Nous avons construit des filières de retraitement ou de recyclage. Nous avons maintenant une douzaine de type de déchets différents retraités de manière spécifique ou recyclés.

”



**Vincent
GILLET**
*Directeur d'usine
à Miniac-Morvan*

“ Ayant toujours été attentive aux valeurs environnementales et sociétales, je suis satisfaite de l'évolution de l'entreprise car cela correspond à mes valeurs qui sont notamment de contribuer à l'amélioration de conditions de vie des personnes en perte d'autonomie tout en respectant l'environnement. Au quotidien, cette démarche nous incite au respect des règles et valeurs définies dans les chartes de l'entreprise. En qualité d'assistante de ventes, j'ai pu identifier des impacts de cette démarche tels que :

- L'amélioration du respect du lieu de travail et du matériel au sein de l'entreprise ;
- L'évolution des conditions de travail au travers de l'évolution de nos outils (elearning, IA, gestion, communication) ainsi que de l'aménagement des postes adaptés à un travail bureautique ;
- Une meilleure cohésion d'équipe grâce au développement de la communication inter-site mais

aussi avec les commerciaux terrain. Nous sommes plus régulièrement intégrés dans les échanges et les différents projets, qu'ils soient industriels ou commerciaux ;

- Une reconnaissance et une acceptation des clients de nos efforts et des contraintes associées (regroupement de commandes pour limiter l'empreinte carbone des transports par exemple) ;
- Le choix de fournisseurs locaux de matières premières dans le respect du code éthique fournisseur.

L'ensemble de ces évolutions nous permettent de progresser collectivement tant sur le plan professionnel que personnel.

”

Murielle SPINELLI
*Technicienne Administration
des Ventes*



“

Travailler dans une entreprise à mission comme Winnicare change mon quotidien, tant sur le plan personnel que professionnel.

À titre personnel, il est important pour moi d'exercer une activité qui a du sens et qui résonne avec mes propres valeurs. Non seulement parce que notre mission première est d'améliorer la vie des personnes en perte d'autonomie et de ceux qui les accompagnent, mais aussi parce que nous sommes attentifs aux enjeux environnementaux dans toutes nos actions et décisions. Cela m'apporte une grande satisfaction au quotidien.

À titre professionnel, en tant que salarié du service Ressources Humaines, l'impact de cette approche est très concret.

En premier lieu, elle me donne un cadre solide et positif pour l'application de nos processus RH. Au lieu de s'appuyer uniquement sur des règles, nous nous appuyons sur des valeurs fortes, réparties autour de différents axes stratégiques. Une partie de mon activité consiste d'ailleurs à communiquer sur ces sujets auprès des équipes et à m'assurer que nos collaborateurs connaissent et s'approprient nos engagements. En outre, l'application d'un code éthique renforce la crédibilité de notre démarche.

En ce qui concerne les relations sociales, cette démarche d'entreprise à mission constitue un véritable facilitateur. Le partage, notamment, d'un modèle social inclusif, qui lutte contre les discriminations et promeut l'égalité des chances, rend les échanges plus constructifs avec les collaborateurs et les partenaires sociaux.

Enfin, pouvoir valoriser nos actions concrètes telles que la qualité de vie au travail, le soutien parental, ou encore le développement des compétences, lors de recrutements est un atout pour rendre notre entreprise plus attractive.

En conclusion, je dirais que nos engagements montrent que nous travaillons dans une entreprise qui va bien au-delà de la simple conformité réglementaire, et qui cherche véritablement à allier performance économique et impact sociétal positif. Cela me motive encore davantage à m'investir pleinement dans cette démarche.



**Damien
ROSSI**
*Responsable RH,
Paie et Contrôle
de gestion sociale*

”

“

Travailler chez Winnicare m'apporte une plus-value sur l'apport d'un bienfait au sein de la société, notamment en apportant une aide aux personnes en perte d'autonomie. En effet, nous avons l'impression d'apporter notre pierre à l'édifice dans la société dans laquelle nous évoluons en apportant notre aide à des personnes qui en ont besoin. Notre travail a un côté gratifiant avec le sentiment de servir à quelque chose.

En tant qu'opérateur de production, je note que sur le plan environnemental, des améliorations constantes sont réalisées dans la gestion des déchets, notamment dans le tri, la récupération de déchets par des entreprises tiers ou le retraitement de matières rebutées à des fins de réutilisation. Sur le plan du bien-être au travail, je remarque que la communication est facile et libérée, que ce soit avec la direction, la hiérarchie ou les collègues grâce à des valeurs communes telles que la bienveillance et le respect.

Également, l'entreprise est attentive à la sécurité et au bien-être physique de chacun en apportant des propositions et solutions dans la gestion des TMS.

Même si tout n'est pas parfait, il est agréable de travailler au sein de Winnicare. Une entreprise doit être en amélioration constante et doit poursuivre ses efforts au travers de ses engagements.

”



**Matthias
FLAMENT**
*Opérateur
de production*

Santé

L'objectif statutaire du pilier santé a été défini de la façon suivante :

Nous fabriquons des dispositifs médicaux et proposons des services qui améliorent la santé, le bien-être et la dignité des patients, des soignants et des aidants. Nous pouvons capturer ici toute la complexité qu'implique la prise en charge réussie d'une personne en perte d'autonomie, au domicile ou en EHPAD.

- Avoir une approche qui combine Produits & Services
- Améliorer la santé du patient, mais aussi la vie en général (bien-être et dignité)
- Faciliter le travail des aidants et des soignants en les formant aux bons usages
- Impacter toute la chaîne de valeur y compris les distributeurs qui garantissent le bon état, la qualité et l'entretien des dispositifs parfois en location

Les objectifs opérationnels ont été définis face à ces enjeux, avec l'ambition d'intervenir à plusieurs niveaux : prévenir les risques de chute (Os'care), renforcer les compétences (formation), améliorer les conditions matérielles (audits), et valider scientifiquement nos solutions (preuves cliniques).

	Résultats 25-26	Cible 25-26	Cible 26-27	Cible 27-28
Pourcentage de chutes prises en charge en moins de 20min en EPHAD pour les résidents équipés d'Os'care	66%	63%	65%	68%
Plateforme winncare academy : nombre de personnes formées par an	1 111 professionnels formés	1 000 professionnels formés	1 250 professionnels formés	1 500 professionnels formés
Nombre de lits et matelas audités en collectivités lors des diagnostics easydiag	6 659 lits 13 252 matelas	4 500 lits 9 000 matelas	5 000 lits 10 000 matelas	6 000 lits 12 000 matelas
Preuves cliniques : nombre de preuves cliniques réalisées cumulées	5 preuves cliniques	5	6	7

Pourcentage de chutes prises en charge en moins de 20min : 66%
(Cible 25-26 : 63%)

En France, les chutes représentent la première cause d'accidents de la vie courante chez les seniors. En 2024, on a comptabilisé environ 175 000 hospitalisations en lien avec une chute chez les personnes âgées de 65 ans ou plus, et 20 148 personnes sont décédées en lien avec une chute, soit une augmentation de 18% par rapport à 2019. Le délai d'intervention demeure critique : selon nos observations, le temps moyen de prise en charge après une chute en France s'élève entre 2 et 4 heures. Cette latence a des conséquences majeures pour les patients. Selon la HAS (source) « une chute est grave notamment lorsque la station au sol dure plus de 1 heure du fait de l'incapacité de la personne à se relever. La station prolongée au sol après une chute est un facteur de mauvais pronostic avec une mortalité à 6 mois multipliée par deux ».

Les patients pris en charge en moins de 20 minutes enregistrent un taux de rétablissement complet supérieur à 75%, contre seulement 45% pour ceux attendant plus d'une heure. Fixer un objectif de 63% de chutes prises en charge en moins de 20 minutes représente donc bien plus qu'un indicateur opérationnel : c'est un engagement ambitieux concret pour transformer la qualité de vie et l'autonomie de milliers de Français chaque année.

66% signifie concrètement que sur 100 chutes détectées par notre dispositif Os'care, 66 fois une équipe a pu intervenir en moins de 20 minutes. Réduire le temps d'intervention (vs. Les rondes qui en moyenne sont effectuées toutes les 4h la nuit en établissement) c'est réduire le risque de complications graves, de fractures de la hanche. Ces résultats sont la preuve que le système fonctionne et que les EHPAD qui l'adoptent en tirent une valeur réelle.

Nous avons travaillé sur plusieurs dimensions :

- Déploiement progressif et accompagné : Plutôt que de déployer massivement, nous avons travaillé avec des EHPAD pilotes pour comprendre les freins réels (résistance au changement, charge de travail, intégration aux protocoles existants) ;
- Formation intégrée : Chaque nouveau déploiement s'accompagne d'une formation des équipes, ce qui a créé un effet vertueux : les soignants formés deviennent des champions internes du dispositif.

Os'care est un excellent dispositif, mais les 34% de chutes non prises en charge en moins de 20 minutes nous rappellent que la technologie dépend entièrement du contexte organisationnel. Si une EHPAD manque de personnel, si les protocoles ne sont pas clairs, si la formation n'a pas eu lieu, Os'care ne peut pas fonctionner à son plein potentiel. Nous devons accompagner la technologie avec du conseil organisationnel et du renforcement des équipes.

Professionnels formés via la plateforme Winncare Academy : 1 111
(Cible 25-26 : 1 000 professionnels)

Nous avons formé 111 personnes de plus que prévu. Chacun de ces 1 111 professionnels est un multiplicateur : ils utilisent correctement nos solutions, les recommandent à leurs pairs, et améliorent les résultats pour les patients qu'ils accompagnent. Ce sont aussi des distributeurs, qui sont formés aux bons usages de nos dispositifs pour que ceux-ci soient toujours opérationnels, bien maintenus et rendent le meilleur service possible au patient et au soignant.

Les formations ont de nombreux bénéfices, elles permettent de former les soignants sur les pathologies clés qu'ils rencontrent pour mieux les appréhender (avec des cursus qui n'ont pas toujours permis d'aller dans le détail des différentes pathologies) ; elles garantissent la bonne connaissance des dispositifs et leur bon usage par le personnel soignant, pour utiliser toutes les fonctionnalités et ainsi maximiser le bénéfice patient / soignant ; enfin, elles aident les prestataires à assurer le bon entretien, le bon fonctionnement des dispositifs dans la durée (maintenance préventive et curative), et garantir la conformité du parc.

