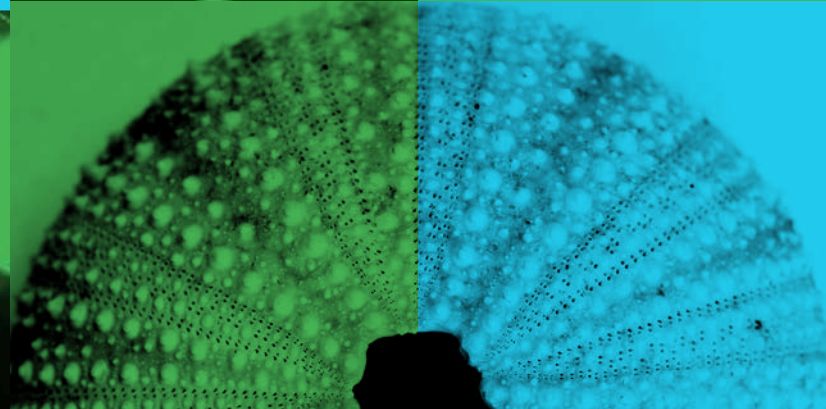
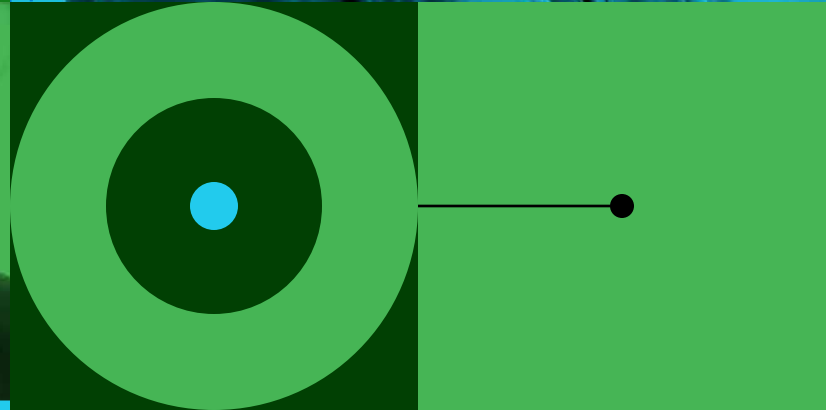
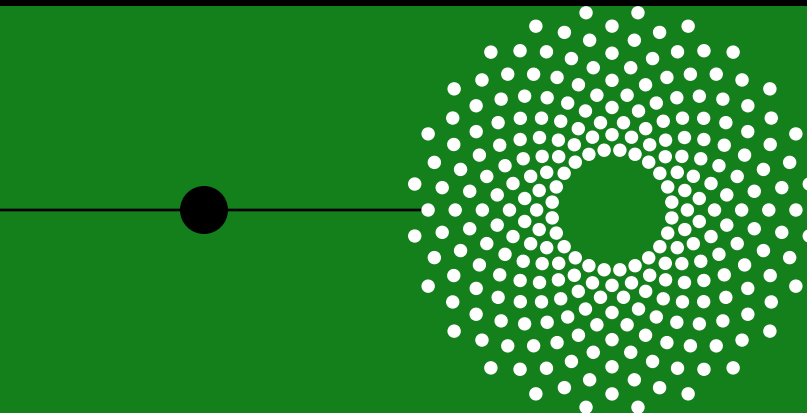




Rapport ESG

2023





À propos de ce rapport

Les deux principaux rapports publiés par Omnicell pour valoriser nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) sont les suivants : le rapport annuel du formulaire 10-K (dénommé « Rapport annuel »), principalement destiné aux financeurs et aux investisseurs, et ce rapport ESG, destiné à un large public de parties prenantes internes et externes. Publié en avril 2024, ce rapport décrit les réalisations d'Omnicell en termes de pratiques environnementales, sociales, de gouvernance et d'innovation sur la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023. Il inclut toutes les activités et opérations d'Omnicell financièrement consolidées dans notre [Rapport annuel 2023](#).



Global Reporting Initiative (GRI) est un organisme international indépendant dont le siège est à Amsterdam et qui dispose de bureaux régionaux dans le monde entier. GRI aide les entreprises, les gouvernements et autres organisations à déterminer leur empreinte environnementale et communiquer ces informations.

Corey J. Manley

Executive Vice President,
Chief Legal and Administrative Officer
corey.manley@omnicell.com

Kathleen Nemeth

Senior Vice President,
Investor Relations
kathleen.nemeth@omnicell.com

Omnicell, Inc.

4220 North Freeway
Fort Worth, TX 76137

Dans la mesure où les déclarations contenues dans le présent rapport traitent d'informations qui ne sont pas historiques, elles constituent uniquement des « déclarations prospectives » au sens du Private Securities Litigation Reform Act de 1995. Sans limiter la portée de ce qui précède, les déclarations comprennent les mots « s'attendre à », « avoir l'intention de », « éventualité », « vouloir », « devoir », « possibilité », « pouvoir », « planifier », « potentiel », « anticiper », « croire », « prévoir », « directives », « perspectives », « objectifs », « but », « estimer », « chercher », « prédire », « projeter » et autres expressions similaires ont pour but d'identifier les déclarations prospectives. Les déclarations prospectives sont liées à de nombreuses circonstances, indépendamment de la volonté d'Omnicell. De telles déclarations incluent, sans s'y limiter, aux déclarations concernant la stratégie, les plans, les engagements, les buts, les promesses et les objectifs d'Omnicell, y compris ses initiatives ESG. Les résultats réels et autres événements peuvent différer de manière conséquente de ceux escomptés dans les déclarations prévisionnelles en raison de nombreux facteurs impliquant des risques et des incertitudes substantiels, connus et inconnus. Ces risques et incertitudes incluent, entre autres, (i) les risques liés au changement climatique et aux mesures juridiques, réglementaires ou commerciales visant à lutter contre le changement climatique, ainsi que l'importance accordée aux questions ESG par les diverses parties prenantes, (ii) les risques liés aux investissements d'Omnicell dans de nouvelles stratégies ou initiatives commerciales, (iii) la capacité d'Omnicell à saisir des opportunités de croissance, à développer et commercialiser de nouvelles solutions et à améliorer les solutions existantes, (iv) toute perturbation des systèmes de technologie de l'information d'Omnicell et les violations de la sécurité des données ou les cyberattaques sur ses systèmes ou solutions, y compris

une attaque de rançongiciel ayant été rapportée et tout effet juridique, réputationnel et financier potentiellement négatif pouvant résulter de celle-ci et/ou d'autres incidents de cybersécurité, ainsi que l'efficacité des plans de continuité des activités en cas d'accident de cybersécurité futur, (v) la capacité d'Omnicell à recruter et à pérenniser un personnel compétent et motivé, (vi) les risques liés à la disponibilité et à l'accès aux matières premières et aux composants ou aux fluctuations de prix, aux pénuries ou aux interruptions d'approvisionnement, (vii) la dépendance d'Omnicell à un nombre limité de fournisseurs pour certains composants, équipements et matières premières, ainsi que pour des technologies fournies par des vendeurs tiers ainsi que (viii) d'autres risques et incertitudes décrits dans la section « Facteurs de risque » du dernier rapport annuel d'Omnicell du formulaire 10-K et dans les autres rapports d'Omnicell déposés ou soumis à la SEC des États-Unis, disponible à l'adresse www.sec.gov. Les déclarations prospectives doivent être considérées à la lumière de ces risques et incertitudes. Les investisseurs et autres lecteurs sont priés de ne pas accorder une confiance excessive aux déclarations prospectives. Toutes les déclarations prospectives contenues dans ce rapport ne sont valables qu'à la date du présent rapport. Omnicell n'est pas dans l'obligation de modifier ces déclarations publiquement, ou de modifier les raisons pour lesquelles les résultats réels pourraient différer de ceux attendus ou sous-entendus dans les déclarations prospectives, que ce soit en raison d'un changement de circonstances, de nouvelles informations, d'événements futurs ou autres, sauf si la loi l'exige.

Ce texte est la traduction française de la version originale anglaise de ce rapport. En cas de divergence, la version originale anglaise prévaut.

Rapport environnemental, social et de gouvernance

2023



Table des matières

1

À propos d'Omnicell

Page 4

Le mot du fondateur	6
À propos d'Omnicell	8
Notre engagement, notre mission et notre code de conduite	12

2

Notre programme ESG

Page 14

Supervision de la gouvernance	16
Stratégie ESG	18
Objectifs et missions stratégiques	20
Objectifs de développement durable des Nations Unies	22
Impliquer les parties prenantes	24

3

Nos réalisations

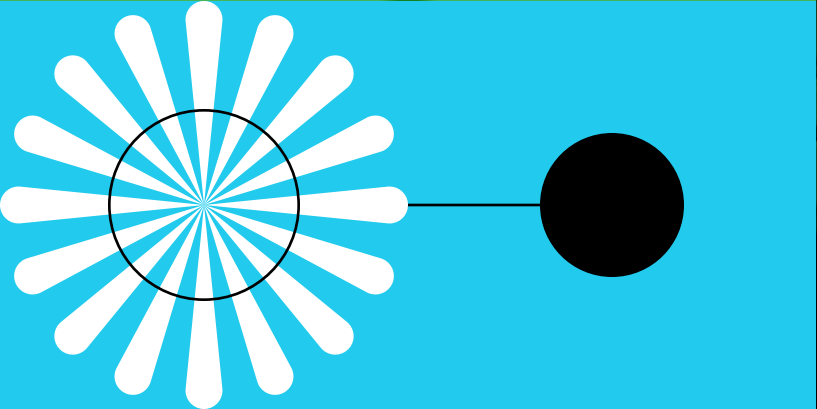
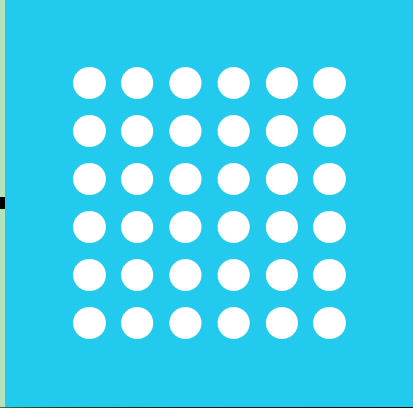
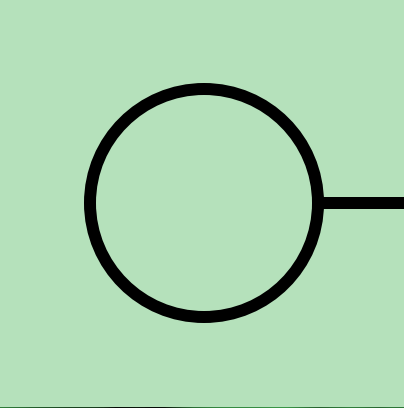
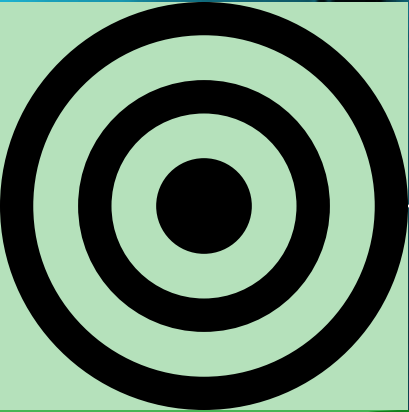
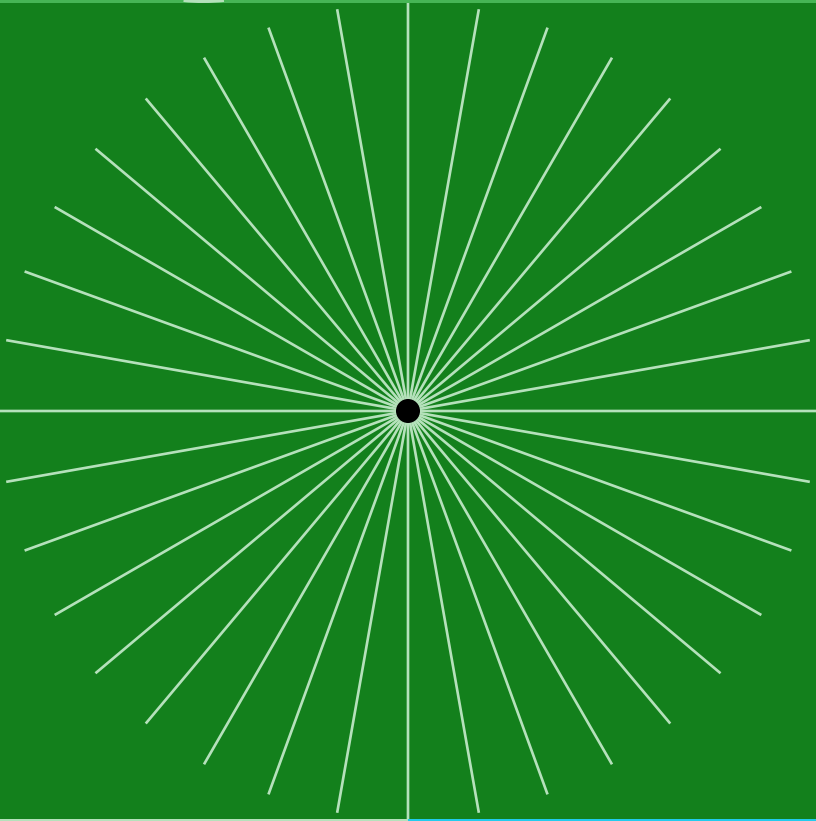
Page 26

Pratiques environnementales	28
Pratiques sociales	44
Pratiques de gouvernance	70
Innovations	82

Annexe : tableaux de données

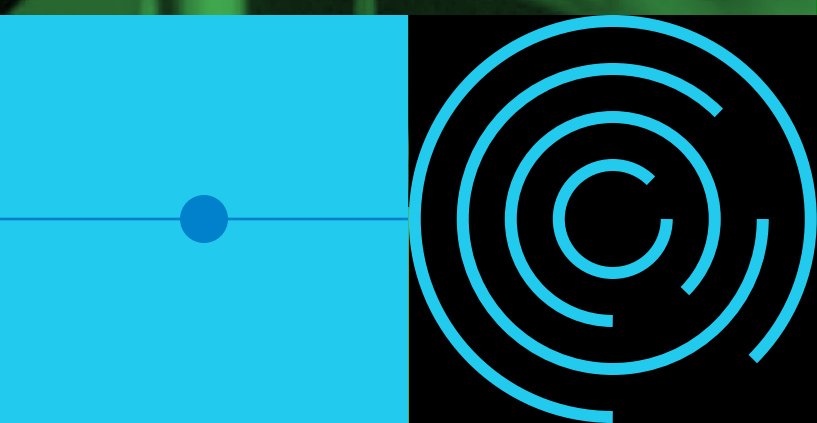
Page 96

Environnement	97
Social	98
Gouvernance	102
Innovations	106
Déclarations générales	108





À propos
d'Omnicell



Le mot du fondateur

Notre entreprise a été originellement créée pour aider les cliniciens à mieux soigner leurs patients. Nous sommes convaincus que tout le monde a droit aux meilleurs soins de santé. Pas juste une minorité. Tout le monde. Nous pensons qu'il n'est pas possible d'y parvenir sans alléger le fardeau administratif lié aux soins de santé. La gestion du circuit du médicament – donner le bon médicament au bon patient et au bon moment – est un processus complexe qu'Omnicell s'efforce de rendre plus simple et plus efficace dans toutes les structures de santé tout autour du monde. Notre mission est d'être le partenaire le plus fiable des prestataires de soins de santé pour permettre la transformation vers la Pharmacie Autonome afin d'obtenir les meilleurs résultats pour les patients. Notre engagement global en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) s'inscrit naturellement dans la continuité de nos actions.

En 2023, l'objectif People and Planet est devenu l'un des piliers de notre stratégie. Nous avons concentré nos efforts autour de cet objectif, non seulement parce qu'il est essentiel pour notre succès, mais aussi parce que nous sommes convaincus que c'est la bonne chose à faire. Nous nous appuyons sur notre plus grand atout, nos collaborateurs, et mettons l'expertise de chacun au service de notre engagement pour le monde qui nous entoure. Grâce à ces efforts, nous réalisons des avancées positives à tous les niveaux de notre activité, y compris l'approvisionnement responsable, le rendement et le cycle de vie de nos produits. Avec des employés dans le monde entier, il est de notre devoir de promouvoir les bonnes stratégies, pour le bien de notre planète et en particulier de nos collaborateurs, de leur santé globale et de leurs familles.

Si l'engagement dans le programme People and Planet exige une vision cohérente et à long terme, chacune de nos initiatives de base est essentielle pour accroître nos efforts et nos performances en matière d'ESG. Les principaux moyens d'y parvenir sont notre ESG Ambassador Program (*programme d'ambassadeurs ESG*), les Employee Impact Groups (*groupes d'impact des employés*) (EIG) EIG et le programme Omnicell Cares. Avec responsabilité et enthousiasme, chacun de nos employés soucieux des aspects ESG est encouragé à promouvoir les bonnes pratiques concernant ces domaines. Nous nous inspirons de la passion, de l'expertise et de la formation de nos collaborateurs de manière transversale. Ainsi, les aspects ESG deviennent un automatisme et font partie intégrante de notre identité en tant qu'entreprise.

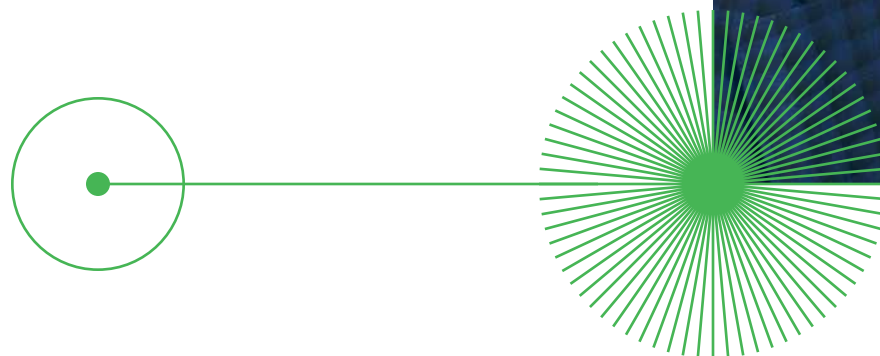
« Avec des employés dans le monde entier, il est de notre devoir de promouvoir les bonnes stratégies, pour le bien de notre planète et en particulier de nos collaborateurs, de leur santé globale et de leurs familles. »

Considerant notre passé et de notre avenir, il est remarquable d'observer les progrès réalisés de façon continue au cours des trois décennies d'existence d'Omnicell. Ce qui est passionnant aujourd'hui, c'est que la rentabilité et la facilité de mise en œuvre de la technologie nous permettent d'apporter rapidement une plus grande valeur à nos clients et à leurs patients. Nous pensons que l'importance que nous accordons à l'innovation et les nouvelles avancées que nous réalisons peuvent nous aider à répondre à une demande du marché qui nous était encore inconnue il y a cinq ans.

Et nous sommes à l'aube de progrès bien plus importants dans un secteur qui, selon nous, a désespérément besoin de solutions audacieuses répondant aux problèmes mondiaux. Le changement implique des risques, et bien que le secteur de la santé soit souvent prudent concernant les nouvelles technologies, nous pensons qu'il est prêt à adopter la vision de la Pharmacie Autonome que nous aidons à mettre en œuvre. En effet, les pays et les entreprises se concentrent de plus en plus sur l'amélioration de la santé et du bien-être des populations en créant un meilleur accès à des soins de santé de qualité. Nous travaillons dur pour créer un avenir où le circuit du médicament bénéficiera d'une sécurisation et d'une optimisation accrue afin de permettre aux professionnels de santé de se consacrer aux patients, tout en positionnant Omnicell en leader capable de définir, délivrer et réaliser des résultats.

Chez Omnicell, nous nous engageons à être une entreprise citoyenne responsable parce que nous estimons qu'il est important de faire ce qui est juste. Je vous invite à vous reporter aux parties concernant nos objectifs stratégiques et nos progrès dans ce rapport. Notre entreprise choisit les programmes ESG et I pour Innovation, dans le cadre d'une approche transparente qui se veut axée sur les résultats. Nos choix se concentrent sur la création de valeur à long terme en s'appuyant sur des données objectives, des analyses et la logique, les analyses et la logique. Je crois sincèrement que vous allez adhérer à notre démarche.

RANDALL A. LIPPS
Chairman, President,
Chief Executive Officer,
et fondateur



À propos d'Omnicell

Fort de plus de 30 ans d'expérience dans les solutions de gestion du circuit du médicament, Omnicell s'engage à résoudre les défis critiques inhérents à cette problématique et à promouvoir les professionnels de santé au rang d'acteurs clés de la prestation de soins. En tant que leader dans la transformation du modèle de dispensation des soins de santé, Omnicell s'efforce d'aider ses clients à définir et à mettre en œuvre une stratégie

de gestion des médicaments rentable. Cette stratégie est conçue pour donner aux pharmaciens et aux infirmières les moyens de se concentrer sur les soins aux patients plutôt que sur les tâches administratives, afin d'améliorer les résultats cliniques, opérationnels et financiers dans toutes les structures de soins. Dans cette optique, nous offrons des solutions de gestion du circuit du médicament à la pointe de l'industrie, comprenant de l'automatisation intelligente, une suite logicielle et des services spécialisés. Notre gamme complète de solutions fournit les bases essentielles permettant aux clients de suivre la vision de la Pharmacie Autonome, définie par les leaders d'opinion du domaine pharmaceutique pour améliorer l'efficacité opérationnelle et, en fin de compte, s'affranchir de toute erreur dans la gestion le circuit du médicament.

Nos produits et services couvrent l'évolution du parcours de soins, y compris les soins hospitaliers, ambulatoires et les officines. Nous fournissons une gamme de systèmes de dispensation des médicaments et des dispositifs



medicaux à l'unité de soin, y compris des systèmes automatisés. Nous proposons aussi des solutions d'automatisations sophistiquées, comprenant la robotique, pour automatiser les tâches, rationaliser le flux de travail et réduire les erreurs humaines. Au-delà de ces aspects, nous fournissons des solutions d'automatisation aux pharmacies à usage intérieur (PUI) pour la dispensation de médicaments et la préparation de médicaments par voie intraveineuse (IV Compounding). Nous fournissons aussi des solutions d'aide aux patients pour améliorer l'observance des traitements. Parmi nos offres, nous fournissons des services d'accompagnement conçus pour aider à optimiser l'utilisation de nos solutions via des contrats de service, incluant le support de nos experts pour optimiser le fonctionnement de l'équipement.

Nous continuons à investir de manière significative dans nos efforts de recherche et de développement afin de faire progresser la vision commune de la Pharmacie Autonome. Parmi nos succès, citons : l'amélioration des armoires de dispensation automatisées de la gamme XT grâce à des mises à jour matérielles et logicielles, les efforts visant la transition, pour nos clients, d'une infrastructure sur site vers notre plateforme basée sur le cloud, ainsi que l'investissement dans d'autres développements de logiciels et de services de haute technologie. En outre, nos capacités d'automatisation robotique continuent d'évoluer, pendant que nous concentrons nos efforts sur les solutions nouvellement commercialisées et dans l'innovation pour les solutions en cours de développement. Nous avons également commencé à travailler sur des solutions à plus long terme qui devraient bénéficier à nos offres de plateformes basées sur le cloud. Tous nos efforts de recherche et de développement sont axés sur la mise en œuvre rapide de la vision de la Pharmacie Autonome.

Marques et filiales

Les marques suivantes sont des marques commerciales ou des marques déposées des produits et marques actuels d'Omniceil référencés dans ce rapport :

Omniceil®

Amplicare® Clinical Solution™

XT Anesthesia Work Station™

EnlivenHealth®

i.v.STATION™

XT Automated Medication Dispensing System™



DÉFINITION DES RÉSULTATS

[Cliquez ici](#) pour voir comment

Omniceil tire parti de la puissance de l'innovation axée sur les résultats.



Présence mondiale

Les solutions d'OmniceLL aident les établissements de santé du monde entier à réduire les coûts, à améliorer l'efficacité du travail, à établir de nouveaux flux de revenus, à améliorer le contrôle de la chaîne d'approvisionnement, à respecter les normes et à se rapprocher de la vision de l'industrie de la pharmacie autonome. Notre gamme complète d'appareils robotisés, de dispositifs et de logiciels intelligents et de services et produits spécialisés est disponible en plusieurs langues, dont le chinois traditionnel, le chinois simplifié, le japonais, le coréen, le français, le suédois, le néerlandais, l'espagnol, l'italien et l'allemand.

Le siège d'OmniceLL est établi à Fort Worth, au Texas, et l'entreprise compte environ 3 650 employés dans le monde (au 31 décembre 2023).¹ Sur le nombre total d'employés, environ 3 040 sont situés aux États-Unis ou au Canada.¹ En dehors des infrastructures d'OmniceLL aux États-Unis, nous possédons des sites en Australie, en République populaire de Chine, en France, en Allemagne, en Inde, en Italie, dans les Émirats arabes unis et au Royaume-Uni.

● **Siège social :**

Fort Worth, TX

NOMBRE D'EMPLOYÉS

Environ

3 650

employés dans le monde au
31 décembre 2023²



1 Les effectifs n'incluent pas les employés temporaires ou contractuels.

2 La diminution des effectifs d'environ 580 personnes reflète l'impact des initiatives de restructuration annoncées par la société en novembre 2022, février 2023 et novembre 2023 en raison de la conjoncture macroéconomique actuelle et des dynamiques de marché difficiles.

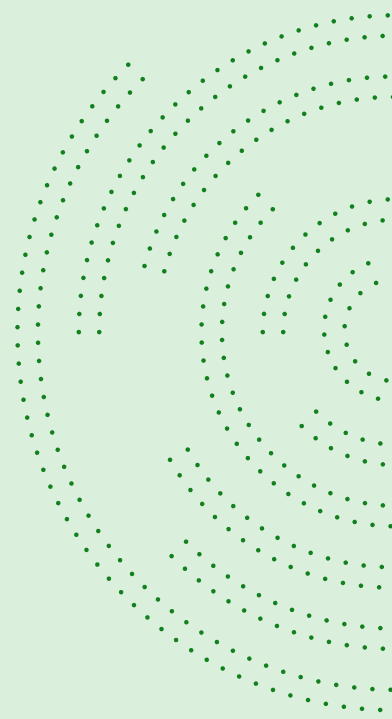
Résultats financiers



1 147 B\$

Revenus totaux pour
l'année 2023 (GAAP*)

*Règles comptables en vigueur aux États-Unis



Notre engagement, notre mission et notre code de conduite

Nous sommes convaincus qu'une véritable transformation ne peut se mesurer que par les impacts qu'elle produit. C'est la raison pour laquelle nous inscrivons notre vision dans chacune de nos actions. C'est cette vision qui nous inspire chaque jour. Nous sommes persuadés que ce que nous défendons est aussi important que ce que nous proposons. C'est ainsi qu'ensemble, nous pensons pouvoir concrétiser la vision de l'industrie de la Pharmacie Autonome à l'échelle mondiale.

Notre **engagement**, notre **mission** et notre **code de conduite** se fondent sur ces principes.

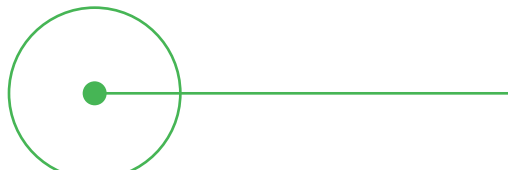

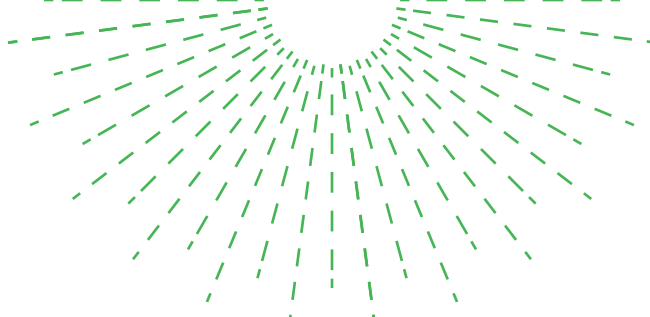
Cela commence par notre **engagement** : les résultats. Il s'agit de résultats définis et mis en œuvre. Nous définissons et proposons des innovations axées sur les résultats, conçues pour optimiser les solutions cliniques et commerciales dans tous les contextes de soins.

Cependant, nous souhaitons aller bien au-delà de ces résultats. Nous pensons que la réelle transformation des soins pharmaceutiques passe par une meilleure compréhension des défis de nos clients et par notre capacité à les aider à y répondre. Nous avons pour **mission** d'être le partenaire le plus fiable des prestataires de soins de santé pour permettre la transformation vers la Pharmacie Autonome.

« Chaque employé joue un rôle essentiel par sa contribution à garantir que nous offrons à nos clients une innovation et une expérience de qualité exceptionnelle. Ce sont notre engagement, notre mission et notre code de conduite qui permettent à chacun de nos employés de rejoindre notre vision commune pour transformer les soins pharmaceutiques ».

NCHACHA ETTA, Executive Vice President,
Chief Financial Officer





Nos principes directeurs (Our Guiding Principles)

Nos **principes directeurs** représente ce que nous défendons en tant qu'entreprise et nous guide dans tous les aspects de nos activités :

1 Être un transformateur passionné

Trouver la meilleure solution

2 Se focaliser sur la mission

Respecter notre engagement

3 Se montrer curieux intellectuellement

Remettre en question le status quo

4 Être entreprenant

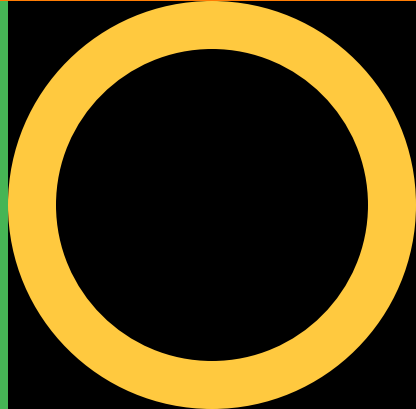
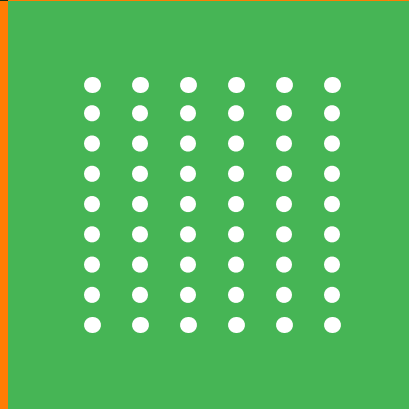
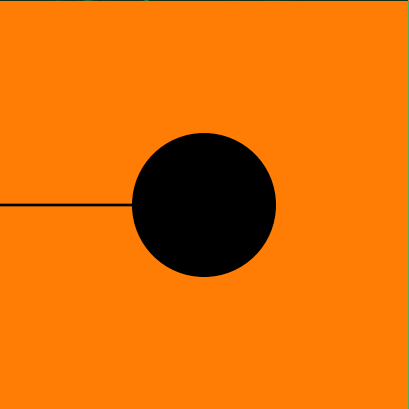
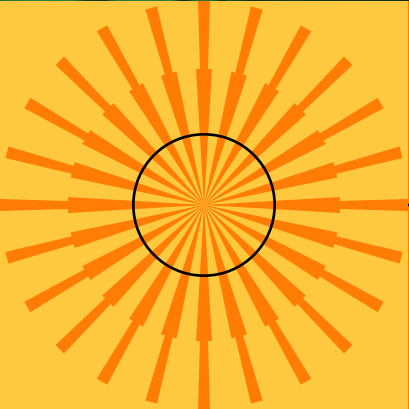
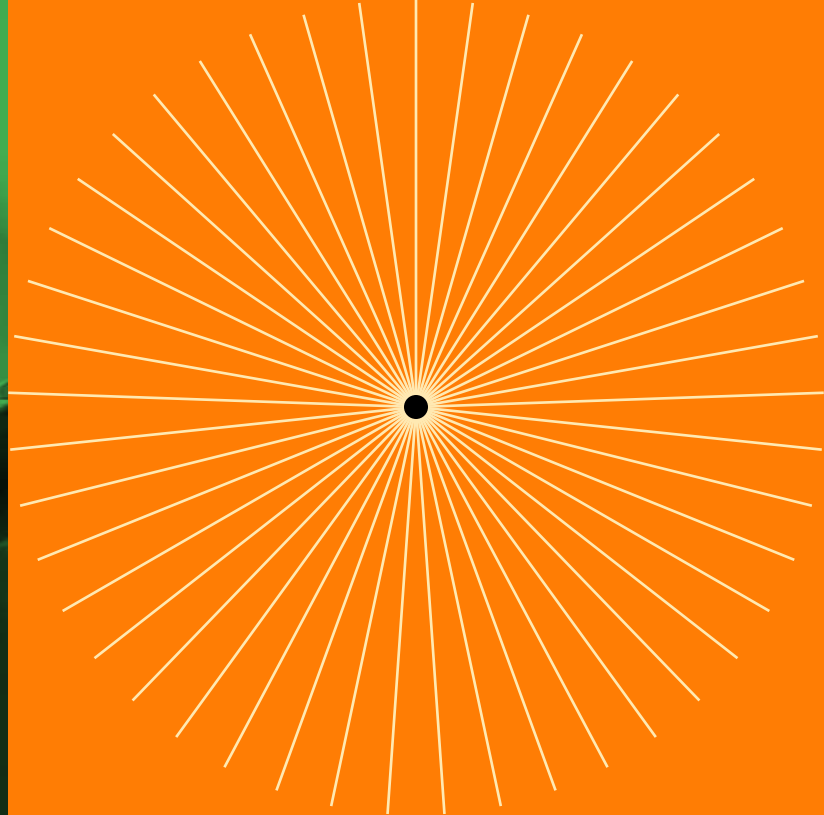
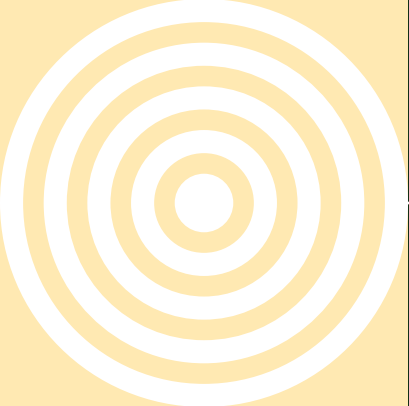
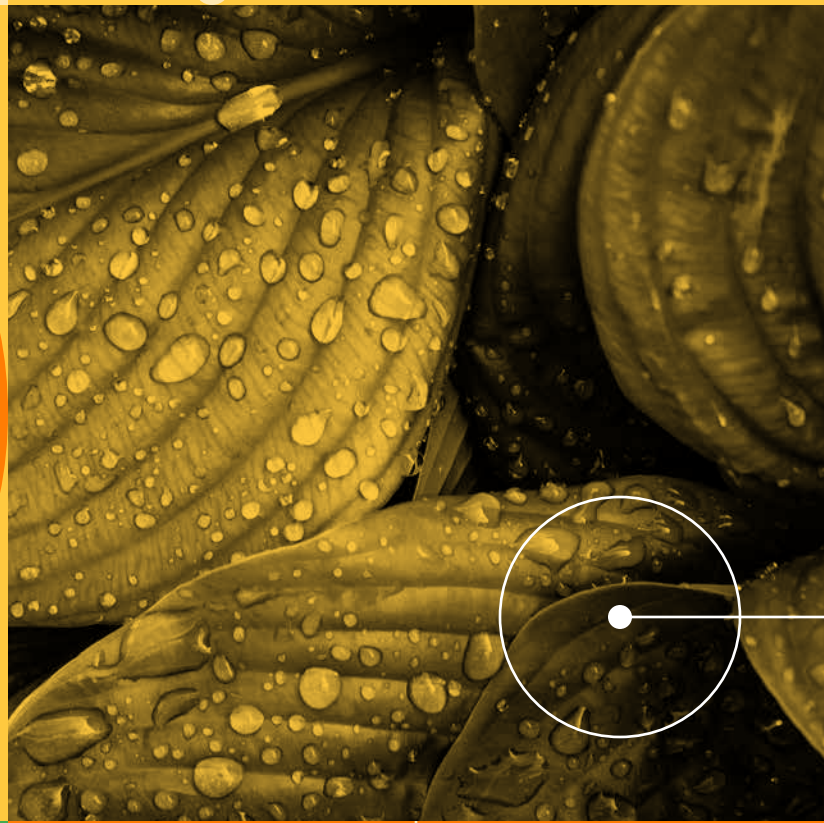
Tirer le meilleur parti de chaque opportunité