Ces résultats s'appuient sur :

- Une demande croissante : Les EHPAD qui avaient bénéficié de nos formations ont demandé des sessions supplémentaires pour couvrir l'ensemble de leurs équipes, preuve que la formation crée de la valeur perçue ;
- Diversification des modalités : Nous proposons des formations certifiantes Qualiopi, en présentiel comme en distanciel. Nous avons également une équipe IDE sur le terrain, au contact des établissements pour former sur les pathologies et le bon usage. Nos Infirmier(ère)s diplômé(e)s d'Etat (IDE) sont aussi formées Prap2s-ALM pour accompagner les soignants dans les bons gestes et bonnes postures, et minimiser les troubles musculosquelettiques qui sont la 1ère cause d'arrêts maladie en EHPAD aujourd'hui ;
- Effet réseau : Les professionnels formés parlent de notre approche à leurs collègues, créant une demande organique.

Nous avons formé plus de 1000 personnes. Cela signifie que ces professionnels comptent sur nous pour maintenir la qualité de nos dispositifs et pour les soutenir dans leur utilisation. Ce n'est pas un problème, c'est une responsabilité. La formation est une action puissante que nous avions sous-estimé, mais qui est désormais un réel levier. Elle crée non seulement une meilleure adoption de nos produits, mais aussi une communauté de praticiens engagés. Pour l'année à venir, c'est un axe où nous pouvons vraiment accélérer et où nous continuerons d'investir avec de nouveaux modules et le renforcement de notre équipe IDE avec une personne en plus.

Nombre de lits et matelas audités en Collectivités lors des diagnostics

EasyDiag : 6 659 lits / 13 252 matelas
(Cible 25-26 : 5 preuves cliniques)

Chaque Diagnostic EasyDiag (parfois appelés audit EasyDiag) représente une évaluation rigoureuse des conditions matérielles (propreté, usure, conformité sanitaire, adéquation aux besoins des résidents, conformité électrique et des zones de piégeage). Ces données alimentent directement les recommandations que nous adressons aux EHPAD pour améliorer la qualité de vie de leurs résidents et de leurs soignants.

Les résultats de cette année sont le fruit de plusieurs leviers :

- Augmentation des ressources humaines : Nous avons renforcé le focus de nos équipes terrain sur ce levier, ce qui nous a permis de couvrir plus de structures et de région ;
- Méthodologie optimisée : Développement d'une checklist standardisée et d'outils digitaux plus intuitifs, réduisant le temps sur le terrain sans perdre en rigueur ;
- Demande croissante des EHPAD : les directeurs comprennent que ces diagnostics les aident à identifier les risques (chutes, infections) et à justifier les investissements auprès de leurs tutelles ;
- Partenariats élargis : Collaboration avec des groupements d'EHPAD pour déployer nos diagnostics de façon élargie dans tous les EHPADs d'un groupement donné.

Ces résultats montrent que le besoin des établissements d'avoir une vision précise et complète de l'état de leur parc de lits et matelas est fort. Cela crée de réels enjeux de prise en charge pour aider les établissements à avoir des dispositifs en bon état, capables d'assurer leur fonction (ex : prévenir les escarres). Nous travaillons en ce sens aux côtés des établissements pour que les diagnostics débouchent sur des plans d'actions clairs et adaptés à la réalité de l'établissement ainsi qu'aux besoins des résidents.

Pour compléter notre approche et aider les établissements à assurer leur mission de santé, nous réfléchissons aussi à accompagner les établissements sur d'autres enjeux. Par exemple, avec les enquêtes de prévalence d'escarres qu'ils doivent réaliser sur lesquelles notre équipe d'IDE peut les aiguiller pour faire évoluer leurs pratiques.

Réalisation de preuves cliniques : 5

(Cible 25-26 : 5 réalisées)

Historiquement, Winnicare est un pionnier dans la production de preuves cliniques. Par exemple, nous avons été le 1er fabricant à démontrer l'efficacité des matelas air vs. les matelas statiques en mousse visco-élastique pour obtenir le remboursement. A ce titre, Winnicare dispose déjà de 5 études cliniques robustes réalisées. Chaque preuve clinique est fondamentale, il s'agit d'un processus exigeant et qui demande du temps (en moyenne 18 à 24 mois minimum) avec un protocole validé, l'inclusion des patients, la collecte des données, l'analyse des résultats et leur publication. Tout cela, dans l'objectif de démontrer que nos dispositifs ont une réelle efficacité.

Nous n'avons pas finalisé de nouvelles études cette année (et c'est pour cela que l'objectif est stable à 5 études). Néanmoins, nous avons initié 2 études cliniques :

- L'une sur Os'care, en collaboration avec Emeis pour démontrer l'efficacité de notre dispositif dans la prise en charge des chutes et la réduction des complications graves ;
- Une autre sur notre système d'aide à la mobilité (SAM), qui est un accessoire de lits qui peut remplacer la potence dans certaines indications et préserver l'autonomie du résident. Cette étude, en lien avec le Pôle Saint Helier à Rennes est aussi en cours.

Ces études sont supervisées par des organismes tiers indépendants. Ce sont des processus qui prennent du temps (accord CNIL, inclusion de patient, validations chez les partenaires, etc.) et nous faisons le maximum pour réduire les délais.

Dans un contexte de contrainte financière dans les budgets de santé, la démonstration de l'efficacité des produits et leur bénéfice médico économique est plus que jamais nécessaire.. Nous continuons à augmenter notre investissement en R&D clinique et communiquer davantage sur nos résultats pour créer une différenciation. A ce titre, nous sommes pleinement mobilisés pour aller plus loin et concrétiser les initiatives engagées.

L'avis du Comité de mission



Les résultats présentés sur la partie Santé traduisent une dynamique palpable, en phase avec les enjeux de la prise en charge des patients fragiles autant qu'une orientation pertinente, avec une ambition réelle en matière de prévention, de formation et d'évaluation des pratiques.

Plusieurs éléments me paraissent particulièrement significatifs :

- La prise en charge rapide des chutes (66 % vs objectif ciblé 63 %) est un signal très positif. Sur le terrain, la réactivité est un facteur clé pour limiter les nombreuses complications, notamment cutanées (dermabrasions, plaies, hématomes, escarres). Le fait de dépasser la cible témoigne d'une amélioration concrète des organisations et de l'appropriation des dispositifs ;
- La dynamique de formation (1 111 professionnels formés) est également très encourageante. La diffusion des connaissances est un levier majeur en matière de prévention des plaies chroniques. Toutefois, au-delà du volume, l'enjeu sera de s'assurer de l'impact réel sur les pratiques : modification des comportements, meilleure utilisation des dispositifs, et, in fine, « bénéfice patient » objectivé ;
- Les audits de lits et matelas traduisent une activité structurante. L'identification des équipements inadaptés, situation hélas beaucoup trop fréquente au regard de mon expérience en la matière, est essentielle dans la prévention des escarres ;

- Les preuves cliniques constituent un point fort. Dans le domaine de la santé, la crédibilité scientifique est indispensable. Le maintien d'un objectif croissant est cohérent, mais devra s'accompagner d'une exigence qualitative élevée (pertinence clinique, applicabilité des résultats).

L'ensemble de ces indicateurs reflète une ambition cohérente avec les enjeux de santé publique actuels : prévention, amélioration des pratiques et évaluation scientifique. Ces résultats traduisent une dynamique positive et une structuration solide de la démarche d'entreprise à mission.

Docteur Emmanuelle CANDAS

Gériatre, médecin référent en plaies et cicatrisation à l'APHP

Conclusion Santé

L'année 2025-2026 a été l'occasion de tester notre stratégie et notre approche holistique

(prévention, formation, amélioration matérielle, validation scientifique).

Dans notre dernière enquête de satisfaction client réalisée en Mars 2026 auprès de 269 clients, l'efficacité thérapeutique des produits de Winnicare ressort comme une réelle force (score de 4,54 sur 5 à la question de la compétitivité de Winnicare sur cette dimension) ainsi que la qualité de nos produits (score de 4,57 sur 5). Ceci est un marqueur fort de reconnaissance de notre démarche.

Nous savons aussi où nous devons progresser. Les chutes non gérées en moins de 20 minutes, la question de la pérennité de la formation, la transformation des audits en action, l'accélération des preuves cliniques ; ce sont nos chantiers pour l'année à venir.

Avec l'engagement de nos équipes, l'écoute de nos clients, et la synergie de nos quatre piliers, nous avons la capacité à transformer l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie. C'est notre mission, notre responsabilité et notre ambition pour 2026 et au-delà.

Pionnier

Nous avons fait de cet objectif statutaire le pilier pionnier, porteur d'ambition, d'engagement et surtout avec de sens :

Nous inventons des solutions pour optimiser la prévention, la gestion et la prise en charge globale de la perte d'autonomie.

Cet objectif traduit notre volonté d'être un acteur moteur de l'innovation dans notre secteur, en agissant à plusieurs niveaux :

- Transformer des idées en solutions concrètes utiles pour les patients et les soignants
- Porter une innovation régulière, structurée et protégée
- Être reconnu par le marché comme une entreprise innovante et différenciante

	Résultats 25-26	Cible 25-26	Cible 26-27	Cible 27-28
Transformer les idées en solutions concrètes	43%	> 40%	> 40%	> 40%
Innover régulièrement et protéger les innovations	6	> 3	> 3	> 3
Être reconnue comme une société innovante par nos clients	4,05/5	> 4	> 4	> 4

Transformer les idées en solutions concrètes : 43% des heures R&D capitalisables

(Cible 25-26 : 40%)

Cet indicateur repose sur une définition comptable des heures capitalisables, qui ne retient que les activités directement liées au développement d'actifs (conception, prototypage, tests, industrialisation). Il exclut volontairement les phases amont ou de support, ce qui en fait un bon reflet de notre capacité à concrétiser l'innovation. Les 43 % atteints (environ 6 400 heures) traduisent une dynamique forte de transformation des idées en solutions réelles mises à disposition du marché.