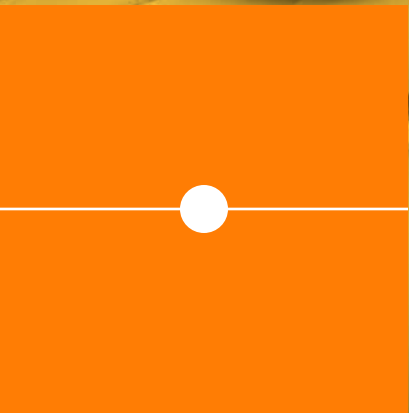
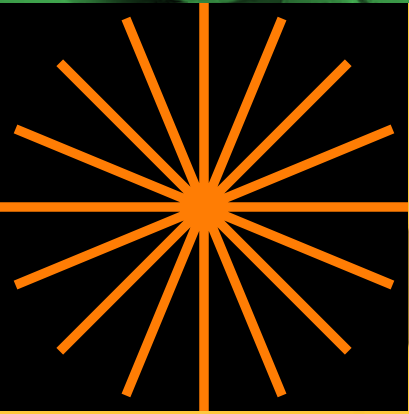
5 Donner de l'importance aux relations

Créer des synergies profitant à toutes les parties prenantes

6 Faire ce qui est juste

Montrer l'exemple dans chacune de nos actions





Notre programme ESG



Supervision de la gouvernance

Le programme environnemental, social et de gouvernance (ESG) engage activement avec les différents domaines fonctionnels d'Omniceil, cherchant à favoriser une étroite collaboration dans le but d'assurer la gestion efficace et la réduction des risques liés aux aspects ESG, tout en capitalisant sur les opportunités que cela crée. Ces domaines fonctionnels incluent, sans s'y limiter : conformité, santé, sécurité et environnement (SSE), gestion des risques, juridique, confidentialité des données et sécurité des données des clients, chaîne d'approvisionnement mondiale, produits, ingénierie, et ressources humaines.

Pour renforcer davantage ces efforts, Omnicell a lancé en 2023 un ESG Ambassador Program (*programme d'ambassadeurs ESG*). Il s'agit d'un groupe transversal de 17 cadres supérieurs qui travaillent sur notre programme ESG et qui ont pour mission d'informer, de prioriser et de mettre en œuvre la stratégie ESG d'Omniceil ainsi que les initiatives pertinentes pour les activités d'Omniceil. En outre, l'ESG Ambassador Program (*programme d'ambassadeurs ESG*) est destiné à mesurer efficacement les efforts d'Omniceil en matière d'ESG, avec l'appui des vice-présidents exécutifs de l'entreprise. Grâce à ce programme, nous souhaitons faciliter la synergie entre les différentes fonctions d'Omniceil. En effet, nous cherchons continuellement à améliorer la performance ESG d'Omniceil de manière holistique, tout en incarnant des pratiques commerciales responsables et en maximisant les impacts positifs.

Notre programme ESG est supervisé par notre vice-président exécutif, responsable juridique et

administratif, qui rend compte directement à notre président-directeur général et fondateur. Nous rendons compte de nos initiatives ESG tous les trimestres au Corporate Governance Committee du conseil d'administration, auquel l'administrateur principal/le président du Compensation Committee et le président du Audit Committee sont également invités à participer. Nous examinons également les efforts de réduction des risques de l'entreprise, y compris les risques ESG, tous les trimestres avec l'Audit Committee du conseil d'administration. Omnicell est dirigée par un conseil d'administration diversifié et indépendant, composé actuellement de dix administrateurs hautement qualifiés, dont neuf (90 %) sont indépendants et cinq (50 %) sont des femmes ou des personnes issues de la diversité. Nous pensons que la diversité des profils des membres de notre conseil d'administration reflète notre engagement et nos efforts continus pour parvenir à une diversité de points de vue, d'expériences et de connaissances.

Grâce à cette structure organisationnelle de notre programme ESG, nous pensons que les plus hauts responsables d'Omniceil sont en mesure d'opérer une surveillance, une consultation collaborative et une gestion des risques supplémentaires dans toutes nos activités. De plus, nous sommes convaincus que cette approche renforce notre volonté proactive de préservation du personnel, des actifs, des informations et de la réputation d'Omniceil. Ces efforts visent à éliminer et à atténuer les risques, et à accroître notre résilience opérationnelle et organisationnelle tout en maximisant les opportunités potentielles de croissance et d'amélioration.

Structure de gouvernance





Stratégie ESG

Le cadre stratégique d'Omniceil en matière d'ESG s'articule autour de quatre piliers fondamentaux : environnement, social, gouvernance et innovation. Nous avons ajouté l'innovation comme quatrième pilier pour souligner son importance au sein de notre entreprise et notre objectif d'encourager les efforts ESG axés sur l'innovation. Chacune de nos actions vise à transformer positivement les soins de santé, notamment avec la mise en place de notre approche "Our Better Way" - qui est la colonne vertébrale de notre stratégie qui façonne nos orientations.

L'identification et la progression de nos principaux domaines d'intérêt font partie intégrante de notre stratégie ESG, sur la base de l'évaluation de l'importance relative que nous avons entreprise en 2021. Pour chaque domaine identifié, nous élaborons une feuille de route stratégique comprenant des objectifs, des missions, des indicateurs clés de performance pertinents ainsi que des actions à court et à long terme. Cette méthodologie nous permet d'établir des priorités dans les domaines les plus importants et de guider la mise en œuvre de nos objectifs publics.

Notre stratégie ESG suit une approche basée sur l'analyse des risques, tout en visant à tirer profit des opportunités ESG pour améliorer nos performances et maximiser l'impact positif. En outre, nous reconnaissons l'importance d'intégrer les aspects ESG dans l'ensemble de nos activités, en alignant ces efforts sur notre éthique organisationnelle, qui englobe notre engagement, notre mission et notre code de conduite.

Pour souligner davantage l'alignement entre nos objectifs commerciaux et les efforts ESG, Omnicell a intégré People

and Planet comme pilier stratégique de l'entreprise en 2023, reconnaissant ainsi son importance dans notre stratégie d'entreprise. Cette orientation stratégique a conduit à la mise en place de l'ESG Ambassador Program (*programme d'ambassadeurs ESG*), dont la mission est de donner la priorité à notre stratégie, à nos initiatives et à nos performances en matière d'ESG et de les faire progresser.

En 2024, nous prévoyons d'affiner et de consolider notre stratégie ESG et nous nous réjouissons de renforcer et de souligner son importance stratégique pour l'entreprise.

« Notre stratégie ESG est une boussole qui nous guide vers un avenir plus durable, car nous cherchons à aborder et à exploiter les domaines les plus importants de notre entreprise, tout en œuvrant pour le bien de nos communautés et de la planète. »

COREY MANLEY, Executive Vice President,
Chief Legal and Administrative Officer

Notre approche “Our Better Way”



Matérialité

En 2023, nous avons procédé à une nouvelle évaluation interne de la matérialité afin de réaffirmer nos domaines d'action prioritaires et d'éclairer notre planification à long terme. Les résultats de l'évaluation ont mis en évidence notre conformité actuelle avec les principaux domaines d'action, validant ainsi notre trajectoire tout au long de l'année 2023.

En 2024, nous prévoyons d'effectuer une évaluation complète de la double matérialité, en évaluant l'impact de chaque domaine sur l'entreprise Omnicell, sur la société et sur l'environnement. Les résultats de cette évaluation viendront affiner et orienter la stratégie, les objectifs et les missions à long terme de notre programme ESG.



Objectifs et missions stratégiques

Tout au long de l'année 2023, nous avons réalisé des progrès significatifs dans la concrétisation des objectifs stratégiques définis en 2021. Nous sommes fiers d'annoncer que trois objectifs ont été atteints cette année, alors que nous avions prévu de les atteindre en 2023 ou dans les années à venir. Tout en faisant progresser nos initiatives en 2024, nous prévoyons de réévaluer et de réviser soigneusement nos objectifs stratégiques, si nécessaire, pour que notre travail reste cohérent avec une industrie et une planète en constante évolution, en accord avec les priorités stratégiques d'Omniceil, et en gardant à l'esprit la croissance de notre programme ESG.



Objectifs et missions stratégiques

PILIER	THÈME	OBJECTIF	MISSION	STATUT
Environnemental Innover pour plus d'efficacité	Risque climatique et résilience	Donner la priorité à l'excellence opérationnelle et à la prise en compte de l'environnement pour l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur afin de contribuer aux efforts mondiaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre.	Réaliser une évaluation des risques climatiques de scope 1 et 2 d'ici fin 2022.	✱
	Empreinte en gaz à effet de serre	à limiter l'augmentation de la température mondiale à + 1.5° Celsius d'ici 2030 (conformément à l'Accord de Paris)	Achever l'évaluation de base des émissions de scope 3 d'ici 2024.	✱
			Fixer des objectifs de réduction de scope 3 d'ici 2026.	○
Social Chaque voix compte	Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEI&B)	Créer une culture d'inclusivité, d'engagement et de bien-être.	Créer des possibilités d'implication des employés et diffusions des bonnes pratiques par le biais de comités, de groupes de ressources pour les employés et d'Employee Activity Committees d'ici 2025.	✱
	Trouver, recruter et garder les talents	Faire d'Omniceil un employeur de choix pour les meilleurs talents.	S'engager à atteindre un taux de rétention des employés de 85 % ou plus chaque année. ¹	✕
Gouvernance Faire ce qui est juste	Confidentialité des données, cybersécurité et résilience des réseaux	Protéger continuellement les données de nos employés et de nos parties prenantes tout en augmentant les investissements dans la résilience des réseaux et en maintenant la politique Zero Trust.	Maintenir le taux d'échec des tests d'hameçonnage des employés à 10 % au maximum d'une année sur l'autre.	✱
Innovation Accélérer vers la perfection	Accès équitable aux produits et aux services	Proposer des produits et des services qui contribuent à améliorer les résultats en termes de soins de santé dans les communautés à revenus faibles et moyens et dans les zones mal desservies.	Développer un programme caritatif ² de dons de produits d'ici 2024 afin d'améliorer l'accès équitable aux produits et services grâce à la réutilisation des produits en fin de vie pour les économies défavorisées.	—
	Conception responsable des produits	Concevoir nos produits pour réduire notre empreinte écologique tout en maximisant les résultats pour les patients.	Élaborer des plans de réduction d'empreinte écologique d'ici 2023 sur 100 % des nouveaux produits.	✱

✱ Atteint ✱ En cours ○ Absence de progression à ce jour ✕ Non atteint — Abandonné

1 Omnicell n'a pas atteint son objectif de rétention de 85 % du personnel en raison de restructurations organisationnelles tout au long de l'année 2023. Ces restructurations étaient nécessaires en raison des difficultés de marché persistantes et de la dynamique macroéconomique.

2 Après mûre réflexion, nous avons convenu que la formalisation d'une campagne caritative de dons de produits n'était pas la meilleure option en termes de résultats, en raison des contraintes liées à la fin de vie des produits.

Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies

En tant qu'entreprise mondiale de la santé dédiée à la transformation du modèle de dispensation des soins de santé et avec la création de Trouver la Meilleure Approche "Our Better Way", nous reconnaissons l'importance et la pertinence des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Tout en contribuant à la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable des Nations Unies par le biais de nos activités et de notre programme ESG, nous nous concentrons principalement sur l'objectif de développement durable n° 3, à savoir bonne santé et bien-être, car nous pensons que notre expertise et nos activités nous permettent d'avoir un impact majeur dans ce domaine. En outre, l'ODD 3 des Nations Unies - «Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge» - résonne profondément avec notre engagement, notre mission et notre code de conduite.



Omicell soutient les objectifs de développement durable

Voici **quelques exemples** de la manière dont les efforts, les solutions et les services d'Omniceil s'alignent sur l'ODD 3 de l'ONU et de ses missions.

MISSION 3.3

D'ici 2030, mettre fin aux épidémies de sida, de tuberculose, de paludisme et aux maladies tropicales négligées, et lutter contre l'hépatite, les maladies liées à l'eau et d'autres maladies transmissibles.

[Publication numérique d'informations sur les médicaments](#)
[Synchronisation des médicaments](#)

Ces offres visent à améliorer collectivement l'observance des traitements, les connaissances en matière de santé et la relation entre le patient et le pharmacien, autant d'éléments qui peuvent s'avérer essentiels dans la lutte contre les maladies transmissibles.

MISSION 3.4

D'ici 2030, réduire d'un tiers la mortalité précoce due aux maladies non transmissibles grâce à la prévention et au traitement, et promouvoir la santé mentale et le bien-être.

[Groupe d'impact des employés \(EIG\) BREATHE](#)
[Congé payé dans le cas d'un don d'organes et de moelle osseuse](#)
[Programme Omnicell Cares](#)

Omniceil s'engage à favoriser et améliorer la santé et le bien-être de ses employés et de leur communauté, tout en promouvant l'éducation, la prévention et le traitement des maladies non transmissibles, grâce à des initiatives telles que l'EIG BREATHE, le congé payé dans le cas d'un don d'organe et de moelle osseuse et le programme Omnicell Cares.

MISSION 3.5

Renforcer la prévention et le traitement de la dépendance, y compris concernant l'abus de stupéfiants et la consommation excessive d'alcool.

[XT Controlled Substance Manager](#)
[Controlled Substance Dispenser](#)
[Opioid Mitigation Module](#)

Ces solutions sont conçues pour contribuer à la prévention de l'abus de substances, notamment de stupéfiants, en améliorant la gestion, la sécurité et l'identification des risques liés aux substances contrôlées dans les établissements de santé.

MISSION 3.8

Assurer une couverture de santé universelle, y compris la protection contre les risques financiers, l'accès à des services de santé élémentaires de qualité et l'accès aux médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et abordables pour tous.

[Amplicare Clinical Solution](#)
[Omniceil Specialty Pharmacy Services](#)

Omniceil Specialty Pharmacy Services propose des produits et des solutions destinés à faciliter l'accès aux médicaments spécialisés, à fournir une aide financière et des programmes d'accès aux patients, et à contribuer à l'administration du programme fédéral des États-Unis 340B Drug Pricing Program. En outre, notre programme Amplicare Clinical Solution propose aux pharmaciens des outils et des informations destinés à améliorer l'accès des patients, la prise en charge financière et la qualité des soins de santé dans les officines, tout en élargissant l'accès aux vaccins.