Ces efforts ont notamment permis :

- Le développement d'une nouvelle barrière de lit : pensé pour concilier sécurité et liberté, elle répond à un enjeu clé en EHPAD : protéger sans contraindre. Elle améliore également l'ergonomie pour les soignants (réduction des TMS) et participe à une approche plus digne et moins stigmatisante du lit médicalisé ;
- Le lancement d'un matelas dynamique tout air : ce produit vient renforcer notre gamme avec une solution combinant confort patient, simplicité d'usage et efficacité clinique, tout en répondant aux attentes opérationnelles des prestataires ;
- Le développement d'un matelas dynamique pour le secteur hospitalier : capitalisant sur notre expertise existante, ce projet marque une extension stratégique vers de nouveaux segments de marché ;
- Le démarrage du projet ARTEMYS (lit collectivité d'EHPAD) : ce projet structurant intègre des axes forts : design, ergonomie, accessibilité économique, fabrication locale et polyvalence. Il incarne notre ambition de repenser le lit médicalisé dans sa globalité ;
- Une nouvelle interface pour Os'care : cette évolution vise à améliorer l'adoption par les soignants et à enrichir les fonctionnalités pour une meilleure prise en charge des résidents, notamment face aux risques de chute.

Si cet indicateur confirme notre capacité à transformer les idées en solutions concrètes, il met aussi en lumière un enjeu clé pour l'avenir : préserver du temps pour l'innovation amont dans un environnement fortement contraint par les activités opérationnelles.

Dans un contexte industriel où les équipes R&D sont fortement sollicitées par le quotidien (support aux usines, maintenance, évolutions produits), le défi est double. Continuer à allouer du temps à la concrétisation des projets, tout en libérant des espaces dédiés à l'exploration, permettant de faire émerger des idées plus disruptives, parfois incertaines et non immédiatement exploitables.

L'enjeu pour les années à venir sera donc de trouver un équilibre durable entre ces deux dimensions, afin de ne pas limiter notre innovation à des améliorations incrémentales, mais de continuer à faire émerger des ruptures.

Innover régulièrement et protéger les innovations : 6 dépôts

(Cible 25-26 : 3)

Avec 6 dépôts réalisés, nous dépassons significativement notre objectif, ce qui traduit une dynamique d'innovation soutenue et une prise de conscience de l'importance de protéger nos avancées.

On compte parmi les innovations déposées :

- Ensemble élévateur pour systèmes de transfert (LUNA X5) : innovation issue de notre R&D danoise, elle simplifie l'usage des systèmes sur rail et améliore la sécurité des transferts ;
- Lit médicalisé avec prise de courant intégrée : une réponse concrète à un problème récurrent en EHPAD, avec un impact direct sur la sécurité et l'ergonomie ;
- Solution de transport optimisée des lits médicalisés : innovation orientée usage terrain, facilitant la logistique des distributeurs et réduisant les risques de dégradation ;
- Enveloppes Soleau (Pivot matelas, commande intuitive de lit) : ces dépôts permettent de sécuriser des idées à fort potentiel, même à un stade amont, en laissant ouvertes les décisions d'investissement ;
- Certificat d'utilité sur l'identification électronique des accessoires : une brique clé pour améliorer l'usage des dispositifs grâce au numérique.

Être reconnu comme une société innovante par nos clients : 4,05 / 5

(Cible 25-26 : 4 / 5)

Pour la 3^e année consécutive, nous mesurons la perception de notre innovation par nos clients en leur soumettant une enquête constituée de plusieurs questions permettant de recueillir des retours sur leur expérience.

Avec 4,05 / 5, nous atteignons notre objectif, avec une participation en forte hausse (269 répondants, +121 vs 2025).

Ce résultat est particulièrement encourageant car il reflète une reconnaissance externe réelle de nos efforts. A noter que ce résultat a été obtenu avant même la mise sur le marché de plusieurs innovations majeures, notamment sur la gamme Axtair.

Nous avons relevé plusieurs facteurs clés de succès que nous souhaitons continuer de porter :

- Une innovation ancrée dans les usages terrain
- Une proximité avec les clients permettant d'identifier les besoins réels
- Une cohérence entre innovation produit et services associés

Ce score est une réelle fierté pour Winnicare, et doit être considéré comme une base solide sur laquelle nous pourrions construire davantage.

L'enjeu sera de transformer cette perception en préférence durable, notamment face à une concurrence de plus en plus active sur l'innovation.

L'avis du Comité de mission



“

Les résultats du pilier Pionnier pour 2025-2026 sont globalement très encourageants, et je les lis avec le regard d'une personne attachée à l'impact concret de l'innovation sur les environnements de soin.

Le taux de 43 % d'heures R&D capitalisables — au-delà de l'objectif de 40 % — traduit une vraie capacité à transformer des idées en solutions réelles. Les projets qui en découlent me parlent directement : la nouvelle barrière de lit conçue pour « protéger sans contraindre », le projet ARTEMYS qui ambitionne de repenser le lit médicalisé dans sa globalité, ou encore l'évolution de l'interface Os'care pour améliorer l'adoption terrain. Ce sont des innovations ancrées dans les usages réels, pas seulement dans les laboratoires.

Les 6 dépôts de protection de propriété intellectuelle — contre une cible de 3 — démontrent par ailleurs une maturité croissante dans la valorisation des innovations, y compris à des stades amont. C'est essentiel dans un secteur où la concurrence est forte.

La reconnaissance externe est également au rendez-vous : un score de 4,05/5 sur la perception d'innovation par les clients, obtenu avant même le lancement de plusieurs nouveautés majeures, est une base solide sur laquelle construire.

Ma conviction reste néanmoins la suivante : l'enjeu des prochaines années sera de passer d'une innovation incrémentale — améliorer l'existant — à une innovation systémique, qui repense l'environnement de soin dans son ensemble. Le projet ARTEMYS s'y engage. Il faudra veiller à lui donner les ressources et le temps nécessaires, en protégeant les équipes R&D des contraintes opérationnelles quotidiennes pour leur permettre d'explorer des ruptures véritables.

”

Loïc BERTRAND
CEO Groupe KHORS

Conclusion Pionnier

L'année 2025-2026 confirme la solidité de la dynamique d'innovation du Groupe Winncare, avec une capacité démontrée à transformer des idées en solutions concrètes, à structurer et protéger nos innovations, et à être reconnus par nos clients comme un acteur innovant de référence.

Dans notre dernière enquête de satisfaction Au-delà des résultats, l'entreprise est aujourd'hui engagée dans des projets structurants et ambitieux, à l'image du programme ARTEMYS ou des évolutions majeures de nos gammes, qui visent à repenser en profondeur la prise en charge de la perte d'autonomie.

En parallèle, nous poursuivons un travail de fond sur l'organisation de notre R&D, avec une ambition claire :

Permettre à nos équipes d'être toujours plus disponibles, plus compétentes et mieux formées pour se concentrer sur ce qui crée le plus de valeur : l'innovation.

Cette évolution est essentielle pour renforcer notre capacité à anticiper les besoins, accélérer nos développements et continuer à repousser les limites de notre domaine.

C'est en combinant ambition technologique, excellence opérationnelle et développement des compétences que nous pourrons continuer à jouer pleinement notre rôle de pionnier.

Environnement

Les indicateurs du pilier Environnement permettent de mesurer l'impact environnemental de l'entreprise. Ils s'articulent autour de trois axes complémentaires :

- L'index d'émission carbone (CEI) ou rapport des émissions sur le chiffre d'affaires, qui couvre à la fois les émissions directes et indirectes
- La chaîne d'approvisionnement (part des fournisseurs locaux et intégration de critères ESG)
- La prolongation de la durée de vie des produits via le taux de maintenance

Ce choix vise à refléter une vision globale de notre empreinte environnementale, en cohérence avec notre objectif statutaire « **Nous nous engageons collectivement et globalement pour préserver la planète, en privilégiant l'économie circulaire** ». De manière générale, les résultats observés montrent une dynamique positive.

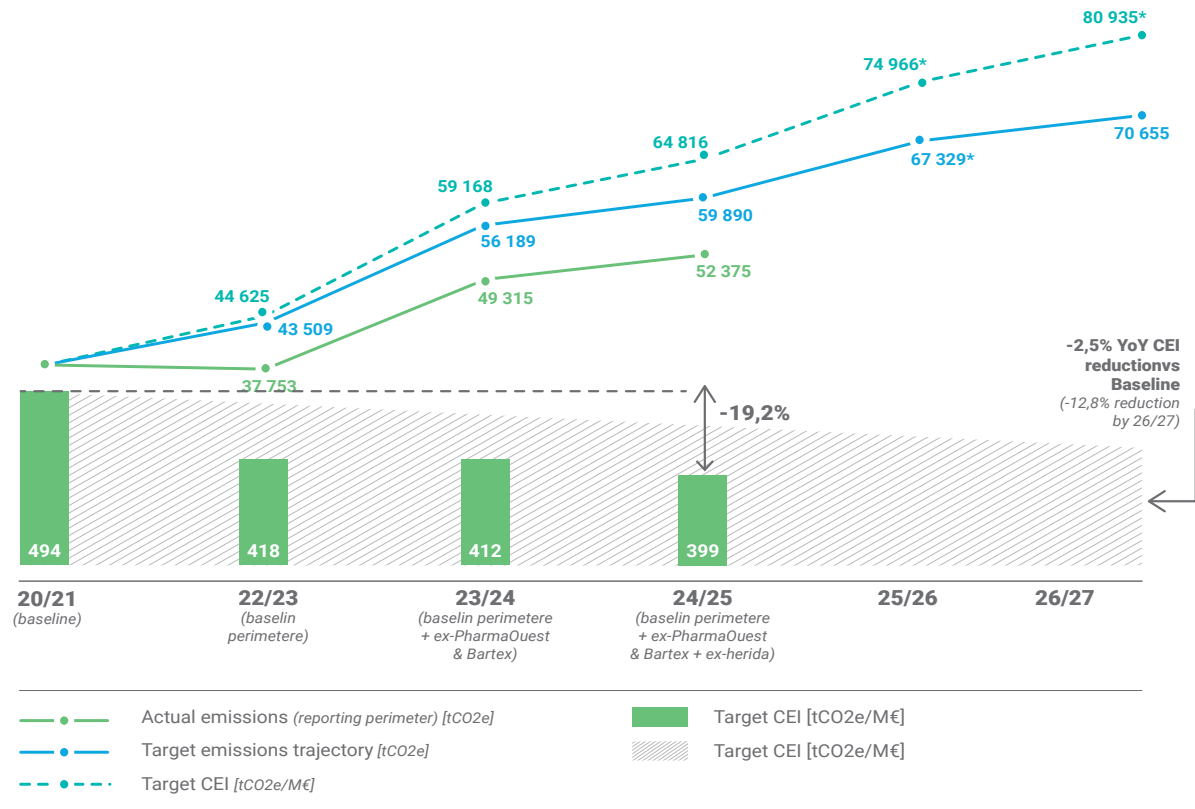
	Résultats 25-26	Cible 25-26	Cible 26-27	Cible 27-28
Index Emissions de Carbone (CEI)	399	444	431	TBD
Pourcentage de fournisseurs locaux sur achats directs	87,7%	≥80%	≥80%	≥80%
Pourcentage de fournisseurs directs sélectionnés avec critères RSE	41%	≥25%	≥35%	≥45%
Taux de maintenance (produits Axtair)	22%	≥20%	≥20%	≥20%

Index Emissions de Carbone : 399

(Cible 25-26 : 444)

L'index des Emissions de Carbone (CEI) s'établit à 399 pour l'année 2025-2026, avec une trajectoire d'amélioration vers une cible à 431 en 2026-2027, traduisant les efforts engagés pour réduire l'intensité carbone rapportée au chiffre d'affaires.