Impliquer les parties prenantes

Omnicell souhaite s'engager et collaborer avec ses parties prenantes de façon régulière par le biais de divers canaux transversaux au sein de l'entreprise. Nous espérons ainsi obtenir des informations et un retour d'expérience précieux qui nous permettront d'améliorer nos performances d'une année sur l'autre.

Omnicell reconnaît l'importance de ses collaborateurs dans le succès de l'entreprise et s'engage à être un employeur de choix. Nous mesurons régulièrement la satisfaction et l'implication des employés par le biais d'enquêtes et nous créons des opportunités pour les employés de partager leurs idées et leurs préoccupations. La [boîte à idées en ligne pour les employés](#) et les [Discussions informelles autour de pauses café virtuelles](#) pour nos employés dans le monde entier en sont deux exemples. Nous cherchons par ailleurs à impliquer les parties prenantes en interne sur des thématiques ESG spécifiques tout au long de l'année. Cela inclut, entre autres, notre [Semaine de la Compliance \(Compliance Week\)](#) annuelle, qui renforce l'importance du respect des normes éthiques, l'adhésion aux réglementations et la contribution aux efforts de normalisation, et notre [Prix de l'impact environnemental \(Environmental Impact Award\)](#), qui récompense les employés ayant mené à bien un projet visant à réduire l'empreinte écologique d'Omnice

En 2023, nous avons concentré nos efforts de sensibilisation et d'engagement auprès d'un grand nombre de nos principales parties prenantes. Les thèmes évoqués étaient, entre autres, la stratégie et les performances de l'entreprise, les questions de gouvernance d'entreprise, y compris la composition et le renouvellement du conseil d'administration, la rémunération des cadres, la gestion du capital humain et les initiatives du programme ESG. Omnicell participe également à des présentations de résultats trimestriels, des événements organisés par l'entreprise, des conférences dans le domaine de la santé, ainsi que des réunions d'analystes financiers.

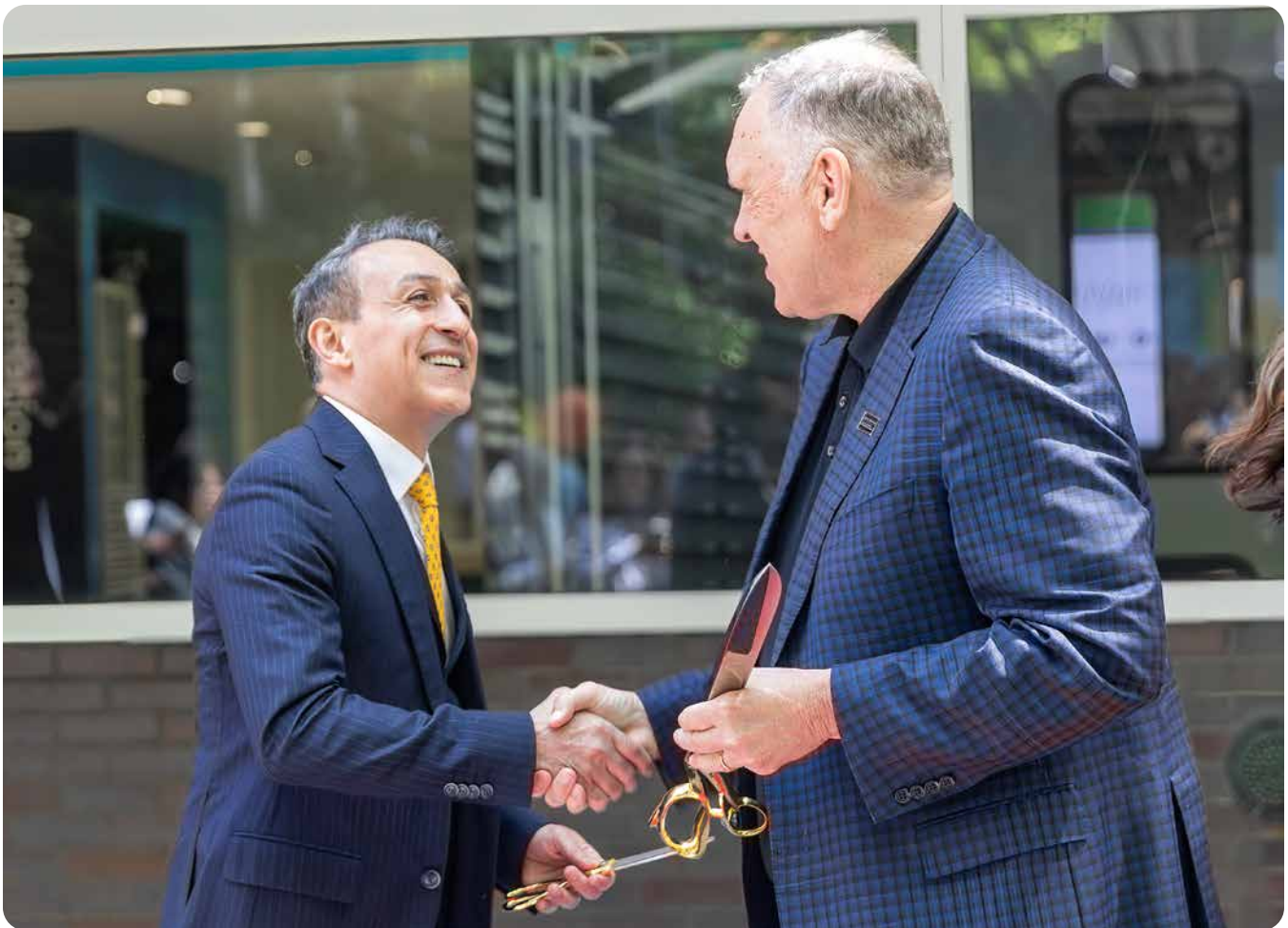
Omnice est également un membre de l'organisation professionnelle GS1 Healthcare, qui s'attèle à la promotion de l'utilisation des codes-barres dans les établissements de santé pour une meilleure traçabilité et une plus grande sécurité.

En 2024, nous serons ravis de proposer nouvelles opportunités de collaboration, aux États-Unis ainsi que dans plusieurs autres régions du monde. Ces opportunités vont permettre aux clients et aux principaux partenaires commerciaux de partager de précieuses informations qui, nous en sommes persuadés, contribueront à façonner notre feuille de route pour l'avenir, ainsi qu'à collaborer pour renforcer la progression de nos activités et de l'automatisation en général. Enfin, en 2024, Omnicell s'engage dans un partenariat avec l'Université Duquesne, pour un troisième projet de conseil dirigé par des étudiants en MBA et axé sur l'ESG.



« Nos collaborateurs sont au cœur de notre entreprise, ils sont le moteur de notre réussite et façonnent notre culture. Communiquer librement et valoriser chaque voix font partie de nos priorités, car nous nous efforçons en permanence d'être un employeur de choix. »

MAXIMO ROCHA, Senior Vice President, Chief People Officer







Nos
réalisations

Environnement

Au sein d'Omnicell, nous nous intensifions continuellement nos efforts en faveur de l'environnement et de la bonne gestion des ressources planétaires. Nos initiatives se concentrent, entre autres, sur la réduction de la pollution et des déchets et l'optimisation des ressources. En 2023, nous avons identifié le programme People and Planet comme une priorité stratégique pour harmoniser et faire progresser nos efforts en faveur de l'environnement dans l'entreprise. Nous sommes fiers de nos progrès pour réduire notre empreinte environnementale, particulièrement dans la réduction des emballages des produits, dans l'optimisation des matériaux d'expédition et dans l'optimisation des ressources lors de la conception de nos produits.

Réalisations 2023 en faveur de l'environnement

THÈME	OBJECTIF	MISSION	RÉALISATIONS 2023
Risque climatique et résilience	Donner la priorité à l'excellence opérationnelle et à la prise en compte de l'environnement pour l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur afin de contribuer aux efforts mondiaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre.	Réaliser une évaluation des risques climatiques de scope 1 et 2 d'ici fin 2022.	Réalisé en 2022. Veuillez consulter notre Rapport ESG 2022 pour de plus amples informations.
Empreinte carbone	Limiter l'augmentation de la température mondiale à + 1,5° Celsius d'ici 2030.	Achever l'évaluation de référence des émissions de scope 3 d'ici 2024. Fixer des objectifs de réduction de scope 3 d'ici 2026.	Nous avons progressé vers notre objectif grâce à la formation d'une équipe transversale spécialisée et à une approche multifacette. En tirant parti des meilleures pratiques, nous avons évalué l'état actuel de nos affaires, identifié les catégories pertinentes pour le Scope 3 et déterminé les méthodologies à suivre à l'avenir. Dans le même temps, nous avons continué à rassembler les données concernant les flux de biens et de services de notre chaîne de valeur. Finir de l'évaluation de référence des émissions de scope 3 est essentielle pour déterminer notre approche concernant nos objectifs de réduction de notre empreinte carbone. Nous optimiserons nos résultats pour définir des objectifs que nous croyons capables de produire un impact positif significatif.



Risque climatique et résilience

Avec le programme People and Planet, Omnicell privilégie la sauvegarde des personnes et de la planète et reconnaît l'importance du risque climatique et des efforts de résilience. Cela découle de notre engagement en tant qu'entreprise citoyenne responsable, ce que nous croyons être essentiel pour le succès à long terme de l'entreprise.

En 2022, nous avons concrétisé notre engagement à élargir le cadre de notre département Environnement, santé et sécurité (EHS) afin de prendre en compte la résilience climatique. Cela a pour but de favoriser le développement de connaissances spécialisées, d'encourager nos initiatives et d'accroître nos efforts concernant les risques climatiques et la résilience.

Amélioration de la performance environnementale

En 2023, Omnicell a participé pour la première fois au questionnaire CDP sur le changement climatique. Cela pourrait favoriser la transparence concernant notre travail sur les risques climatiques et la résilience et contribuer à nos efforts globaux de préservation de l'environnement.

Omnicell valorise l'engagement de son personnel à travers le monde pour la bonne gestion des ressources naturelles. En 2023, nous avons ajouté de nouvelles catégories dans notre boîte à idées en ligne pour partager les idées et les préoccupations liées aux pratiques environnementales ainsi qu'à la santé et la sécurité du personnel. De plus, notre ESG Ambassador

Program (*programme d'ambassadeurs ESG*) constitue une alternative pour que les employés puissent apporter leurs idées concernant les initiatives ESG. Ces différentes propositions sont conçues pour permettre à chaque employé de contribuer à la sécurité, la santé et vision au sein de l'entreprise.

Nous poursuivons la réévaluation et l'amélioration de nos chartes d'action sur le climat. Ces chartes ont été créées à l'issue des résultats et des recommandations provenant de l'évaluation des risques climatiques en 2022. Ces chartes mettent l'accent sur les solutions de fin de vie des produits, réduction des emballages et de l'empreinte carbone liée aux déplacements. Pour chaque charte, une équipe de parties prenantes va collaborer, partager leurs expériences et identifier les opportunités stratégiques en faveur du climat pour la réduction des risques.

Développement de produits

En 2023, Omnicell a introduit dans le processus de développement de produits des éléments livrables concernant l'EHS et l'ESG. Une checklist EHS a été créée et mise en place afin d'identifier les risques et les dangers potentiels dès la conception du produit, le tout pour la sécurité des clients et des employés. Cette checklist fournit des informations sur la sécurité du matériel, la gestion des déchets dangereux, les plans d'intervention d'urgence, l'équipement de protection individuelle, les évaluations du cycle de vie des produits ainsi que les évaluations sur l'impact environnemental. En continuant d'intégrer les aspects EHS et ESG dans le processus



de développement du produit, nous pensons améliorer la conformité aux réglementations environnementales, la sécurité et le bien-être des personnes, l'impact environnemental des infrastructures et la bonne gestion des ressources naturelles. Cela peut également permettre d'aborder de manière plus approfondie les dangers potentiels en matière d'EHS et les risques inhérents aux produits et d'évaluer les meilleurs matériaux à utiliser pour réduire l'impact environnemental. Pour soutenir ces efforts, Omnicell continue l'évaluation du cycle de vie spécifique au produit (LCA) afin d'examiner les impacts environnementaux de manière plus exhaustive à chaque étape du cycle de vie du produit, du processus d'extraction de la matière première à la fin de vie du produit. L'objectif est que tous les futurs développements de produits privilégient l'éco-conception. Veuillez consulter [Conception responsable des produits](#).

En 2023, l'équipe EHS d'Omniceil a mis en place un système qui permet un accès plus facile pour tous les employés aux fiches de sécurité (SDS), qui regroupent toutes les informations importantes concernant les produits chimiques utilisés. Cet accès rapide aux SDS permet une gestion responsable des produits chimiques et facilite la conformité avec les réglementations fédérales et nationales en matière de sécurité au travail. Ce système de consultation des SDS permet aux employés d'accroître leurs connaissances, d'améliorer leur résilience, d'apporter une réponse plus rapide et permet davantage de transparence et de prise de conscience au sein de l'entreprise.

En 2024, nous prévoyons de réaliser une autre évaluation des risques climatiques sur les sites de production d'Omniceil afin de déterminer les risques climatiques et de créer des stratégies de réduction des risques au niveau de nos sites.



Résilience de notre chaîne d'approvisionnement

En 2023, dans un effort de réduction des risques et d'amélioration de la résilience tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, notre équipe de la chaîne d'approvisionnement internationale (*Global Supply Chain Team*) a travaillé sur l'évaluation des risques et déterminé des pistes potentielles visant à supprimer les fournisseurs uniques dans des régions au contexte économique ou géopolitique difficile. L'équipe se concentre sur le rapprochement géographique des fournisseurs et la stratégie du double fournisseur pour un même composant, lorsque cela est faisable. Trouver des fournisseurs stratégiques pour résoudre les risques existants et les incertitudes est primordial pour continuer de renforcer la chaîne d'approvisionnement.

En 2023, Omnicell a débuté l'élaboration du Code de conduite des fournisseurs qui regroupe les recommandations et les exigences concernant les aspects EHS, les risques climatiques et la résilience, la conformité aux réglementations et le respect de la vie privée. Ce document, qui doit être publié en 2024, définit les normes et les bonnes pratiques à respecter par tous les fournisseurs existants et à venir. Veuillez consulter la section [Approvisionnement responsable](#) pour obtenir de plus amples informations.

Système de gestion EHS

Notre système de gestion EHS global (EHSMS) est utilisé pour identifier les potentiels risques et opportunités au sein de toutes nos activités et conduire des audits annuels et des suivis mensuels. L'EHSMS est conforme aux normes ISO 14001 - Systèmes de management environnemental et ISO 45001 - Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail.

En 2023, nous avons amélioré le logiciel EHSMS avec la mise à niveau de modules clés, incluant la gestion des incidents (*Incident Management*) et l'analyse de la sécurité au travail (*Job Safety Analysis*). Nous avons aussi intégré un nouveau module conçu pour suivre les initiatives EHS et les données environnementales. Ces améliorations vont renforcer l'analyse des données et rationaliser la collecte

des données, rendant ainsi nos efforts globaux plus efficaces.

L'objectif de l'EHSMS global centralisé est de faciliter la cohérence des efforts EHS, de renforcer la visibilité de l'entreprise sur la performance des différents sites et de clarifier l'étendue des responsabilités et des performances. En 2023, Omnicell a réussi à récupérer les données de terrain dans notre EHSMS global, en intégrant le système au sein des activités sur le terrain afin de rationaliser les flux de travail et de réduire les doublons dans la documentation, le contrôle, la formation et l'archivage. Nous sommes convaincus que cet effort va améliorer durablement la conformité aux lois en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

En 2023, des audits ISO 14001 et 45001 ont été réalisés dans nos sites à Saint Petersburg en Floride, à Irlam au Royaume-Uni et à Trieste en Italie.

« Notre système de gestion EHS robuste est la pierre angulaire de notre engagement environnemental. En mettant l'accent sur la sécurité, la gestion de l'environnement et le bien-être des communautés, nous protégeons les personnes et la planète. »

STEPHANIE JOHNSON, directrice
EHS et résilience climatique

Certifications ISO existantes et nouvelles

En 2023, nous avons obtenu une certification multi-sites sur les différents sites de fabrication d'OmniceIl et conservé nos certifications ISO pour nos sites de Saint Petersburg en Floride, Milpitas en Californie, Warrendale

en Pennsylvanie et Waukegan en Illinois. Nous avons aussi conservé nos certifications ISO 14001 dans nos usines à Irlam au Royaume-Uni et à Trieste en Italie.

En outre, les sites d'Irlam au Royaume-Uni et de Trieste en Italie ont obtenu la certification ISO 45001 en 2023. Nous souhaitons obtenir la certification multi-sites ISO 14001 et ISO 45001 en 2026 pour le dernier site de fabrication en Allemagne.