Cette progression depuis 2020/2021, visible sur le graphique ci-dessous, s'appuie d'abord sur une structuration renforcée du pilotage carbone. Le reporting est désormais réalisé chaque année selon une méthodologie homogène et reproductible, permettant de suivre les évolutions dans le temps et de comparer les performances d'un exercice à l'autre. Une partie des collectes de données a également été automatisée, afin de fiabiliser les analyses et de concentrer les efforts sur les actions de réduction.



Les actions de réduction reposent sur plusieurs leviers complémentaires, dont certains produisent déjà des effets visibles dans la trajectoire du CEI :

- Eco-conception** : avec un travail engagé sur les principales gammes de produits, notamment les dispositifs de prévention de l'escarre, les lits et les équipements de transfert, afin de réduire leur impact sur l'ensemble du cycle de vie ;
- Consommer responsable** : des initiatives ont été mises en place pour consommer mieux, en renforçant le recours à des matières recyclées (plastique, métal, etc.) et en optimisant les approvisionnements pour les composants clés tels que les mousses, les textiles et les produits chimiques. Des actions de sobriété permettent également de consommer moins, en réduisant les déchets métalliques, en optimisant les emballages et le transport, et en améliorant l'efficacité énergétique des opérations ;
- Stratégie d'acquisition** : avec l'intégration d'activités structurellement moins intensives en carbone. Les nouvelles acquisitions sont désormais évaluées au regard de leur impact sur le CEI. A ce titre, les acquisitions de Scemed et Five Mobility devraient contribuer favorablement à cette trajectoire : leurs activités, centrées sur les services d'installation et de maintenance et la location d'équipements, sont structurellement moins intensives en carbone que la fabrication.

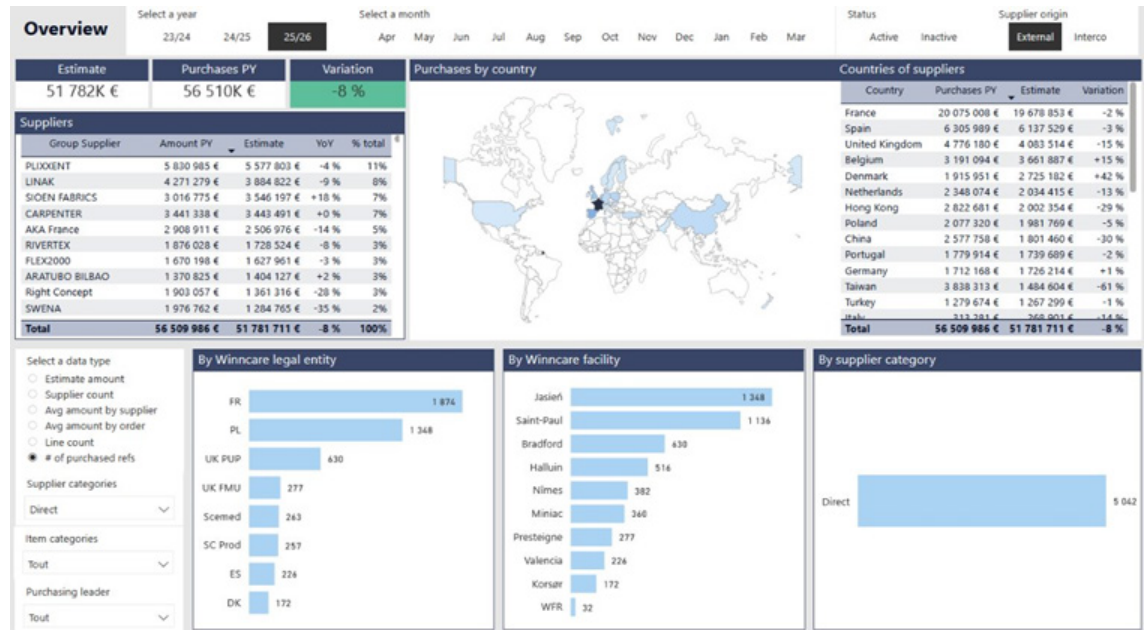
Pourcentage de fournisseurs locaux sur achats directs : 87,7%

(Cible 25-26 : ≥80%)

La part de fournisseurs locaux sur les achats directs est un indicateur clé de notre démarche à mission. En 2025-2026, cet indicateur atteint 87,7%, dépassant significativement la cible fixée à 80% pour cet exercice, avec une progression de +6,7% par rapport à l'exercice précédent. Ce résultat confirme la pertinence des actions de sécurisation et de relocalisation des approvisionnements engagées ces dernières années, et traduit une orientation stratégique claire : privilégier les partenaires de proximité pour limiter notre empreinte carbone liée au transport et contribuer activement au dynamisme d'une économie locale plus circulaire.

Le Code d'Éthique et de Conduite des Fournisseurs de Winncare, applicable à l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants à l'échelle du Groupe, formalise des attentes précises en matière de droits fondamentaux (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination, liberté d'association, dialogue social, santé et sécurité) ainsi qu'en matière d'environnement et d'éthique des affaires. Ce cadre contribue à structurer les pratiques RSE de nos fournisseurs, à garantir un traitement équitable de l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement, et à éviter toute dépendance à des partenaires ne respectant pas ces standards.

Cet ancrage territorial ne se limite pas à une logique de proximité géographique : il s'inscrit dans une politique achats globale, exigeante sur le plan éthique et social, portée à l'échelle du Groupe Winncare.



Pourcentage de fournisseurs directs sélectionnés avec critères RSE : 41%*(Cible 25-26 : ≥25%)*

Dans le cadre de notre engagement en tant qu'entreprise à mission, nous avons fait le choix délibéré d'intégrer des critères RSE au cœur de notre processus de sélection des fournisseurs directs. Cette décision s'inscrit pleinement dans notre vision environnementale cohérente et exigeante : il ne s'agit pas seulement de maîtriser nos propres impacts, mais de s'assurer que l'ensemble de nos partenaires partagent nos valeurs environnementales et sociales.

À ce jour, 41 % de nos fournisseurs directs sont sélectionnés selon des critères RSE formalisés, un résultat qui dépasse largement notre cible fixée à ≥ 25 % pour 2025-2026, et qui témoigne de la dynamique engagée. Ce niveau de progression, bien qu'encourageant, constitue une base sur laquelle nous devons continuer à bâtir pour répondre à nos ambitions futures et étendre progressivement cette exigence à l'ensemble de notre panel fournisseurs.

Pour mettre en œuvre cette ambition, nous avons déployé plusieurs dispositifs complémentaires :

- **Questionnaire QSMC** : Chaque nouveau fournisseur direct est soumis à ce questionnaire intégrant des critères environnementaux explicites : politique et objectifs environnementaux, analyse des impacts significatifs, pratiques de tri des déchets et suivi des bordereaux de suivi des déchets dangereux (BSDD) ;
- **Supplier Checklist** : Cet outil utilisé par les équipes achats, permet d'évaluer chaque fournisseur selon des critères qualité, QSE, et environnement dans le processus de sélection et de validation ;
- **Code d'éthique fournisseurs** : Signé par l'ensemble de nos fournisseurs, celui-ci vient formaliser nos exigences non négociables : conformité réglementaire, gestion responsable des déchets, réduction des émissions de gaz à effet de serre, maîtrise de l'empreinte carbone et encouragement à l'approvisionnement local.

Ces dispositifs jouent un rôle pédagogique essentiel : ils permettent de sensibiliser activement nos partenaires aux enjeux sociaux et environnementaux, en faisant de chaque interaction un levier de montée en compétence RSE.

Cet indicateur s'inscrit dans une gouvernance RSE globale et structurée. En tant que société à mission, certifiée B Corp (UK) et évaluée par EcoVadis, Winnicare démontre sa capacité à identifier, prioriser et piloter ses enjeux RSE de manière rigoureuse, y compris au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

Taux de maintenance (produits Axtair) : 22%*(Cible 25-26 : ≥20%)*

La maintenance des équipements constitue l'un des piliers de notre engagement environnemental. En prolongeant la durée de vie des produits plutôt qu'en les remplaçant systématiquement, nous réduisons directement la consommation de matières premières, l'énergie mobilisée pour la fabrication de nouveaux équipements, ainsi que la production de déchets. Cette logique de réparation et de réutilisation s'inscrit pleinement dans les principes de l'économie circulaire, que nous cherchons à ancrer durablement dans notre modèle opérationnel. Chaque intervention de maintenance réalisée est ainsi une ressource économisée et un déchet évité : un geste concret, mesurable, au service de notre raison d'être.

Notre taux de maintenance des produits Axtair s'établit à 22%, dépassant l'objectif fixé à 20% sur 2025-2026. Ce résultat témoigne des efforts engagés par nos équipes pour structurer et développer une offre de maintenance performante, capable de répondre aux besoins de nos clients tout en servant nos ambitions environnementales. Il reflète également une prise de conscience croissante de l'importance d'entretenir les équipements sur le long terme, tant de notre côté que de celui de nos partenaires et utilisateurs.

Il convient toutefois de préciser que cet indicateur reste aujourd'hui limité à une gamme historique de produits, sur un périmètre sur lequel nous disposons de données fiables (i.e. hors maintenance réalisée en dehors du système Winnicare). L'enjeu est désormais d'élargir progressivement le périmètre à d'autres gammes et de fiabiliser le suivi des activités de maintenance.

L'avis du Comité de mission



“

Les résultats du pilier Environnement pour 2025-2026 traduisent une dynamique très positive et une trajectoire très cohérente avec la raison d'être et le Statut de société à mission de Winnicare.

Les indicateurs retenus offrent une vision équilibrée de l'empreinte environnementale du Groupe, en articulant réduction des émissions carbone et logique d'économie circulaire à travers la maintenance des produits. Ces indicateurs sont totalement alignés avec les recommandations des rapports du Shift Project Santé sur la décarbonation des produits de santé et notamment des dispositifs médicaux et équipements, publiés en 2025 : réduction de l'empreinte carbone tout au long de la chaîne de valeur, incluant une priorisation des fournisseurs locaux et engagés dans une stratégie active de décarbonation, et augmentation de la durée de vie des dispositifs médicaux et équipements.

La progression observée dépasse amplement les cibles fixées pour 2026-25, en particulier sur la part de fournisseurs locaux et l'intégration de critères RSE dans les achats, ce qui représente un enjeu clé. Elle repose sur un engagement réel des équipes de Winnicare qui trouvent du sens dans l'éco conception de nouveaux produits, et des achats plus responsables. La transformation écologique a de vrais co-

bénéfices en terme social et agit positivement sur les autres piliers de la stratégie de la société à mission de Winnicare.

Il conviendra d'ancrer durablement ces développements, et poursuivre cette belle dynamique avec peut-être l'ambition de revoir certaines cibles déjà dépassée à la hausse! Bravo à Winnicare et ses équipes pour cet engagement sincère.

”

Marie KERNÉC
Experte en gestion hospitalière
et des systèmes de santé

Conclusion Environnement

Dans l'ensemble, ces résultats confirment que les progrès environnementaux reposent sur une approche transverse et progressive, mobilisant l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

Les leviers les plus efficaces combinent des actions sur la conception, les achats et les services. La priorité pour la suite sera d'accélérer cette dynamique, notamment sur la réduction du CEI, l'intégration systématique des enjeux environnementaux dans les acquisitions, et le renforcement des exigences RSE fournisseurs, afin d'inscrire durablement ces progrès dans une trajectoire alignée avec notre raison d'être et notre statut de Société à Mission.

Équipe

Comme témoignage de notre forte motivation et implication sociale, nous avons souhaité mettre en place sur le volet Equipe une majorité d'objectifs de résultat lesquelles concernent les dimensions Engagement et Développement. Il s'agit également tous d'objectifs Groupe afin d'englober les plus de 850 salariés du Groupe Winnicare dans le pilier Equipe dès sa création.

Le pilier Equipe s'appuie sur l'objectif statutaire suivant :
« Nous privilégions un cadre bienveillant, source d'épanouissement et le développement personnel pour nos collaborateurs, en étant acteur de la diversité et l'inclusion ».

Il se décline en 3 dimensions : Engagement, Développement, Diversité et Inclusion, définissant ainsi les 3 enjeux principaux de Winnicare en matière de Ressources Humaines. Pour chacune de ces dimensions, un objectif opérationnel a été défini avec les membres du Comité de mission.

	Résultats 25-26	Cible 25-26	Cible 26-27	Cible 27-28
Engagement : Taux d'adhésion Employeur de choix	84%	82%	84%	86%
Développement : Taux d'adhésion Opportunités de développement	74%	72%	74%	76%
Diversité & Inclusion : Taux de managers formés au Handimanagement ou à l'inclusion / diversité	30%	25%	35%	50%

Engagement**Taux d'adhésion « Employeur de choix » : 84%***(Cible 25-26 : 82%)*

Winnicare a souhaité mesurer à quel point les collaborateurs considèrent que l'entreprise est un employeur de choix. Pour ce faire, il faut mobiliser les résultats de l'enquête annuelle de satisfaction des salariés Winnicare. Cette enquête a lieu chaque année au mois d'octobre et inclut les 850+ collaborateurs. Si l'on considère que l'entreprise est un acteur industriel, il est aisé de s'imaginer des salariés dispersés dans différentes localités du Groupe et n'ayant parfois pas accès à l'outil informatique pour les opérateurs en usine. Il s'agit donc d'un challenge organisationnel de réussir à maintenir ce type d'enquête de façon annuelle sans avoir recours à des échantillonnages comme c'est souvent le cas dans l'industrie.

Dans une entreprise à mission, l'engagement des collaborateurs revêt une importance stratégique particulière. Au-delà de la simple satisfaction professionnelle, c'est la capacité des salariés à s'identifier aux valeurs et aux objectifs sociétaux de l'organisation qui détermine la mobilisation collective autour de la raison d'être commune. La perception que les collaborateurs ont de leur environnement de travail constitue un indicateur révélateur de l'alignement entre les promesses de la mission affichée et la réalité vécue au quotidien.

En octobre 2025, les salariés ont répondu favorable à 84% à la question :

« Tout bien considéré, je dirais que c'est un excellent endroit où travailler »

Le score de 84% est un excellent résultat dont nous sommes particulièrement fiers. Il témoigne d'une forte adhésion affective à Winnicare et suggère que l'alignement entre les valeurs affichées et l'expérience vécue fonctionne. Les collaborateurs ne se contentent pas d'adhérer formellement à la raison d'être ; ils en ressentent concrètement les bénéfices dans leur quotidien professionnel. Cela valide que la mission n'est pas qu'un énoncé de principe, mais qu'elle se traduit dans les pratiques managériales, la culture organisationnelle et les conditions de travail.

Le Groupe ambitionne d'atteindre 86% à horizon 2027-2028.

Développement**Taux d'adhésion « Opportunité de développement » : 74%***(Cible 25-26 : 72%)*

Pour ce deuxième objectif de résultat du pilier, Winnicare s'est de nouveau confronté à l'avis des salariés via les enquêtes annuelles. La question est la suivante :

« J'ai l'opportunité de me développer professionnellement et de grandir dans l'entreprise »

L'engagement des collaborateurs et leur développement professionnel constituent deux dimensions intimement liées. Un collaborateur qui perçoit son environnement de travail comme excellent est davantage réceptif aux opportunités de croissance et d'apprentissage ; inversement, l'accès à des parcours de développement structurés renforce l'attachement organisationnel et la perception positive de l'entreprise comme employeur. Le développement des collaborateurs Winnicare revêt différentes formes : coaching des managers ou paires, exposition au top management ou à des projets divers et transverses, prise de responsabilités, formation présentielle ou e-learning, mise à disposition et formation aux nouveaux outils de travail comme l'IA, etc.

En tant qu'entreprise à mission, Winnicare souhaite créer un contexte particulièrement favorable au développement des collaborateurs. Une raison d'être claire et mobilisatrice donne du sens à chaque action et à chaque apprentissage : les collaborateurs ne se développent pas simplement pour progresser individuellement, mais pour contribuer à un objectif collectif qui les dépasse. Cette finalité partagée transforme le développement professionnel en vecteur d'impact sociétal.

De plus, l'entreprise tend naturellement à entretenir une culture d'apprentissage continu et d'amélioration permanente, laquelle est nécessaire pour relever les défis sociétaux ou environnementaux qu'elle s'est fixés. Cette dynamique crée un environnement où le développement est valorisé non comme un coût, mais comme un investissement stratégique dans la capacité collective à transformer les intentions en résultats concrets.

Le taux de 74% obtenu à la question de développement professionnel révèle une situation contrastée et porteuse d'enjeux pour Winnicare en tant qu'entreprise à mission. Si ce score demeure très positif, il accuse un écart de 10 points avec le résultat d'engagement (84%), ce qui mérite une attention particulière. Ce décalage suggère que, bien que les collaborateurs apprécient Winnicare comme lieu de travail, 26% d'entre eux ne perçoivent pas clairement les opportunités de développement et de progression professionnelle. Les 74% positifs témoignent néanmoins que des initiatives de développement existent et fonctionnent pour une majorité.

Pour Winnicare, renforcer cette dimension est crucial : elle conditionne la capacité à retenir les talents, à cultiver une culture d'apprentissage continu, et surtout à transformer l'engagement affectif en engagement durable et productif au service de sa mission.

Pour cette raison, le Groupe s'est fixé une cible de 76% à terme.

Diversité & Inclusion**Taux de managers formés au Handimanagement ou à l'inclusion / diversité : 30%***(Cible 25-26 : 25%)*

La dimension diversité et inclusion est en miroir de notre projet et mission auprès de nos clients et patients : améliorer la considération et prise en charge des salariés en situation de vulnérabilité. Les valeurs portées par Winnicare portent à considérer chaque salarié avec ouverture et bienveillance. Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion se concrétise par le suivi d'un indicateur clé : le ratio de managers formés au handi-management. Les managers étant des multiplicateurs de changement, leur formation au handi-management crée un impact direct sur l'expérience des collaborateurs en situation de handicap, réduisant les préjugés inconscients et les discriminations au quotidien.

Concrètement, il s'agit d'adopter des comportements et des procédures qui :

- Valorisent les talents et adaptent les postes (aménagements raisonnables, accessibilité des espaces et des outils, flexibilité des horaires si nécessaire) ;
- Réduisent les préjugés et les biais inconscients (formation, langage inclusif, communication adaptée) ;
- Accompagnent le développement et la carrière des personnes handicapées (mobilité interne, accompagnement personnalisé, objectifs clairs et équitables) ;
- Assurent un climat de travail sûr et équitable, avec un processus de recrutement et d'évaluation sans discrimination.

Pour renforcer la pertinence du suivi de l'indicateur, nous mesurons également l'impact réel de ces formations à travers le taux de rétention de nos collaborateurs en situation de handicap, la satisfaction du climat inclusif et le nombre d'aménagements de postes réalisés, garantissant ainsi que notre démarche génère un changement comportemental authentique et durable.