En 2023, nous avons commencé à renforcer la norme ISO 14001 - Système de management environnemental avec l'introduction des normes ISO 14040 et ISO 14044 - Évaluation du cycle de vie des produits. Nous avons sélectionné ces deux normes ISO pour créer le programme LCA d'OmniceIl parce qu'elles fournissent les principes, les recommandations et les directives pour mettre en place l'évaluation du cycle de vie des produits. L'ajout des normes ISO 14040 et ISO 14044 à notre certification ISO 14001 va nous permettre de créer un système de gestion environnemental complet et efficace afin d'améliorer nos performances globales en matière de développement durable. Pour la mise en œuvre de ces normes, nous avons organisé des formations certifiées ISO 14040 et ISO 14044 avec une équipe internationale transversale qui participera au comité d'évaluation du cycle de vie des produits (*Life Cycle Assessment Committee*). Cette équipe comprend des membres issus des services Qualité, Produits, Conformité et EHS.

Empreinte carbone

Opérations : scope 1 et 2

Nous pensons que l'engagement continu d'Omniceil en faveur du développement durable se reflète dans notre approche de travail et de contrôle afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de scope 1 et 2. Ces émissions proviennent principalement de la consommation d'énergie associée à l'exploitation des bâtiments, y compris l'éclairage, le chauffage, la climatisation et la consommation d'énergie des centres de données. Afin d'améliorer l'exactitude de la détermination de nos émissions globales, Omniceil utilise des unités de facteurs d'émissions à l'échelle sous-régionale. Nous adoptons une approche de consolidation opérationnelle pour rendre compte de nos émissions en utilisant des données collectées au niveau de nos sites d'activités au cours de la période concernée.

Pour récupérer nos données, nous utilisons généralement deux méthodes en faisant certaines hypothèses, qui dépendent de la disponibilité des données : (i) si pour une période donnée, les données d'un site manquent, et si nous disposons des données pour une autre période, nous appliquons la consommation d'énergie moyenne pour ce même site ; et (ii) si les données d'un site manquent et que nous n'avons pas d'autres données disponibles pour ce site, nous appliquons la consommation moyenne d'énergie par mètre carré d'un site similaire de la même région. Nous avons appliqué ces méthodes pour trois sites en 2022 et deux sites en 2023. Dans les rares cas où nous ne disposons pas des données nécessaires pour formuler une hypothèse

éclairée, nous excluons ce site du calcul de notre empreinte carbone, jusqu'à ce que des données soient disponibles à nouveau, car nous craignons que de telles données puissent entraîner un degré de précision pouvant prêter à confusion ou induire en erreur.

Dans un souci d'amélioration continue, nous avons pris des mesures en 2023 pour rationaliser davantage notre processus de récupération et de calcul des données, augmenter le niveau de précision et améliorer l'analyse des données grâce à l'amélioration de notre logiciel EHSMS. De plus, nous avons affiné nos processus de validation des données et amélioré notre méthode d'élaboration de rapport pour accroître la conformité avec les directives du protocole GES. Suite à ses améliorations, nous avons choisi de réévaluer nos données d'émissions de 2021 et 2022, et de les utiliser pour pouvoir établir des comparaisons d'année en année, ainsi que pour refléter la réévaluation des émissions de GES de scope 1, de scope 2, le total des émissions de scope 1 et scope 2, la consommation d'énergie et le ratio d'intensité carbone. À l'avenir, nous aspirons à améliorer continuellement notre processus et notre méthodologie afin d'affiner la récupération de nos données et nos calculs. En outre, nous souhaitons mieux comprendre la relation de cause à effet entre les différentes variables et nos tendances en matière d'émissions, telles que le télétravail ou la présence au bureau, les événements en présentiel et la taille du portefeuille immobilier.

Relevés TCFD (groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat) : émissions GES de scope 1 et 2¹

ASPECT		2021	2022	2023
Scope 1, émissions GES directes : émissions provenant des activités appartenant à l'entreprise, incluant la combustion de combustibles et l'exploitation des usines.	Total, en tonne équivalent CO2 (eq CO2)	391	477	414
Scope 2, émissions GES indirectes : émissions liées au site et provenant de l'achat d'électricité, de chauffage, de vapeur et de climatisation pour notre utilisation.	Total, en tonne équivalent CO2 (eq CO2)	6 460	5 681	5 131
Total des émissions GES de scope 1 et 2	Total, en tonne équivalent CO2 (eq CO2)	6 852	6 158	5 545
Consommation d'énergie	Total, en gigajoules (GJ)	65 653	61 214	54 366
Ratio d'intensité carbone	Total, émissions GES totales, en tonne équivalent CO2 (eq CO2) par million de dollars de bénéfices	6,05	4,75	4,83

¹ Nous avons choisi de reformuler les données d'émissions suivantes : (i) pour 2021, émissions GES de scope 1, émissions GES de scope 2, total des émissions GES de scope 1 et 2 et ratio d'intensité carbone, car nous avons recalculé ces chiffres en utilisant le facteur d'émission moyen de la production totale de la base de données intégrée des émissions et des ressources de production (eGRID) de l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA) et (ii) pour 2022, émissions GES de scope 1, émissions GES de scope 2, total des émissions GES de scope 1 et 2, consommation d'énergie et ratio d'intensité carbone pour refléter (a) l'amélioration de notre processus de collecte et de calcul des données, grâce aux améliorations apportées à notre logiciel EHSMS et à l'utilisation des facteurs d'émission sous-régionaux eGRID de l'EPA pour les sites aux États-Unis, (b) le changement de catégorie d'un site passant de scope 2 à scope 1 et (c) l'inclusion de certains sites pour lesquels des données sont devenues disponibles depuis permettant d'établir un rapport ou de formuler une hypothèse éclairée, ou la révision des données à la suite des processus de validation.



Efforts de réduction des émissions

Notre approche stratégique visant à réduire les émissions de scope 1 et 2 implique les efforts collaboratifs décrits dans la charte des sites (*Facilities Charter*) d'Omnicell. Développés par une équipe transversale, ces efforts visent à réduire l'impact environnemental de tous nos sites dans le monde. Les principaux domaines d'action incluent les opportunités d'évaluation pour accroître l'efficacité énergétique et explorer les options d'énergies renouvelables et la prise en compte des critères ESG dans les décisions des entreprises.

De plus, nous travaillons à réduire proactivement notre impact environnemental associé à la consommation d'énergie en migrant les charges de travail des centres de données sur site vers une infrastructure hébergée dans le cloud. La stratégie pour 2024 prévoit la poursuite de la consolidation de la charge de travail, la migration vers le cloud et l'optimisation de l'utilisation de l'énergie dans des sites spécifiques.

Chaîne de valeurs : scope 3

Entreprise responsable, Omnicell s'attèle à comprendre et réduire l'impact environnemental de sa chaîne de valeurs. En 2023, nous avons progressé activement sur notre objectif d'évaluation de référence de scope 3. Cela a impliqué la formation d'une équipe transversale expérimentée en ESG, EHS, International Compliance et de chaîne d'approvisionnement internationale. En partant des bonnes pratiques issues du protocole GES et de l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis, nous avons évalué l'état actuel de nos activités, identifié les aspects relevant du scope 3 et déterminé la méthodologie à suivre pour les prochains calculs d'empreinte carbone. Dans le même temps, nous avons continué à recueillir les données provenant des flux de biens et de services de notre chaîne de valeurs, pour obtenir les données récentes concernant les émissions des fournisseurs représentant les 90 % les plus importants de nos achats.

De plus, des efforts ont été réalisés pour réduire les émissions de scope 3 concernant les déplacements professionnels, y compris les initiatives stratégiques en cours décrites dans la charte globale des déplacements (*Global Travel Charter*) d'Omnicell. Depuis 2022, nous encourageons les comportements écologiquement responsables de nos employés en matière de déplacements avec notre programme de formation pour les nouveaux employés sur les voyages et les frais (*Monthly Travel and Expense New Hire Orientation*). Autre nouveauté 2023, nous proposons des réductions pour les véhicules électriques (EV) à l'aide d'un partenariat exclusif avec un fournisseur de location de voitures, afin de promouvoir des modes de déplacement écologiques. Cela vient compléter nos partenariats avec des voyageurs leaders sur le marché qui, eux aussi, ont pris des engagements forts en matière de développement durable.

En 2024, Omnicell poursuit ses efforts pour diminuer son empreinte carbone de scope 3. Nous sommes impatients de partager les données relatives au scope 3 et de souligner nos efforts continus pour réduire notre impact sur l'environnement.

Réduction des déchets et optimisation des ressources

En 2023, Omnicell a progressé sur plusieurs fronts pour réduire les déchets et améliorer l'optimisation des ressources. Parmi les principales actions dans ce domaine, citons la poursuite des chartes d'action climatique ciblant les solutions de fin de vie des produits et les efforts de réduction des emballages, avec pour objectif de réduire l'empreinte carbone sur la fin de vie des produits existants et la recherche de solutions pour des emballages durables.

L'équipe transversale des parties prenantes en charge de l'élaboration de ces chartes s'est réunie régulièrement pour élaborer des stratégies, coordonner et échanger leurs savoirs afin d'atteindre les objectifs escomptés. Par exemple, lors d'une réunion de la charte pour la réduction des emballages, un intervenant employé a fait part de ses découvertes de premier plan concernant un récent projet permettant de réduire les emballages des produits existants, créant ainsi un environnement propice à l'apprentissage mutuel et à la résolution des problèmes.

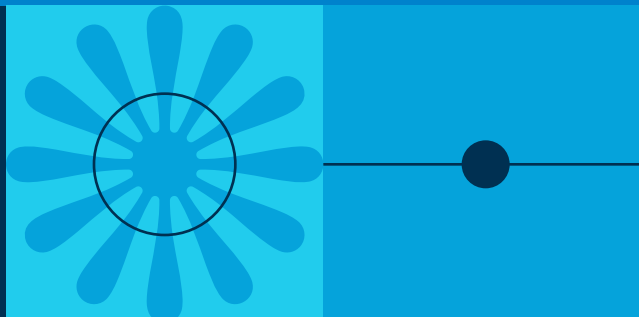
Omnicell est conforme aux réglementations relatives à la responsabilité élargie du producteur (EPR) dans plusieurs pays d'Europe dans lesquels l'entreprise est présente, parmi lesquels le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France. Nous nous y conformons en soumettant des données à l'international sur les emballages concernant nos activités, nos matériaux et nos pratiques en matière de développement durable. Nous continuons notre travail pour réduire la quantité de déchets d'emballages générés, y compris la quantité de matières premières vierges dans nos emballages.

Tout au long de l'année 2023, Omnicell a aussi travaillé pour réduire l'empreinte carbone associée à l'emballage des produits et aux matériaux d'expédition pour les XT Automated Medication Dispensing System Cabinet. Nous avons mis en place une pratique standard consistant à réutiliser les palettes en bois utilisées pour expédier les XT Cabinets vers le Royaume-Uni. Au cours de l'année 2023, 400 palettes, qui étaient auparavant à usage unique, ont été réexpédiées. À la fin de l'année, environ 300 palettes avaient été contrôlées minutieusement puis réutilisées. C'est environ 16 tonnes de bois qui ont été économisées, entraînant aussi des réductions de coûts pour l'entreprise.

Une nouvelle conception pour l'emballage des XT Cabinets a aussi permis de réduire nos déchets. En optimisant l'épaisseur de la mousse des coussinets et protecteurs d'angles du produit, nous avons pu réduire les matériaux d'emballage de 50 % sans compromettre la sécurité du produit lors du transport. Nous avons par ailleurs collaboré avec un fournisseur d'emballages pour repenser la conception du carton d'emballage du Controlled Substance Dispenser Starter Kit. Cela a entraîné des réductions des émissions GES et de la quantité de matériaux utilisés. Cela a aussi permis de réaliser des économies et d'améliorer l'efficacité des processus de réception et de déballage. En 2024, Omnicell va explorer de nouvelles solutions pour gagner en efficacité sur les emballages et les autres composants des produits.

FOCUS SUR L'ENVIRONNEMENT

“Ennovators” Award



Omnicell est constamment à la recherche de nouvelles idées pour réduire son impact environnemental et la force créative et avant-gardiste de notre personnel est essentielle dans ce contexte. En 2022, nous avons créé le prix de l'impact environnemental, aussi appelé “Ennovators” Award [Environmental + Innovator], qui récompense les employés ou les équipes qui ont fait preuve d'initiative, d'innovation et de créativité avec des projets visant à réduire notre impact sur l'environnement.

Le second prix annuel de l'Environmental Impact Award a été remis à l'équipe Service Supply Chain des services pour son initiative de réduction des emballages liés aux expéditions pour la maintenance des tiroirs à double fond des XT Cabinets d'Omniceil. Cette initiative s'inscrit dans la continuité du travail de l'équipe réalisé en 2022, qui avait remplacé les inserts en mousse à usage unique utilisés dans l'expédition pour la maintenance des tiroirs de l'XT Cabinet par des inserts réutilisables. Ces inserts hautement durables garantissent une sécurité et une protection identiques aux inserts à usage unique, mais sont réutilisables pour plusieurs envois.

En 2023, l'équipe a poursuivi ce projet en optimisant les emballages d'expédition des tiroirs à double fond des XT Cabinets. Après analyse des expéditions en cours, l'équipe a identifié des points d'amélioration et a collaboré avec notre fournisseur d'emballages pour repenser la conception des inserts en mousse réutilisables et du carton d'emballage. Cette nouvelle conception a permis d'améliorer l'efficacité concernant le poids et la taille sans compromettre la qualité ou la protection lors du transport. Des tests en laboratoire externe et de multiples tests d'expéditions en interne ont permis de valider les performances optimales de cette conception. Enfin ce nouvel emballage plus durable a entraîné de nombreux bénéfices incluant :

- Réduction de la consommation de ressources grâce à une conception de produit plus efficace ;
- Réduction des déchets générés par les matériaux d'emballage ;
- Augmentation de la réutilisation des matériaux avec l'optimisation des inserts en mousse réutilisables ;
- Réduction des coûts de stockage et d'expédition en diminuant la taille et le poids des emballages.

Réduction des déchets et efficacité dans la gamme Omnicell de l'observance thérapeutique

Omicell développe des produits d'observance thérapeutique tout en garantissant l'optimisation des ressources. Par exemple, nous avons intégré un processus de broyage des matières plastiques dans notre chaîne d'approvisionnement de plaquettes blister. Ce processus implique l'envoi de nos déchets de fabrication pour être recyclés en granulés et utilisés dans la production de matières premières, plutôt que d'être enfoui comme déchet. Nous utilisons ces matières premières, composées à plus de 80 % de nos propres granulés, dans la production de nos plaquettes blister. Les déchets en plastique qui ne peuvent pas être rebroyés et les déchets en papier provenant de la production de cartes sont ensuite recyclés. En recyclant et en réutilisant ces déchets de préconsommation (*Pre-Consumer-Waste*), Omnicell vise à maximiser l'optimisation des ressources et à réduire les déchets dans le processus de production d'emballages des plaquettes blister.

En outre, nous étudions la possibilité de réduire l'utilisation du plastique dans les plateaux de piluliers des produits d'observance thérapeutique en réduisant l'épaisseur du plastique. Selon Omnicell, le déploiement de cette initiative va permettre de réduire d'environ 17 % les matières plastiques par plateau, ce qui correspond à une réduction de plus de 21 tonnes de plastique par an au total, calculée sur les volumes de production de 2023.

Omicell est également attentif aux composants papier de ses produits d'observance thérapeutique. Nous nous approvisionnons en papier et en carton auprès de fournisseurs engagés en faveur du développement durable et certifiés par des organisations telles que Sustainable Forestry Initiative (SFI), Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC), Forest Stewardship Council (FSC) et American Tree Farm System (ATFS). Cela nous permet de soutenir des pratiques forestières durables, une gestion environnementale ainsi que des pratiques commerciales responsables.

En 2024, Omnicell va poursuivre ses recherches afin d'améliorer ses efforts dans la réduction des déchets et l'optimisation des ressources. Cela inclut la recherche de matériaux alternatifs pour les produits et les emballages et des possibilités de réduire et de réutiliser les matériaux d'emballage et d'expédition.

« La réduction du plastique dans l'emballage des piluliers de certains produits d'observance des traitements illustre la façon dont chaque amélioration contribue à notre effort global de réduction des déchets et d'optimisation des ressources tout en soulignant notre engagement en faveur de l'innovation et de l'amélioration continue. »

JOHN PARKER, directeur de l'approvisionnement mondial



En bref : performance environnementale

Étapes clés 2023

- Participation au questionnaire CDP (Carbon Disclosure Project) sur le changement climatique pour mettre en valeur la transparence concernant notre travail sur les risques climatiques et la résilience
- Amélioration de notre boîte à idées en ligne pour partager les idées et les préoccupations liées aux pratiques environnementales, à la santé et à la sécurité du personnel
- * Amélioration de nos chartes d'action climatique, qui se concentre sur les solutions pour la fin de vie des produits, la réduction des emballages, la réduction de l'empreinte carbone concernant les déplacements et l'impact environnemental de nos sites
- Évaluation des risques et détermination des pistes potentielles visant à supprimer les fournisseurs uniques dans des régions au contexte économique ou géopolitique difficile
- * Mise à niveau des modules clés du logiciel EHSMS et intégration d'un nouveau module conçu pour suivre les initiatives EHS et les données environnementales
- * Intégration de l'EHSMS sur le terrain afin de rationaliser les flux de travaux et de réduire les doublons dans la documentation, le contrôle, la formation et l'archivage
- * Obtention de la certification ISO 45001 pour les sites d'Omicell à Irlam au Royaume-Uni et à Trieste en Italie et maintien de nos certifications ISO pour plusieurs sites de production
- * Organisation de formations certifiées ISO[®]14040 et ISO[®]14044 avec une équipe internationale transversale qui officiera au Life Cycle Assessment Committee
- * Augmentation des efforts pour réduire les émissions de scope 3 provenant des déplacements professionnels en mettant l'accent sur les comportements de déplacements responsables et en proposant des réductions sur les locations de voitures électriques
- Réduction de l'impact environnemental associé à l'emballage des produits et aux matériaux d'expédition pour les XT Automated Dispensing Cabinets.