En octobre 2025, 30% de nos managers dans le Groupe étaient formés au handi-management. Ce taux reflète une progression tangible et l'engagement concret de l'entreprise dans les valeurs portées par le handi-management. Le sujet comprend une sensibilité juridique et culturelle très différente selon les pays mais pour autant les valeurs du Handi-management restent universelles. Nous ambitionnons d'atteindre les 50% de managers formés au Handi-management d'ici à 2027.

L'avis du Comité de mission

“

Il est maintenant communément admis que la dimension humaine est une source de création de valeur fondamentale dans chaque entreprise.



Entrepreneur humaniste très engagé depuis 2008, j'ai, pour ma part, la forte conviction que l'Humain n'est pas UNE source de création de valeur, mais LA source de création de valeur.

L'activité de Winncare repose sur trois piliers humains, ce qui est plus important que dans la majorité des entreprises : la dimension équipe, la dimension patients et la dimension soignants.

Le Management de Winncare a compris que mettre l'Équipe au cœur de ses préoccupations quotidiennes apporte une forte contribution à la Mission de l'entreprise : « Améliorer la vie des personnes en perte d'autonomie et de leurs aidants ».

La déclinaison de l'objectif statutaire du pilier Équipe en trois dimensions permet de mesurer combien l'Équipe compte pour l'entreprise tant au niveau :

1. Individuel via l'Engagement : l'entreprise Winncare dans tout ce qu'elle comporte est-elle un endroit où je suis content de travailler ? Un taux de 84% à l'exigence mesure du NPS montre une adhésion forte de la part des collaborateurs et permet d'identifier des axes de progrès ciblés ;
2. Dynamique via le Développement : l'entreprise Winncare m'offre-t-elle des opportunités de développement ? Si 74% des collaborateurs perçoivent des opportunités de développement personnel, il reste un travail indispensable de clarification permettant à chaque

collaborateur de mieux percevoir ses opportunités de développement propres mais aussi celles de l'Équipe ;

3. Respect via la Diversité et l'Inclusion : Les Managers de Winncare ont-ils les moyens et connaissances permettant d'être acteurs dans les actions favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de tout type de diversité ? Très clairement Winncare souhaite dépasser les attendus juridiques, d'ailleurs différents d'un pays à un autre, pour poser ce sujet comme universel. Ici l'objectif de taux de formation est un objectif de moyen, ce qui se comprend aisément sur cet aspect.

Si les résultats 2025 – 2026 de ces trois dimensions sont à la hauteur des objectifs, Winncare porte une double ambition :

- De progrès dans les années qui viennent ;
- De gestion de la complexité avec la prise en compte d'une dimension multiculturelle croissante induite par le développement international du Groupe.

”

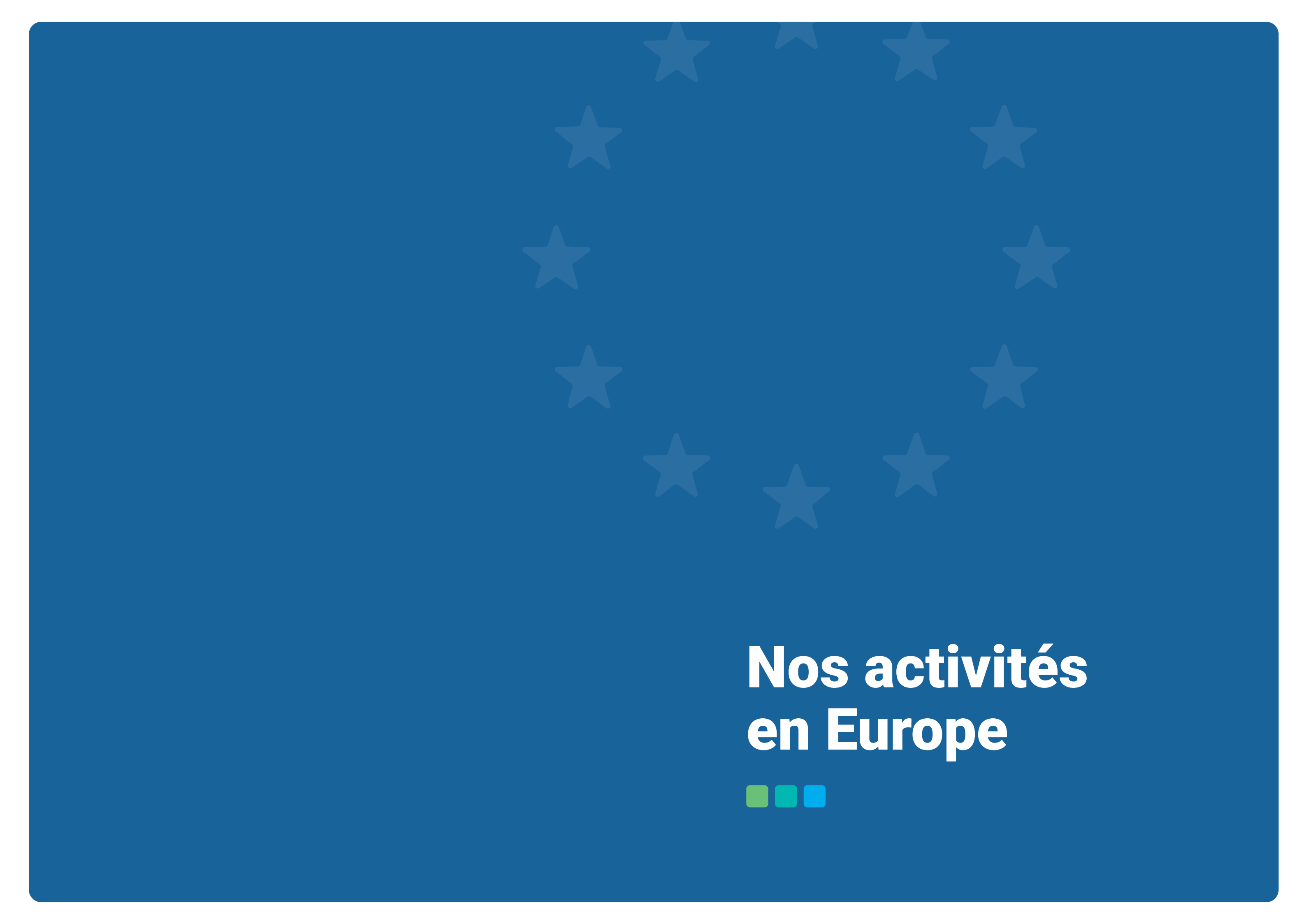
**Jacques-Emmanuel
DURAND**

Dirigeant d'entreprise adaptée

Conclusion Équipe

En revisitant les indicateurs d'engagement, de développement et de diversité et inclusion, nous consolidons une approche holistique où chaque collaborateur peut s'épanouir tout en contribuant collectivement à notre ambition audacieuse sur 3 ans.

Cette orientation renforcera la cohésion d'équipe, la performance durable et l'attractivité de notre entreprise à mission.



Nos activités en Europe



C'est en 2005 que s'ouvre le premier chapitre de l'aventure internationale du Groupe Winncare,

avec l'acquisition de Virmedic, fabricant espagnol d'élévateurs de sol, qui devient la toute première filiale étrangère.

Une première étape fondatrice, qui pose les jalons d'une stratégie de développement européenne.

La dynamique s'accélère en 2015 avec l'intégration de Borringia & Ergolet, fabricant danois reconnu pour son expertise dans les lève-personnes sur rail et les équipements d'hygiène, puis avec l'arrivée de Mangar en 2019, fabricant britannique spécialisé dans les équipements de gestion des chutes. Deux acquisitions qui viennent significativement élargir le spectre des solutions proposées aux professionnels de santé et aux aidants.

Le Groupe poursuit ensuite son expansion avec Herida Medical en 2022, fabricant britannique de dispositifs de prévention des escarres, avant d'accueillir en 2024 Five Mobility, spécialiste des équipements bariatriques.



**Aujourd'hui,
le Groupe Winncare s'appuie
sur 5 filiales et 11 sites répartis en Europe,
formant un réseau solide et complémentaire,
au plus près des besoins des patients
et des soignants.**

Chacune de ces acquisitions ne répond pas seulement à une logique de croissance : elle traduit une conviction profonde, celle de rassembler des expertises complémentaires pour mieux répondre aux enjeux du vieillissement et à notre ambition.



“

Chez Winncare, nous sommes guidés par un engagement fort en faveur de la transparence, de l'intégrité et des pratiques commerciales responsables. Nous nous efforçons d'aligner toutes nos actions sur un objectif social et environnemental clair. En reconnaissance de cet engagement, nous avons obtenu la certification B Corp en 2021, une accréditation mondialement reconnue dont ne bénéficient qu'environ 0,05 % des entreprises britanniques.

Cela témoigne de notre engagement constant en faveur de pratiques éthiques, du développement durable et d'un impact positif.

Nous avons un large éventail d'initiatives :

Soutenir nos collaborateurs

Attirer, soutenir et fidéliser les talents est essentiel au succès de Winncare. Nous encourageons activement une culture qui favorise le bien-être, le développement personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à toute une série d'initiatives :

- Récompenses et reconnaissance : un programme mensuel dans le cadre duquel les collaborateurs proposent la candidature de collègues qui se sont particulièrement distingués par leur soutien aux autres ;
- Développement des cadres : des sessions trimestrielles réunissant les responsables pour partager les meilleures pratiques, harmoniser les objectifs et renforcer la collaboration interfonctionnelle ;
- Bien-être : un calendrier annuel d'événements sociaux et d'activités de collecte de fonds. Cette année, nous sommes fiers de soutenir Alzheimer's UK ;
- Politiques et gouvernance : un guide complet à l'intention des employés garantit que tous les collègues ont accès aux politiques clés, notamment en matière de dénonciation, d'esclavage moderne et de droits du travail.

Empreinte carbone

Nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, conformément aux exigences du NHS, et nous nous employons activement à réduire notre empreinte carbone de 2 % par an (en fonction du chiffre d'affaires).