INITIATIVES 2022 RÉALISÉES EN 2023



Perspectives

Omnicell continue d'accorder la priorité à la préservation de la planète et va accentuer ses efforts en matière d'environnement en 2024, grâce aux initiatives suivantes :

- Prise en compte des aspects EHS et ESG dans le processus de conception des produits Omnicell pour l'évaluation du cycle de vie des produits et la conception durable.
- Réalisation d'une autre évaluation des risques climatiques sur les sites de production d'Omniceil afin de déterminer les risques climatiques et de créer des stratégies de réduction des risques au niveau de nos sites.
- Amélioration continue de notre processus et notre méthodologie afin d'affiner la récupération de nos données et nos calculs pour les émissions GES de scope 1 et 2.
- Achèvement de notre évaluation de base sur les émissions de GES de scope 3.
- Recherche de nouvelles idées pour réduire les déchets et améliorer l'optimisation des ressources pour les produits existants et en cours de développement ainsi que pour leurs emballages.

Social

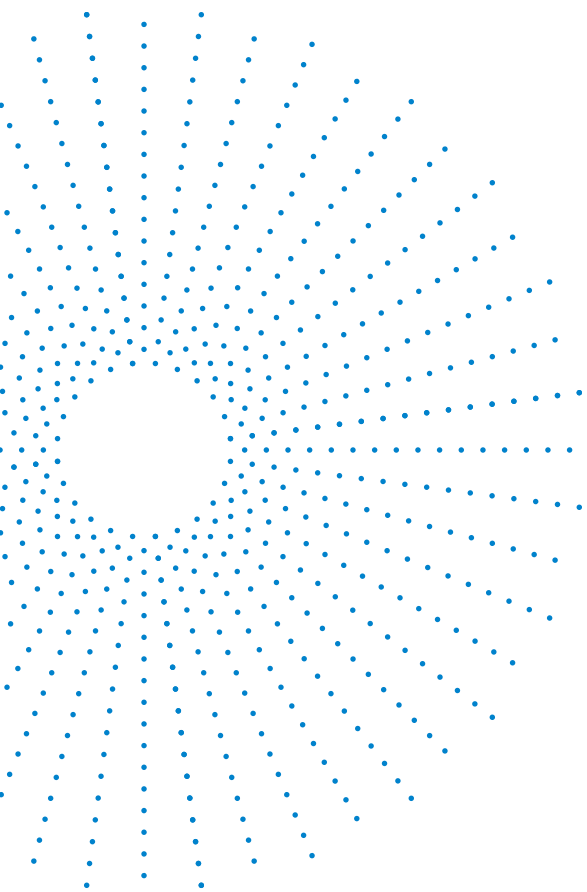
Omnicell est engagé dans une culture inclusive qui honore la valeur unique apportée par chaque employé dans la réalisation de ses objectifs. En donnant la priorité à la santé, au bien-être et au potentiel d'amélioration de nos employés, nous souhaitons attirer les meilleurs talents, donner à nos employés les moyens de montrer le meilleur d'eux-mêmes et créer de nouveaux produits et services pour concrétiser notre vision. Par l'intermédiaire de notre personnel, nous contribuons généreusement à soutenir les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons et à apporter une aide aux communautés en Amérique du Nord et dans le monde grâce à notre priorité stratégique « People and Planet » en 2023.

Réalisations sociales 2023

THÈME	OBJECTIF	MISSION	RÉALISATIONS 2023
Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEI&B)	Créer une culture d'inclusivité, d'engagement et de bien-être.	Créer des possibilités d'implication des employés et diffuser des bonnes pratiques par le biais de comités, de groupes de ressources pour les employés (<i>Employee Resource Groups</i>) et d' <i>Employee Activity Committees</i> d'ici 2025.	Omnicell a atteint ses objectifs DEI&B plus tôt que prévu avec la création de quatre groupes d'impact des employés (EIG), d'un comité des EIG (<i>EIG Advisory Committee</i>) et d'un comité global culture (<i>Global Culture Committee</i>) d'Omnicell pour consolider les <i>Employee Activity Committees</i> en 2023. Les quatre EIG instaurés en 2023 sont le réseau Black Roots All Inclusive Network (B.R.A.I.N.), le collectif The Proud Collective (TPC), Women in Technology (WIT) et BREATHE (Mental Health and Disability). À l'avenir, Omnicell continuera à rechercher des solutions pour encourager l'engagement de ses employés ainsi que leur impact.
Trouver, recruter et garder les talents	Faire d'Omnicell un employeur de choix pour les meilleurs talents.	S'engager à atteindre un taux de rétention des employés de 85 % ou plus chaque année.*	Omnicell n'a pas atteint son objectif de rétention de 85 % du personnel en raison de restructurations organisationnelles tout au long de l'année 2023. Ces restructurations étaient nécessaires en raison des difficultés de marché persistantes et de la dynamique macroéconomique.

*Objectif révisé en 2022 pour correspondre au mieux avec les critères de référence de l'industrie pour les entreprises comparables.





Constance et en bonne voie

En 2021, nous avons mis en place un plan pour les employés (*People Plan*) de cinq ans visant le succès et l'excellence opérationnelle grâce à nos employés. En 2024, nous avons atteint les objectifs d'étape pour tous les critères stratégiques. En interne, nous sommes en cours d'intégration de notre stratégie d'entreprise de transformation organisationnelle, nos futures méthodes de travail, notre transformation numérique, nos valeurs de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, ainsi que du bilan réalisé par nos employés et nos dirigeants dans nos bonnes pratiques. Nos principaux critères externes incluent la prise en compte des aspects ESG, l'évolution des attentes de nos employés et la recherche des talents. Tous ces éléments sont réunis dans notre plan long terme pour les employés (*People Plan*) qui s'inscrit parfaitement dans la stratégie commerciale d'Omniceil.

Notre plan pour les employés (*People Plan*)

[NOS PRINCIPAUX CRITÈRES →](#)



Talents

Attirer, embaucher puis conserver nos meilleurs talents.



Leadership

Cultiver un leadership efficace et inspirant.



Culture

Créer une culture d'inclusivité, d'engagement et de bien-être.



Développement

Développer des compétences organisationnelles et des capacités pour dépasser nos objectifs.



Transformation

Impulser le changement pour soutenir la transformation d'OmniceIl.



Orientation

Orienter l'excellence et l'innovation du personnel.

Diversité, équité, inclusion et appartenance

Omnicell s'engage à promouvoir une culture d'appartenance pour chaque employé, en intégrant les aspects de diversité, d'équité, d'inclusion et de bien-être. Notre engagement inébranlable est de construire et de cultiver un environnement de travail accueillant et motivant pour chaque employé, indépendamment de son identité sexuelle, de sa race, de son origine ethnique, de sa religion, de son âge, de son orientation sexuelle, de son statut d'ancien combattant ou de son handicap. Cet engagement s'étend aussi à nos fournisseurs, car nous continuons de rechercher des opportunités de partenariats avec des fournisseurs diversifiés et petites entreprises lorsque cela est envisageable. Pour plus d'informations sur l'engagement d'Omniceil envers la diversité des fournisseurs, veuillez consulter la section [Approvisionnement responsable](#).

Nous continuons à prendre des mesures pour respecter nos engagements, et une grande partie de notre travail cette année a consisté à élaborer et à mettre en œuvre des outils pour nos employés.

Nous avons lancé une campagne interne d'auto-identification incluant des attributs et des catégories élargies concernant le genre. Pour renforcer l'impact de nos efforts en matière d'inclusion, nous avons intégré un outil linguistique à la plateforme de messagerie de notre entreprise. Cet outil permet aux employés d'identifier les expressions excluantes dans les messages et les posts, et fournit des recommandations pour un langage plus inclusif.

Nous avons aussi publié notre site intranet DEI&B qui constitue un véritable carrefour des engagements et des formations au sein d'Omniceil. Le site comprend des fonctionnalités telles qu'un calendrier interactif où les employés peuvent s'informer sur les fêtes internationales et les manifestations culturelles et une série de formations LinkedIn Learning sur des sujets tels que l'inclusion, la race et le genre dans un contexte professionnel. Le site intranet DEI&B promeut aussi notre travail sur les EIG (groupes d'impact des employés). Les quatre EIG d'Omniceil disposent de leur propre page intranet avec un contenu spécifique aux EIG où les employés peuvent s'inscrire et en apprendre davantage sur leurs différentes missions et activités.

De plus, pour la troisième année consécutive, nous avons également participé à une conférence sur l'égalité des sexes en France organisée par le Forum international des femmes (IWF). Cette participation nous a permis d'apprendre des autres entreprises afin de contribuer à l'amélioration de l'égalité hommes-femmes sur le marché mondial du travail. Les engagements DEI&B d'Omniceil perdurent année après année et nous prévoyons d'explorer d'autres pistes pour améliorer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance dans tous les aspects de notre travail.

FOCUS SUR LE SOCIAL

Vidéos DEI&B 

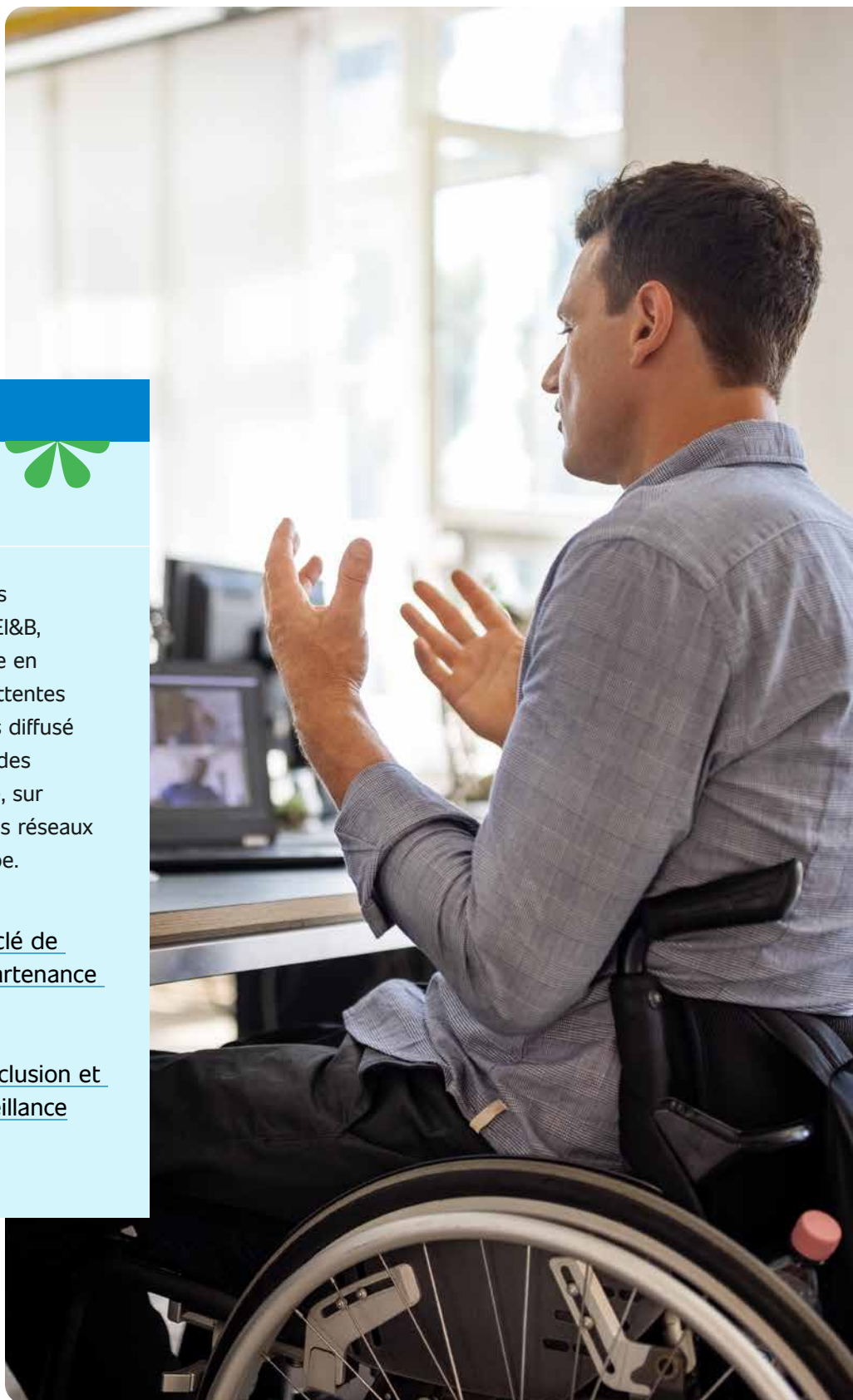
Tout au long de l'année, nous avons continué à présenter des vidéos DEI&B, qui créent des espaces pour mettre en lumière les différentes voix et les attentes des employés. En 2023, nous avons diffusé ces témoignages importants dans des courriels de communication interne, sur notre page intranet DEI&B et sur les réseaux sociaux tels que LinkedIn et YouTube.



[Découvrez un acteur clé de l'inclusion et de l'appartenance au sein d'Omnice](#)



[Créer une culture d'inclusion et de fierté par la bienveillance](#)



Groupes d'Impact des employés

Anciennement connus sous le nom de groupes de ressources pour les employés (ERG), les groupes d'impact des employés (EIG) sont des groupes de volontaires dirigés par des employés ayant des intérêts, des identités ou des expériences en commun. Les EIG d'Omniceil s'engagent à promouvoir la prise de conscience culturelle et à cultiver un sentiment d'appartenance parmi les employés par le biais de programmes, d'événements et d'activités, et en soutenant des initiatives au sein des communautés. On peut citer, par exemple, la célébration des journées et des mois de sensibilisation, l'organisation de clubs de lecture, la création de contenu pour les nouveaux employés et les initiatives DEI&B, ainsi que l'intervention de conférenciers pour former les employés à l'inclusion et à devenir des

alliés en milieu professionnel. En plus de soutenir et de favoriser un milieu professionnel diversifié et inclusif, les EIG contribuent à l'important travail de développement personnel et professionnel des employés d'Omniceil.

En 2023, Omnicell a créé quatre nouveaux EIG et a créé le conseil des EIG (*EIG Advisory Council*), dans le respect des engagements pris en 2022. Notre nouveau EIG Advisory Council regroupe les sponsors des EIG (*EIG Executive Sponsors*) des personnes de l'organisation RH qui soutiennent ce programme. En un an, plus de 175 employés (environ 5 % du personnel d'Omniceil) ont rejoint un ou plusieurs EIG et consacré du temps et de l'énergie à la création d'une entreprise plus inclusive.



Création de nouveaux EIG au sein d'Omnicell en 2023

Black Roots All Inclusive Network B.R.A.I.N

MISSION

En soutenant les personnes racisées et leurs alliés, le programme B.R.A.I.N. a pour mission d'influencer la culture d'Omnicell pour dépasser les objectifs fixés par les benchmarks DEI&B.

- Développer et soutenir des relations interculturelles qui ont du sens grâce à un ensemble d'actions proactives, cohérentes et mesurables afin de s'assurer que les employés racisés se sentent pris en compte, entendus, respectés et qu'ils ne sont jamais isolés.
- Être leaders du progrès tout au long du parcours DEI&B de l'entreprise.
- Transformer la culture d'entreprise avec une passion qui reflète la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance pour l'ensemble du personnel.

The Proud Collective TPC

MISSION

En célébrant la communauté dynamique des employés LGBTQ+ au sein d'Omnicell, The Proud Collective fournit des ressources pour la croissance et le développement tout en favorisant un environnement accueillant, sûr et inclusif pour tous les employés.

- Chercher à promouvoir et à affirmer l'intersectionnalité unique des identités composant la communauté LGBTQ+ par le recrutement, la rétention, le développement professionnel, le réseautage, le mentorat et l'accès à diverses ressources.
- Sensibiliser l'ensemble de l'entreprise aux questions d'actualité relatives à l'inclusion, à la discrimination et aux crimes haineux.
- Proposer des opportunités de transformation pour renforcer le développement personnel et professionnel de tous les membres et promouvoir la connaissance des initiatives LGBTQ+.




Women in Technology WIT

MISSION

En favorisant le développement personnel et professionnel des femmes, Women in Technology (WIT) crée des alliés, établit des connexions et permet des possibilités de réseautage et de formation afin de favoriser l'excellence des femmes au sein d'Omnicell.

- Promouvoir les possibilités d'apprentissage et de développement professionnel.
- Favoriser le sentiment d'appartenance et de responsabilisation (empowerment) des femmes sur le lieu de travail.
- Créer des opportunités de construire de nouvelles relations professionnelles.

 Nous sommes fiers de réunir des femmes et des hommes de l'ensemble de l'entreprise pour créer des réseaux, se développer professionnellement et coopérer pour le soutien des femmes dans la technologie. C'est l'affaire de tous. »

SARA CAGNO, Coprésidente, WIT

BREATHE MENTAL HEALTH AND DISABILITY INCLUSION

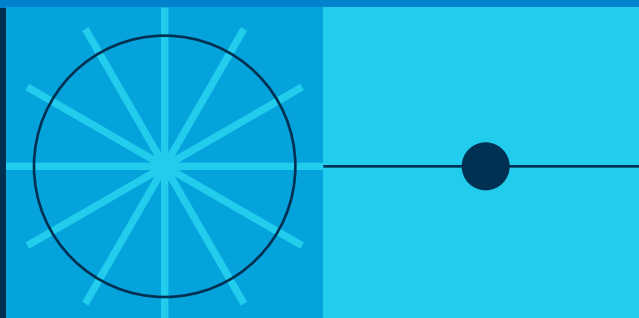
MISSION

En sensibilisant les gens à la santé mentale et au handicap, le programme BREATHE vise à créer un espace de confiance et de compréhension pour les employés d'Omnicell et leurs proches. BREATHE signifie : Be (être) Receive (recevoir). Experience (expérimenter). Acnowledge (reconnaître). Transform (transformer).

- Accroître la sensibilisation et la compréhension de la santé mentale en organisant des ateliers éducatifs, des sessions de formation et des campagnes de sensibilisation.
- Travailler à réduire les stigmatisations et à promouvoir un environnement favorable aux employés qui luttent contre des problèmes de santé mentale en organisant des événements, en partageant des histoires personnelles et en encourageant les cercles de parole.
- Proposer des ressources et des systèmes de soutien aux employés confrontés à des problèmes de santé mentale et à des handicaps. Il peut s'agir par exemple de créer des réseaux de soutien par les pairs, diffuser des articles et des informations pertinents et mettre les employés en contact avec des ressources en matière de santé mentale au sein et à l'extérieur de l'entreprise.

FOCUS SUR LE SOCIAL

Global Culture Committee



Le Global Culture Committee a officiellement commencé son activité au début de l'année 2023 en tant que groupe transversal spécialisé chargé d'entretenir une culture d'entreprise dynamique pour les employés sur site et à distance. Cette initiative stratégique regroupe les Employee Activity Committees (EAC) et reflète notre engagement continu à favoriser une culture d'entreprise dynamique, comme en témoignent les objectifs atteints en 2023.

L'objectif principal du Global Culture Committee est d'être le moteur de l'élaboration et de la mise en œuvre d'événements, de célébrations et d'activités culturelles à l'échelle de l'entreprise. Ces initiatives ont pour but d'améliorer le moral, de favoriser le sentiment d'appartenance et de créer une communauté forte au sein de l'entreprise. La réflexion stratégique, l'innovation et l'inclusion sont au premier plan de notre approche, garantissant que les besoins uniques d'un mode de travail hybride sont pris en compte en collaboration avec des personnes dans tout d'Omniceil.

RÉALISATIONS 2023

- En partenariat avec le programme BREATHE, le comité a organisé trois événements à fort impact. Il s'agissait notamment d'une séance de formation en direct au yoga et à la pleine conscience et de deux webinaires en direct consacrés à la résilience au travail.
- Le comité a soutenu la National Kidney Foundation (NKF) en encourageant les employés à participer aux marches de la NKF, qui ont lieu dans tous les Etats-Unis, à la fois en virtuel et en réel. Ces efforts collectifs ont permis de collecter plus de 1 500 dollars pour soutenir cette cause essentielle.
- En novembre, le comité a collaboré avec le [programme Omnicell Cares](#) pour une campagne d'écriture de lettres pour soutenir et remercier les militaires américains et les vétérans dans le cadre de la journée des vétérans.
- En décembre, le comité s'est associé avec l'armée du Salut pour organiser une campagne de dons et de collecte sur site et en ligne pour les employés. Cette initiative a permis d'offrir des cadeaux de Noël à 125 enfants.

Composition du personnel¹

Répartition globale hommes-femmes²

ANNÉE	2022		2023	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Répartition hommes-femmes ³	61 %	38 %	60 %	38 %
Promotions	64 %	36 %	59 %	41 %
Licenciements	56 %	44 %	55 %	45 %

Répartition globale hommes-femmes (%) pour les postes à responsabilités

ANNÉE	2022		2023	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Responsable	63 %	37 %	58 %	42 %
Gestionnaire principal	67 %	33 %	64 %	36 %
Directeur	67 %	33 %	68 %	32 %
Directeur principal	77 %	23 %	75 %	25 %
Vice-président	84 %	16 %	77 %	23 %
Vice-président principal	53 %	47 %	58 %	42 %
Vice-président directeur	75 %	25 %	100 %	0 %



Répartition ethnique aux États-Unis

ANNÉE	2022	2023
Caucasien	60 %	60 %
Asiatique	15 %	15 %
Noirs/Africains américains	11 %	11 %
Hispanique ou latino-américain	8 %	6 %
Origine multi-ethnique	2 %	5 %
Non connue	4 %	2 %
Hawaïens/insulaires du Pacifique/ amérindiens/alaskains	0 %	0 %

Personnes issues d'une minorité exerçant un poste à responsabilité aux États-Unis⁴

ANNÉE	2022	2023
Responsable	40 %	53 %
Responsable principal	41 %	39 %
Directeur	46 %	43 %
Directeur principal	37 %	39 %
Vice-président	49 %	45 %
Vice-président principal	60 %	67 %
Directeur Vice-président	25 %	33 %

Emploi de vétérans aux États-Unis

ANNÉE	2022	2023
Ne souhaitant pas se prononcer	34 %	11 %
Non	62 %	86 %
Oui	4 %	3 %
Benchmark ⁵	6 %	5 %

Emploi de personnes en situation de handicap aux États-Unis

ANNÉE	2022	2023
Ne souhaitant pas se prononcer	90 %	43 %
Non	7 %	50 %
Oui	4 %	7 %
Benchmark ⁶	7 %	7 %

1 La somme des indicateurs peut ne pas atteindre 100 % dans certains cas en raison des valeurs « inconnues », c'est-à-dire lorsque les employés ne se sont pas identifiés comme appartenant à une catégorie démographique particulière.

2 En 2023, nous avons élargi le champ de nos statistiques sur les promotions et les fins de contrats aux États-Unis pour récupérer ces données dans le monde entier, afin d'obtenir une vision plus globale. Par conséquent, nos données de l'année 2022 ont été réévaluées selon cette même méthodologie.

3 En 2023, nous avons lancé une campagne interne d'auto-identification incluant des attributs et des catégories élargies concernant le genre pour inclure les catégories non-binaire, transgenre, genre fluide et non conforme au genre. Ces données n'apparaissent pas dans le tableau car elles représentent moins de 1 % de l'effectif.

4 Les personnes noires, les Indiens d'Amérique, les personnes racisées et les femmes (BIPOC/W) sont définis comme faisant partie des minorités. Ce tableau représente le pourcentage de personnes issues d'une minorité pour chaque niveau de responsabilité par rapport au total de personnes occupant ce niveau.

5 Nous utilisons la valeur de référence nationale de l'emploi annuel de vétérans fournie par le département du travail aux États-Unis.

6 Nous utilisons l'outil d'analyse des objectifs d'insertion pour les personnes en situation de handicap (IG13) fourni par le département du travail aux États-Unis.

Trouver, recruter et garder les talents

Omnicell s'engage à être un employeur de choix. Notre objectif est d'attirer et de pérenniser les meilleurs talents à travers la mise en place de stratégies robustes de recrutement et de rétention. Au cours de l'année écoulée, les initiatives visant à atteindre cet objectif ont consisté à proposer diverses opportunités de développement professionnel, à investir dans la formation continue des employés, qu'ils aient de l'ancienneté ou non, et à adapter les compétences des employés à l'évolution des besoins de l'entreprise. Malgré un taux de rétention inférieur à notre objectif en raison d'initiatives de restructuration ayant réduit notre effectif, nous restons déterminés à maintenir des opportunités de développement de carrière pour nos employés, indépendamment de leur rôle, de leur fonction ou de leur zone géographique.

Recrutement

Nous sommes persuadés que la création d'environnements professionnels inclusifs et diversifiés stimule l'innovation et élargit les perspectives. En plus de notre engagement pour l'équité au sein de nos infrastructures, nous avons également renforcé la présence de notre marque sur les réseaux sociaux de recrutement et mis en place de nouveaux outils pour renforcer l'acquisition de talents.

Nous avons investi dans des partenariats stratégiques afin de nous assurer que nos offres d'emploi sont diffusées sur des réseaux qui touchent un panel diversifié de candidats potentiels. Nos annonces sont publiées sur plus de 170 sites et diffusées à leurs filières respectives.

En 2023, Omnicell a élargi son équipe de recrutement des talents et s'est doté de plusieurs responsables internationaux, dans le but de continuer à accroître sa renommée mondiale en matière de recrutement. Pour soutenir son programme d'acquisition de nouveaux talents (*Talent Recruitment*), Omnicell a également mis en place un nouveau système de suivi des candidatures.

Notre engagement et nos efforts pour promouvoir des environnements de travail inclusifs s'étendent à nos bureaux internationaux. Pour illustrer nos efforts, le nombre de femmes au sein de notre personnel en France a augmenté pour passer de moins de 10 % en 2020 à 26 % aujourd'hui, et elles représentent près d'un tiers de tous les employés occupant un poste de directeur.

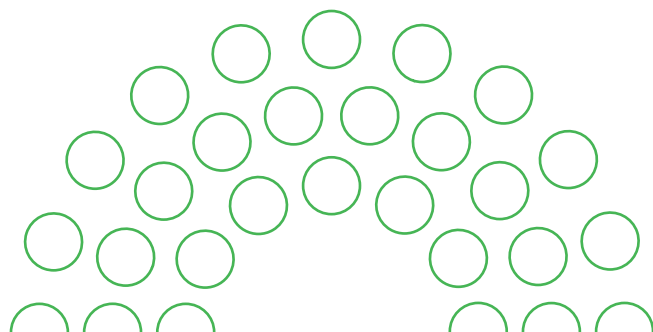
En outre, nous avons renforcé la présence de notre marque sur LinkedIn, Glassdoor, Indeed et d'autres réseaux sociaux afin d'accroître notre notoriété auprès des potentiels candidats :

- Nous nous sommes concentrés sur le marketing de recrutement stratégique sur Glassdoor en nous assurant que toutes les informations de la page étaient à jour et en diffusant des vidéos spécifiques aux postes pour présenter les opportunités d'emploi ainsi qu'une journée type au sein d'Omniceil.
- Nous sommes aussi très actifs sur LinkedIn et YouTube, pour partager des [Vidéos mettant nos employés à l'honneur en 2023](#) afin de célébrer la diversité de notre personnel.

- On a constaté une augmentation de 73 % des vues sur notre [Page Vie de l'organisation sur LinkedIn](#), qui permet de présenter l'incroyable histoire d'OmniceIl et d'inviter des talents de premier plan à rejoindre notre équipe dynamique. Dans l'ensemble, nous avons constaté que la notoriété d'OmniceIl sur LinkedIn a augmenté de 82 % d'une année sur l'autre, avec 36,7 millions de commentaires postés et une augmentation de 74 % du nombre de nos abonnés.

« Transformer l'environnement professionnel pour que chaque employé, quelles que soient ses origines, puisse réussir et se développer, exige un effort et un engagement continus de la part de tous. Lorsque nous défendons l'égalité des chances et que nous mettons l'accent sur l'inclusivité dans nos programmes et nos bonnes pratiques, nous visons non seulement à attirer des talents diversifiés, mais aussi à les retenir à long terme. »

SARA DALMASSO, Vice-président directeur et directeur général, international





Pérennisation

En 2023, nous avons créé le modèle Elevate le success (*Elevate Success Model*). Il s'agit d'un cadre qui délimite les attentes d'Omniceil vis-à-vis des employés dans le but d'atteindre les objectifs et de pouvoir répondre à toutes les propositions d'évolution des employés et des dirigeants.

ÉVOLUTION DES TALENTS

En 2023, nous avons initié un programme de développement de carrière au sein d'Omniceil (*Elevate Career Development*) afin de responsabiliser les employés et de soutenir la formation continue. Ce programme comprend une auto-évaluation, des outils de planification de l'évolution individuelle et un atelier virtuel.

Au niveau mondial, nous avons également déployé Oracle, une nouvelle technologie qui permet aux employés de partager leurs aspirations professionnelles, leur expérience, leurs compétences et leurs objectifs avec la direction. En créant un système commun, nous souhaitons rationaliser les objectifs de performances pour obtenir de meilleurs résultats, notamment avec les promotions et la mobilité interne.

FORMATION ET ÉDUCATION DES EMPLOYÉS

Les employés ont continuellement accès à des cours à la demande via LinkedIn Learning, ainsi qu'à un large éventail de programmes de formation de l'université Omnicell.

Nous avons créé Elevate curriculums au sein de l'université Omnicell pour permettre à tous les employés de développer leurs compétences. Ces parcours de formation où chacun avance à son rythme comprennent des vidéos, de l'apprentissage en ligne, des activités dirigées par des responsables et des applications sur le lieu de travail. Par exemple, nous avons instauré le Challenge pour se connecter (*Connections Challenge*), afin que les responsables puissent facilement créer des liens avec leurs homologues, pour renforcer l'esprit de réseau, développer les connaissances professionnelles et identifier des possibilités de collaboration.

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

En 2023, nous avons promu les meilleurs talents à des postes de direction plus importants et défini notre programme Philosophie des talents (*Talent Philosophy*). Cette nouvelle approche nous permet de mieux distinguer les talents, de fournir un retour transparent et de créer des plans d'action pour ces derniers.

Nous avons aussi mis en place un programme de leadership (*Lead Program*), une expérience de développement professionnel de 5 semaines pour les nouveaux directeurs et inspirée de notre New Manager Masterclass. Le programme décrit la méthode Leadership chez Omnicell (*Lead the Omnicell Way*), présente la feuille de route Philosophie des talents (*Talent Philosophy*) et renforce les capacités de management grâce au modèle Elevate le success (*Elevate Success*). Il s'agit d'une approche hybride et stimulante de formation en autonomie, de coaching par les pairs du groupe et d'apprentissage grâce au partage d'expériences des hauts dirigeants. En outre, nous avons instauré le Lead Program – Accelerated Version pour s'assurer que tous les dirigeants en poste respectent les fondamentaux du programme Leadership chez Omnicell (*Leading the Omnicell Way*).

En 2023, nous nous sommes aussi concentrés sur le programme Conduite du changement (Change Leadership) pour proposer des expériences de formations hybrides trimestrielles essentielles à tous les managers. Le parcours Elevate nous permet de mesurer l'action de nos dirigeants dans l'application de la méthode Change Leadership via l'intégration des évaluations issus de Performance and Talent Review.

EVALUATION DE LA PERFORMANCE

Nous avons continué d'utiliser ASPIRE, une approche simplifiée pour l'évaluation trimestrielle de la performance des employés, et nous avons migré ce dispositif dans Oracle pour renforcer le dialogue efficace entre salarié et responsable.

Avec Oracle, les responsables directs ont pu bénéficier d'un système de messagerie, de formation et de support direct. Cela a également permis d'augmenter la régularité et la qualité de la détermination des objectifs de performance et des évaluations, conformément à nos principes. En 2024, nous envisageons d'améliorer cette approche en mettant l'accent sur la simplification du système, la formation à l'évaluation et au bilan et les récompenses liées aux performances.

Programme Talent Philosophy

PRINCIPES GLOBAUX POUR L'ÉVOLUTION ET LA GESTION DE NOTRE PERSONNEL

Performance

Nous appliquons nos Principes directeurs en définissant la performance comme un bon équilibre entre nos réalisations (résultats) et notre manière d'y parvenir (comportements).



Responsabilités

Nous comptons sur les performances solides et durables de tous nos collaborateurs et prenons des mesures rapides et efficaces en cas de performances insuffisantes.



Transparence

Nous donnons des retours avec franchise à chaque membre du personnel pour qu'il sache où il en est et ce qu'il doit faire pour se développer.



Différentiation

Nous investissons davantage pour les personnes en fonction de leur potentiel et de leurs performances.



Développement

Nous développons un vivier de talents divers par le biais d'expériences, soutenues par la mise en valeur, la formation et l'évaluation.