Parmi les principales initiatives, on peut citer :

- Un tableau de bord carbone Power BI fournissant des informations en temps réel sur les principaux facteurs d'émissions, notamment l'énergie, les achats, le transport de marchandises, les trajets domicile-travail, les déchets, les actifs et l'utilisation des produits ;

- La possibilité de suivre les émissions de carbone au niveau des produits, une fonctionnalité à la pointe du marché ;
- Une stratégie d'approvisionnement local, visant 70 % d'approvisionnement national et 10 % d'approvisionnement local (dans un rayon de 160 km autour du site de production) ;
- Zéro transport aérien pour les marchandises provenant de l'étranger ;
- La transition de notre flotte de véhicules vers des modèles électriques ou hybrides, 80 % d'entre eux répondant déjà à cette norme ;
- Des améliorations continues de la gestion des déchets, notamment des processus de tri renforcés.

Produits et développement durable

Nous accordons la priorité au coût total de possession (TCO) afin d'offrir une valeur ajoutée à long terme à nos clients :

- Des principes d'éco-conception visant à réduire les besoins en matière d'entretien, de maintenance et de pièces de rechange ;
- Une collaboration avec des partenaires clés, tels que Medequip, afin de promouvoir le coût total de possession (TCO) et d'influencer l'évolution du marché auprès des responsables des collectivités locales ;
- Un engagement à réduire considérablement les emballages en plastique tout au long de notre chaîne d'approvisionnement ;
- Un recours accru à des matériaux recyclés et facilement recyclables dans les emballages.

Fiabilité et qualité des fournisseurs

Nous travaillons en étroite collaboration avec notre chaîne d'approvisionnement afin de garantir des normes élevées en matière de qualité et de pratiques éthiques. Cela implique notamment d'exiger de nos fournisseurs qu'ils justifient soit d'un système de gestion environnementale (EMS) certifié, soit d'un engagement clair à en mettre un en place.

Valeur sociale

La création d'une valeur sociale significative est un élément clé de notre stratégie et un facteur déterminant pour remporter des appels d'offres, en particulier dans le secteur des soins aigus. Nos initiatives comprennent :

- Participation au programme national d'apprentissage, avec trois apprentis actuellement en poste – un indicateur clé de performance (KPI) important en matière de valeur sociale ;
- Proposer des formations continues au personnel hospitalier, notamment des formations spécialisées sur la manutention manuelle destinées aux personnes qui s'occupent de patients souffrant d'obésité ;
- Encourager la consommation locale, en incitant les collègues à fréquenter les hôtels, restaurants et services locaux lorsqu'ils travaillent à proximité des sites des clients.

”

Simon CLARIDGE
CEO UK



Winncare nourrit la ferme ambition de devenir une « entreprise guidée par sa mission ».

Au cœur de cette ambition se trouve la volonté d'avoir un impact positif sur la société, en définissant une raison d'être qui décrit comment nos activités contribuent à relever les défis sociétaux, et en mettant en œuvre cette mission de manière stratégique à tous les niveaux de l'organisation.

Winncare s'est fixé pour objectif, à l'échelle du Groupe, de réduire globalement son empreinte carbone de 3% par an. De plus, nous sommes certifiés B Corp au Royaume-Uni et la médaille de bronze 2025 d'EcoVadis en France. En matière de R&D, nous concevons et développons nos produits innovants selon les principes de l'éco-conception, ce qui nous permet de réduire l'empreinte carbone dès les premières phases de développement.

À titre d'exemple, notre lève-personne plafonnier de nouvelle génération, à la pointe de la technologie, pèse au total 5,2kg, ce qui réduit l'empreinte carbone de 25% par rapport à la génération précédente. Nous sommes la seule entreprise au monde à proposer des rails de lève-personne plafonnier fabriqués à partir d'au moins 75% d'aluminium recyclé post-consommation, ce qui réduit l'empreinte carbone de 66% au niveau du scope 3.

L'intégration de missions sociales permet à Winncare de mieux anticiper les évolutions sociétales et réglementaires, renforçant ainsi la résilience de l'entreprise face aux crises futures. Nous souhaitons également nous démarquer de la concurrence en affichant des objectifs responsables auprès de nos clients, qui sont de plus en plus sensibles à l'impact de leurs achats.

En devenant une entreprise guidée par une mission, nous souhaitons attirer et fidéliser davantage de talents, en particulier les jeunes générations, qui recherchent des employeurs partageant leurs valeurs personnelles et ayant une vision plus large de leur raison d'être. En évaluant et en suivant la mise en œuvre de cette démarche, nous souhaitons également favoriser l'amélioration continue au sein de l'organisation.

Notre vision consiste à créer de la valeur partagée : pour les actionnaires, la société, les systèmes de santé, les patients et les résidents, ainsi que l'environnement. En plaçant une mission claire au cœur de toutes nos activités, nous mettons tout en œuvre pour être une entreprise aussi responsable que possible.

Cette mission fondamentale et cette culture de la durabilité se reflètent dans toutes nos filiales locales, et nous contribuons également à promouvoir les concepts de valeur partagée à l'échelle mondiale en aidant nos partenaires à adopter exactement le même engagement que le nôtre.

Afin d'aligner nos activités locales sur cette vision mondiale, nous avons mis en place plusieurs initiatives et actions, telles que :

- Ambassadeurs ESG locaux : Winncare a nommé des ambassadeurs ESG dédiés dans toutes ses zones d'activité (France, pays nordiques, péninsule ibérique, Pologne et Royaume-Uni). Ces ambassadeurs se réunissent chaque mois et sont chargés de faire avancer la mise en œuvre de la politique ESG au niveau local et de coordonner les parties prenantes locales afin d'alimenter la feuille de route ESG mondiale ;
- Campagnes d'action et sensibilisation : Au cours des deux dernières années, l'entreprise a mis en place des initiatives spécifiques à l'échelle locale et à l'échelle du Groupe, notamment des campagnes d'action en faveur de l'environnement, des campagnes de communication sur la RSE et une série de modules de formation en ligne sur les critères RSE ;
- Nous avons mis en place un partenariat avec l'ONG « Plant a tree » (Plantez un arbre), dans le cadre duquel nous plantons des arbres avec des enfants et des écoles à travers tout le Danemark. Ce partenariat s'inscrit dans notre démarche durable, à l'occasion du lancement de notre système de levage au plafond de nouvelle génération, LUNA® X5 ;
- Nous avons également intégré les premières voitures électriques dans notre parc automobile d'entreprise, et nous prévoyons de remplacer l'ensemble du parc actuel par des véhicules électriques. Nous avons installé des bornes de recharge au bureau afin que les employés puissent recharger leur voiture dès leur arrivée, en bénéficiant des tarifs les plus bas de la journée ;
- Plusieurs employés de la région se rendent chaque jour au bureau à vélo. Pour ma part, je participe cet été à une course cycliste qui relie Copenhague à Paris, afin de collecter des fonds pour les associations de lutte contre le cancer et les maladies pulmonaires chez les enfants. Dans le cadre de cette initiative, je vais parcourir 130 km à vélo entre mon domicile et le bureau, afin que tous les employés puissent apporter leur soutien aux enfants atteints de maladies graves.

Reza ABADI
CEO Nordics,
Eastern & International
Business Development



Feuille de route de la mission et du comité

2026-2027



L'année 2025-2026,
première année de notre feuille
de route de mission et RSE,
a été une année particulièrement
riche en apprentissages pour
le Groupe Winnicare.

Portés nos quatre piliers :

Santé**Pionnier****Environnement****Équipe**

et guidés par nos objectifs statutaires, nous avons collectivement orienté l'entreprise vers l'excellence.

Le bilan de cette année fondatrice est encourageant, l'ensemble des objectifs fixés ont été atteints, voire dépassés, témoignant de l'engagement et de la mobilisation de nos collaborateurs et du Comité de mission autour de notre raison d'être.

Fort de ces premiers résultats, nous souhaitons que cette deuxième année de notre feuille de route nous permette à nouveau de traduire notre ambition en actions concrètes et pleines de sens. L'année 2026-2027 s'annonce donc comme une année d'ancrage pour Winnicare.

Les collaborateurs et le Comité de mission seront mobilisés autour de quatre axes prioritaires :

- Le suivi des progrès et l'atteinte des objectifs sur nos 14 initiatives d'entreprise à mission ;
- La consolidation des actions et changements engagés au cours de l'année écoulée ;
- La capitalisation sur les apprentissages de cette première année pour en faire un levier de progrès ;
- L'adaptation, si nécessaire, de la méthode de travail du Comité en lien avec nos 4 piliers.

Ensemble, nous poursuivrons l'ancrage de notre raison d'être au cœur de nos actions quotidiennes et de nos choix stratégiques pour les années à venir. Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des collaborateurs du Groupe Winnicare, pour leur engagement, leur expertise et leur esprit de collaboration, qui permettent de donner vie à l'entreprise et à notre mission.

Rapport de l'organisme tiers indépendant

Avis de vérification de l'exécution des objectifs statutaires constitutifs de la mission



Réf : 2026 WINNCARE

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société WINNCARE (ci-après la « Société »), nous vous présentons notre avis motivé sur les informations liées à l'exécution des objectifs statutaires constitutifs de la mission (ci-après les « Objectifs ») que la Société s'est fixée sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et relatives à la période allant du 01 avril 2025 au 31 mars 2026, telles que présentées notamment dans le rapport(s) du Comité de mission joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.210-10 du code de commerce. Ces informations constituent la « Déclaration ».

RSE France a la qualité d'OEC (organisme d'évaluation de la conformité) accrédité par le COFRAC sous le n°3-1904 (portée disponible sur www.cofrac.fr) pour conduire des missions de validation/vérification du respect de vos objectifs statutaires sociaux et environnementaux au titre de votre qualité de société à mission selon l'ISO 17029. RSE France intervient en tant qu'Organisme Tierce Partie.



Conclusions

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous formulons les conclusions suivantes.

Nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- Le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- Le suivi de l'exécution de la mission par le Comité de mission ;
- Les conclusions favorables du Comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- La possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- L'absence de suivi de l'exécution de la mission par le Comité de mission.

Nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour l'objectif « Nous fabriquons des dispositifs médicaux et proposons des services qui améliorent la santé, le bien-être et la dignité des patients, des soignants et des aidants » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- Le fait que la Société ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour l'objectif « Nous fabriquons des dispositifs médicaux et proposons des services qui améliorent la santé, le bien-être et la dignité des patients, des soignants et des aidants » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts.

Nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour l'objectif « Nous nous engageons collectivement et globalement pour préserver la planète en privilégiant l'économie circulaire » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- Le fait que la Société ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour l'objectif « Nous nous engageons collectivement et globalement pour préserver la planète en privilégiant l'économie circulaire » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts.

Nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour l'objectif « Nous inventons des solutions pour optimiser la prévention, la gestion et la prise en charge globale de la perte d'autonomie » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- Le fait que la Société ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour l'objectif « Nous inventons des solutions pour optimiser la prévention, la gestion et la prise en charge globale de la perte d'autonomie » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts.

Nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour l'objectif « Nous privilégions un cadre bienveillant, source d'épanouissement et le développement personnel pour nos collaborateurs, en étant acteur de la diversité et l'inclusion » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- Le fait que la Société ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour l'objectif « Nous privilégions un cadre bienveillant, source d'épanouissement et le développement personnel pour nos collaborateurs, en étant acteur de la diversité et l'inclusion » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts.

Par conséquent,
La Société respecte les quatre objectifs
qu'elle s'est donnés pour mission de poursuivre,
en cohérence avec sa raison d'être
et son activité au regard de ses enjeux sociaux
et environnementaux.

Commentaires

Sans remettre en cause les conclusions exprimées ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants.

La Société a mis en œuvre un dispositif complet permettant de :

- Faire du Comité de mission une instance de gouvernance, de recherche et d'ouverture centrée sur les activités du Groupe, notamment en valorisant la participation de parties prenantes externes ;
- Décliner les enjeux du Groupe en articulant les objectifs statutaires autour d'enjeux de recherche d'innovation, de maîtrise opérationnelle, de management des équipes et plus globalement d'implication et de participation active dans le secteur de la santé ;
- Impliquer les pilotes de processus dans la création d'un dispositif de suivi des actions et résultats.
Cette première période de mise en place convaincante des attributs d'une société à mission devrait permettre à la Société de poursuivre ses efforts et d'affiner les indicateurs de suivi des objectifs opérationnels, notamment dans le domaine de l'économie circulaire.

Responsabilité de la Société

Il appartient à la Société

- De constituer un Comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L.210-10 du code de commerce ;
- De sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer un Référentiel de collecte des informations ;
- De concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du Comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des Objectifs ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- D'établir les informations liées à l'exécution des Objectifs conformément au Référentiel et mises à disposition du Comité de mission.

Il appartient au Comité de mission de la Société d'établir son(s) rapport(s) (ci-après le(s) « Rapport(s) ») en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des Objectifs transmises par la Société et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune. Ce(s) rapport(s) est(sont) joint(s) au rapport de gestion.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, aux exigences de la norme ISO 17029, au programme de vérification d'une société à mission en vigueur élaboré par RSE France et au guide méthodologique de vérification des sociétés à mission élaboré par la Communauté des Entreprises à Mission.

Indépendance et système de management de la qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, notre code de déontologie ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17029. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de management de la qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les textes légaux et réglementaires applicables et la norme ISO 17029.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Conformément au décret n°2020-1 du 2 janvier 2020 et de l'arrêté du 29 mai 2021, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur l'exécution par la Société des Objectifs sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nature et étendue des travaux

- Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à l'arrêté du 27 mai 2021 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et à notre programme de vérification de l'exécution des Objectifs d'une société à mission.
- Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des Objectifs que la Société se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.
- Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.
- Nous avons pris connaissance de l'activité de la Société sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être, de ses Objectifs ainsi que de ses enjeux sociaux et environnementaux.
- Nos travaux ont porté sur, d'une part, la cohérence des Objectifs retenus en application du 2° de l'article L 210 10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de la Société précisée dans les statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ; d'autre part, l'exécution de ces Objectifs.
- Nous avons vérifié que les Objectifs couvre le périmètre concerné par la qualité de société à mission, à savoir l'ensemble des entités incluses dans ce périmètre [le cas échéant : avec les limites précisées dans le Rapport] ;
- Nous avons vérifié l'existence d'objectifs opérationnels ou d'indicateurs clé de suivi ou de mesure des résultats atteints par la Société pour chaque objectif statutaire ;

- Nous avons apprécié l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes et externes concernées par l'activité de la Société ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des résultats mentionnés dans le Rapport ;
- Nous avons pris connaissance des documents établis par la Société pour rendre compte de ses engagements au titre de sa qualité de société à mission, notamment le Rapport et les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de leur suivi ;
- Nous nous sommes enquis de l'appréciation par le Comité de mission de l'exécution des Objectifs et avons revu l'analyse présentée dans le Rapport, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des Objectifs ;
- Nous nous sommes enquis, notamment auprès de la direction générale, des moyens techniques, financiers et humains mobilisés pour l'exécution des Objectifs et avons apprécié l'adéquation de ces moyens ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par la Société et apprécié le processus de collecte des données mobilisées pour renseigner les objectifs opérationnels ou indicateurs clé de suivi ou de mesure des résultats atteints.
- Nous avons mis en œuvre sur les objectifs opérationnels ou indicateurs clé de suivi ou de mesure des résultats atteints :
 - ▶ Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - ▶ Des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès de la seule entité contributrice et couvrent 100% des données consolidées des indicateurs et résultats sélectionnés pour ces tests.

Ces diligences nous permettent de formuler un avis portant sur la vérification de la Déclaration. La vérification porte sur la véracité des informations historiques dont l'occurrence est antérieure à la Déclaration, notamment des résultats déjà atteints. Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler cet avis avec une conclusion d'assurance modérée.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative ne peut être totalement éliminé.

Nous avons examiné les informations fournies par la Société dont l'occurrence est postérieure à la Déclaration (trajectoires, objectifs prospectifs, extrapolations et hypothèses déclarés par la Société). Ces diligences ont permis d'apprécier la plausibilité de ces informations.

Moyens et ressources

Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de l'exécution des Objectifs, représentant notamment le Comité de mission, et le conseil d'administration, les directions générales, administration et finances, gestion des risques, qualité et conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats. La mission a été effectuée entre octobre 2025 et mai 2026. Nous estimons que nos travaux fournissent une base suffisante à la conclusion exprimée ci-après.

Paris, le 12 mai 2026

RSE France



Gérard
SCHOUN



Marc-Antoine
HORENFELD

Annexes



Dans un souci de transparence, nous avons souhaité exposer ici les méthodologies de calcul employées pour chacun des engagements statutaires.

PILIER SANTÉ	
Pourcentage de chutes prises en charge en moins de 20min en EPHAD pour les résidents équipés d’Os’care	Nous prenons ici en compte les informations issues des indicateurs Os’care. <u>Calcul</u> : (Nombre de chutes prises en charge en moins de 20min /Nombre de chutes totales enregistrées)*100
Plateforme Winncare Academy : Nombre de personnes formées par an	Nous regroupons ici les formations via Winncare Academy et les formations des IDE. <u>Calcul</u> : Nombre de personnes formées par an au bon usage des produits
Nombre de lits et matelas audités en Collectivités lors des diagnostics EasyDiag	<u>Calcul</u> : Nombre de matelas et de lits audités basé sur les comptes rendus EasyDiag’.
Preuves cliniques : nombre de preuves cliniques réalisées cumulées	<u>Calcul</u> : Cumul des études cliniques réalisées et séries de cas clinique.
PILIER PIONNIER	
Transformer les idées en solutions concrètes	Mesure la capacité à transformer les idées en solutions concrètes. <u>Calcul</u> : Heures capitalisables / Heures R&D totales par année fiscale
Innover régulièrement et protéger les innovations	Mesure la protection et la valorisation des innovations. <u>Calcul</u> : Nombre de brevets, de certificat d'utilité et d'enveloppe Soleau déposés sur 3 ans
Être reconnue comme une société innovante par nos clients	Nous mesurons ici la perception externe de notre capacité d’innovation via une enquête client annuelle <u>Calcul</u> : Note moyenne pondérée sur 5
PILIER ENVIRONNEMENT	
Index Emissions de Carbone	Permet de mesurer et suivre l’impact direct de nos activités sur le climat. <u>Calcul</u> : CEI = tCO2e/Chiffre d’Affaires (M€)
Pourcentage de fournisseurs locaux sur achats directs	Favoriser les fournisseurs locaux réduit l’empreinte carbone liée au transport et soutient une économie locale <u>Calcul</u> : Chiffre d’Affaires (CA) Europe + Maghreb / CA total
Pourcentage de fournisseurs directs sélectionnés avec critères RSE	Assure que nos partenaires partagent nos valeurs environnementales et sociales <u>Calcul</u> : Nombre d’Appels d’Offre (AO) intégrant des critères EHS / Nombre d’AO total
Taux de maintenance (produits Axtair)	Un taux de maintenance adapté permet de prolonger la durée de vie des produits. <u>Calcul</u> : Nombre de révisions effectuées / nombre de révisions attendues (maintenances réalisées par les clients comprises)
PILIER ÉQUIPE	
Engagement : Taux d’adhésion Employeur de choix	<u>Calcul</u> : Pourcentage de réponses favorable (« Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord ») Q.31 enquête annuelle : « Tout bien considéré, je dirais que c'est un excellent endroit où travailler » / réponses
Développement : Taux d’adhésion Opportunités de développement	<u>Calcul</u> : Pourcentage de réponses favorable. (« Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord ») Q.13 enquête annuelle : « J'ai l'opportunité de me développer professionnellement et de grandir dans l'entreprise » / réponses
Diversité & Inclusion : Taux de managers formés au Handimanagement ou à l’inclusion / diversité	<u>Calcul</u> : (Nombre de managers formés au handimanagement ou D&I) / Nbr managers

ABRÉVATIONS

DRH = Directrice des Ressources Humaines
RSE = Responsabilité sociétale et environnementale
OTI = Organisme Tiers Indépendant
OIT = Organisation Internationale du Travail
OCDE = Organisation de Coopération et de Développement
PMNU = Pacte mondial des Nations Unies
IDE = Infirmier diplômé d’Etat
CEI = Index Emissions de Carbone
TCO = Total Cost of Ownership
EMS = Environmental Management System





Bâtiment Mozaïk
23 Rue François Jacob
92 500 Rueil-Malmaison

Tél. : +33 (0)4 66 02 15 15

winnicare.fr