Avantages sociaux, bien-être et engagement

Omnicell s'engage à attirer et pérenniser un personnel diversifié et talentueux en proposant des rémunérations attractives et des programmes d'avantages sociaux de grande qualité aux employés. Notre pack complet et avantageux de prestations de santé, de retraite, d'assurance et de bien-être est conçu pour garder notre avantage concurrentiel sur le marché et garantir une bonne prise en charge pour nos employés et leurs familles. En 2023, nous avons complété et étendu notre offre d'avantages au Canada, en France, en Allemagne, à Hong Kong, en Inde, en Italie, aux Émirats Arabes Unis et au Royaume-Uni.

Afin de mieux comprendre les attentes des employés et d'identifier les domaines à améliorer, nous avons poursuivi notre pratique d'enquêtes d'appartenance régulières. Nous avons également mis en place des cafés virtuels, au cours desquels un groupe transversal d'employés rencontre notre vice-président directeur et notre directeur général international, pour échanger sur des sujets spécifiques, dans le but d'améliorer l'environnement de travail d'Omnicell.

Modalités de travail flexibles et organisation des congés

Omnicell permet des conditions de travail flexibles depuis 2020. Nous pensons que l'efficacité au travail dépend des résultats et de la performance des employés et non du temps passé au bureau. Une organisation flexible du travail permet de renforcer l'engagement des employés dans l'entreprise et favorise l'équilibre entre vie privée et travail. À l'avenir, nous continuerons notre recherche de moyens pratiques de soutenir le travail sur site, hybride et à distance, en nous efforçant à organiser moins de réunions avant le week-end et à ne pas organiser de visio-conférence le vendredi.

Pour les employés qui se rendent au bureau, nous commencerons à proposer un compte de remboursement des frais de déplacement (*Commuter Reimbursement Account*) en 2024, qui permet aux employés de réduire leurs frais de déplacement en versant de l'argent avant impôt pour les dépenses de stationnement et de transport. Nous avons également mis en place le paiement d'heures supplémentaires pour les employés payés à l'heure qui prennent une relève et travaillent un week-end non programmé.

Les employés réguliers, non exemptés et à temps plein basés aux États-Unis disposent généralement de 10 à 25 jours de vacances par an, en fonction du nombre d'années d'ancienneté. Pour les salariés américains dispensés, en l'absence de directives fixes sur le nombre de jours de vacances, ce nombre est déterminé avec l'approbation du manager. Aux États-Unis, nous proposons

11 jours fériés et divers autres congés payés ou absences autorisées pour aider les employés à prendre du temps libre lorsqu'ils en ont besoin, ce qui inclut les avantages suivants :

Congé payé dans le cas d'un don d'organes et de moelle osseuse

Omniceil propose un maintien de salaire aux employés qui choisissent d'être donneur d'organe ou de moelle osseuse. En 2023, l'American Society of Transplantation (AST) a décerné à Omnicell le statut de membre de son cercle d'excellence sur le don d'organes vivants pour la mise en œuvre de cette politique.

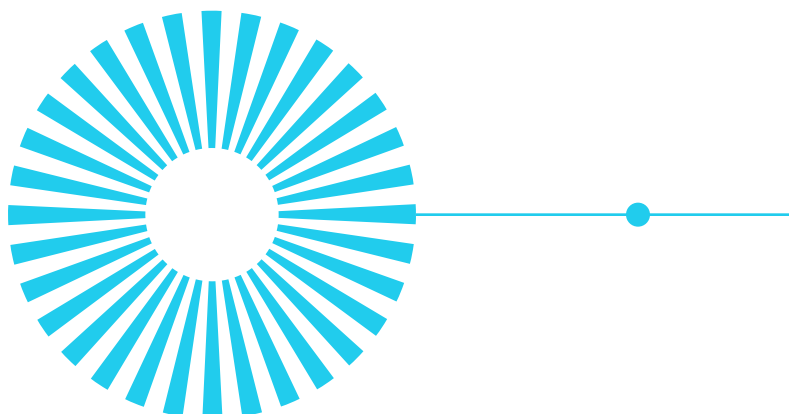
Congé payé pour bénévolat

En 2023, Omnicell a continué de proposer des avantages de [Congé pour bénévolat](#) jour de congé rémunéré, permettant aux employés d'Amérique du Nord de participer à la vie de leur communauté et de soutenir des organisations à but non lucratif pendant leurs temps de travail.

Rémunération du congé parental

En 2024, Omnicell va continuer à améliorer ses prestations en matière de congé parental en augmentant le nombre de semaines rémunérées pour le congé parental aux États-Unis après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Pour les employés en dehors des États-Unis, les congés et les avantages associés dépendent des lois locales et des pratiques du marché.



Santé et bien-être des employés

Tous les employés d'Omniceil bénéficient d'offres de couverture en matière de santé et de prévoyance, qui varient selon la région et le pays, le groupe et le statut de l'employé, et les exigences légales locales. Nous proposons un programme de bien-être facultatif à tous les employés américains et à leurs conjoints couverts par une assurance médicale. Ce programme est conforme aux règles fédérales autorisant les programmes de bien-être parrainés par l'employeur qui visent à améliorer la santé des participants ou à prévenir les maladies. Les employés souhaitant y participer peuvent bénéficier d'un crédit de prime pour les aider à payer leurs primes d'assurance. L'année dernière, nous avons amélioré notre couverture de prévention pour les programmes médicaux américains et nous avons l'intention de le faire à nouveau en 2024.

« J'encourage tous les employés à profiter des ressources proposées par Omnicell et à prendre soin d'eux-mêmes. Omnicell a été fantastique en m'aidant à surmonter un problème de santé majeur au moment où j'en avais le plus besoin, lors de ma transplantation rénale. »

PAUL VLASEK, Ingénieur d'intégration systèmes

Notre approche intégrée du bien-être physique propose à nos employés et aux personnes à leur charge un large éventail de programmes de santé, de ressources et d'outils pour cultiver des comportements sains et améliorer leur condition de vie, y compris des défis sportifs, des séances d'entraînement virtuelles et un coaching de santé. Pour prouver notre engagement continu en faveur de la santé et du bien-être de nos employés, nous allons proposer un compte Lifestyle Spending Account en 2024, qui permet

un remboursement annuel jusqu'à un certain montant sur un panel de prestations de bien-être. Les catégories éligibles au remboursement comprennent, sans s'y limiter, les abonnements à des salles de sport, les équipements de fitness, les applications de bien-être, les programmes de pleine conscience, les massages, et bien d'autres avantages.

En 2023, nous avons continué de proposer un accès à des conseils et à des ressources en matière de santé mentale avec notre programme d'assistance pour les employés (*Employee Assistance Program (EAP)*) et notre régime d'assurance maladie. Le programme EAP propose, entre autres, un accès à des conseils en personne, par téléphone et à l'aide d'une appli Smartphone. Les services de santé comportementale et mentale ont été inclus dans les programmes de prestations médicales en 2023. En 2024, nous prévoyons de réduire le coût d'accès aux ressources de santé mentale non prises en charge par notre réseau dans le cadre de nos programmes médicaux nationaux.

Nous offrons également à nos employés américains un certain nombre de programmes conçus pour les aider à équilibrer leurs responsabilités en dehors du travail. Cela comprend des services tels que le coaching financier, le remboursement des frais de scolarité, la protection contre l'usurpation d'identité, l'aide à l'adoption, l'assurance pour les voyages internationaux, les services juridiques prépayés, et bien d'autres avantages. Pour l'année 2024, nous sommes ravis de proposer une nouvelle prestation aux employés qui souhaitent avoir recours à la gestion pour autrui (GPA), afin de rembourser une partie des frais encourus. Nous avons mis en place cette prestation dans le cadre de notre engagement à répondre aux besoins de nos employés à tous les stades de leur vie.

Omniceil propose aussi des ressources supplémentaires d'éducation à la santé grâce au programme Omnicell Cares, qui inclut un grand nombre de campagnes, d'événements et de webinaires. Par exemple, les employés ont eu l'opportunité de participer à un déjeuner-conférence " Breast cancer 101 " organisé par la fondation Susan G. Komen et de suivre un webinaire " Your kidneys and You " organisé par la National Kidney Foundation.



Rémunération, retraite et avantages financiers

Nos programmes de rémunération prévoient un salaire de base attractif et un éventail de mesures incitatives, à court et à long terme, adaptées aux profils de talents pour lesquels nous sommes en concurrence. Notre philosophie de primes en fonction des performances continue d'inspirer nos rémunérations et nos avantages sociaux. Nous poursuivons également notre promotion des programmes de récompense et de reconnaissance qui renforcent nos Principes directeurs, permettent une plus grande reconnaissance entre pairs et motivent nos employés à faire progresser notre engagement, notre mission et notre culture.

En 2023, la rémunération totale versée aux employés, en incluant les avantages sociaux, s'est élevée à 533,6 millions de dollars (USD). Nous proposons à nos employés américains un plan 401(k) avec un abondement des

contributions, et en 2023, environ 91 % des employés en ont bénéficié. Dans certains pays, nos employés internationaux bénéficient de prestations de retraite sous la forme de plans de pension.

En 2023, nous avons aussi ajouté un plan de conversion en actifs Roth au plan 401(k) qui permet aux participants de bénéficier d'avantages fiscaux supplémentaires, ainsi que d'une diversification et d'une flexibilité accrues.

Les employés aux États-Unis et au Canada ont la possibilité d'acheter des actions ordinaires d'Omniceil à un prix réduit en participant à notre plan d'achat d'actions pour les employés (*Employee Stock Purchase Plan*) (ESPP). Environ 56 % des employés éligibles participent actuellement à notre ESPP.

Omnicell Cares

Nous sommes à l'origine du programme [Principes directeurs](#) qui représente notre vision d'être un transformateur passionné qui donne de l'importance aux relations. Il est donc dans notre ADN de donner en retour et de susciter des changements positifs dans nos communautés au sens large.

Omnicell Cares organise nos événements caritatifs et axe nos valeurs philanthropiques sur l'amélioration de la santé et du bien-être pour nous-mêmes et pour les autres. Le comité Omnicell Cares pilote ces programmes et partenariats en conformité avec les objectifs stratégiques définis par notre entreprise.

Stratégie et symbiose

En 2023, le programme Omnicell Cares a continué à accroître son impact grâce à la collaboration au sein de l'entreprise et à des partenariats avec plusieurs organisations à but non lucratif, au niveau local et mondial et dont les missions correspondent aux grands principes de solidarité d'Omniceil. Ensemble, nous avons amélioré la vie des personnes en sensibilisant l'opinion publique, en collectant des fonds et en faisant appel à des bénévoles pour répondre à des besoins cruciaux dans les quatre domaines suivants :

1 Améliorer l'accès aux soins et la qualité des soins

3 Actions humanitaires

2 Secours lors des catastrophes

4 Technologie de la santé

Nous soutenons nos organisations à but non lucratif partenaires de diverses manières, qu'il s'agisse d'apporter un soutien financier, d'écrire des lettres de remerciement ou de parrainer des événements de sensibilisation à la santé au niveau local et national. Bénéficiant de l'expertise de nos partenaires, nous avons régulièrement proposé

à nos employés des opportunités de formation, des événements et des ressources pour renforcer leur santé et leur bien-être. Notre empathie grandit à mesure de nos participations aux missions d'organisations partageant les mêmes idées et ayant un impact positif plus large sur le bien-être des personnes.

Impact au niveau local et international

Omnicell a réalisé des contributions, des collectes de fonds et des dons de fournitures qui ont permis d'aider des personnes en grande difficulté dans le monde entier. Nos efforts collectifs en 2023 nous ont permis d'aider les communautés suivantes :

- En Turquie et en Syrie, les habitants ayant subi un tremblement de terre de magnitude 7,8 et ses répliques le 6 février ;
- Dans l'Odisha, dans l'est de l'Inde, après la collision et le déraillement de trois trains le 2 juin ;
- À Maui et Hawaii, les habitants ont été déplacés en raison des incendies de forêt qui ont eu lieu le 8 août.

En plus de l'aide aux sinistrés, nous avons été proactifs en menant plusieurs campagnes tout au long de l'année 2023, guidés par nos autres grands principes caritatifs. L'un des temps forts a été le **American Heart Month** (mois américain du cœur), au cours duquel nous avons organisé une campagne éducative avec la contribution de l'American Heart Association (AHA) afin d'informer les employés sur la santé et le bien-être cardiaques. Omnicell a aussi mené une campagne spéciale de soutien pour encourager les dons à l'AHA afin de l'aider dans ses missions en cours. Nous avons également sensibilisé le public aux maladies cardiaques en encourageant les employés à s'habiller en rouge lors du National Wear Red Day, le 3 février.

En mars, nous avons participé au **National Kidney Month**, dans le cadre de notre partenariat avec la NKF (National Kidney Foundation). En 2023, nous avons organisé un webinar animé par des éducateurs de la NKF, intitulé « Vos reins et vous », pour informer les participants sur la fonction rénale, la prévention des maladies et le don d'organes. Le programme Omnicell Cares a fourni des ressources et matériels éducatifs en complément tout au long du mois.

Nous avons accueilli tout au long de l'année le **2023 Virtual Blood Drive**, une campagne de don du sang virtuelle avec la collaboration de la croix rouge américaine. En plus de promouvoir le don du sang, cela a mis en évidence la flexibilité et la facilité d'organiser des dons tout au long de l'année, quel que soit l'endroit où se trouvent les employés. Omnicell Cares a également donné l'exemple en versant 300 dollars à la Croix-Rouge américaine pour chaque don de sang effectué, ce qui représente environ trois vies sauvées. À la fin de l'année, nous sommes fiers d'annoncer qu'à la suite de notre collecte de sang virtuelle, Omnicell a donné plus de 17 000 dollars à la croix rouge américaine.

SYNTHÈSE DES DONS ET ACTIONS BÉNÉVOLES EN 2023

225 \$

Contribution
moyenne par
donneur

14 882 \$

Total des dons
réalisés par les
employés

785 heures

Volume total des
congés pour
bénévolat

Ces chiffres représentent les actions caritatives réalisées par les employés d'OmniceIl en Amérique du Nord. Les données monétaires sont exprimées en dollars américains.

Outils pour passer à l'action

Omnicell a continué à exploiter la plateforme YourCause pour permettre aux employés d'Amérique du Nord de trouver facilement des opportunités de bénévolat, de collecte de fonds et de dons à des organisations à but non lucratif. En 2023, Omnicell Cares a encore amélioré son offre sur la plateforme en introduisant des outils et des ressources pédagogiques permettant aux employés d'en savoir plus sur les campagnes d'actions caritatives en cours, les différentes journées et mois de sensibilisation et certains sujets de santé, tels que le don de sang, d'organes et de moelle osseuse. Afin d'améliorer l'accès à ces ressources et avantages, Omnicell Cares a proposé des tutoriels et des sessions d'éducation aux responsables et aux EIG dans toutes les zones géographiques de l'entreprise.

En tant qu'axe majeur du programme Omnicell Cares, YourCause continue de faciliter notre programme d'abondement par l'entreprise (*Corporate Matching Programme*) lancé en 2022, afin d'amplifier les contributions caritatives des employés aux organisations à but non lucratif dont les missions correspondent aux grands principes de solidarité d'Omnicecell. Omnicell a aussi poursuivi son initiative avantageuse de congés payés pour bénévolat (VTO) en Amérique du Nord, en proposant 16 heures de congés payés par an de sorte que les employés puissent participer à des projets de volontariat pour soutenir les besoins de leurs communautés. En 2024, nous prévoyons d'étendre cette initiative pour nos employés à l'international.

FOCUS SUR LE SOCIAL

Actions pour la santé du sein

Omnicecell Cares a continué de soutenir la fondation Susan G. Komen, en récoltant des fonds pour la recherche sur le cancer du sein, la prévention du cancer du sein et la réduction des inégalités lors de la prise en charge médicale. Les événements suivants ont eu lieu en 2023 :

Webinaire Breast Cancer 101

En février, nous avons accueilli un intervenant de la fondation Susan G. Komen qui a animé un webinaire d'information sur le cancer du sein, ses symptômes, la compréhension du risque et les ressources en matière de soins une fois le diagnostic posé, en complément des avantages fournis par Omnicell en termes de prévention et de diagnostic.

Mois de la sensibilisation au cancer du sein

En octobre, nous avons organisé notre campagne annuelle de sensibilisation au cancer du sein, pour alerter sur ce problème crucial et encourager la détection précoce, le soutien et la recherche.

- Pour la première fois, Omnicell Cares a participé au financement du sommet du Health Equity Revolution (HER) de Susan G. Komen. Ce sommet a mis à l'honneur les leaders et les défenseurs de la santé du sein et de l'autonomisation des communautés historiquement sous-représentées, en mettant l'accent sur les populations noires et latino-américaines.
- Une équipe d'Omnicecell a participé à l'événement Walk Where You Are de la fondation Susan G. Komen. Cet événement consistait à encourager les employés à marcher lors d'événements en virtuel ou en vrai aux États-Unis.
- Les engagements pour notre campagne Octobre Rose (*Wear Pink*) diffusés sur la chaîne Omnicell de notre plateforme de messagerie d'entreprise ont augmenté de 550 % depuis 2022.



1042

475

0577

01

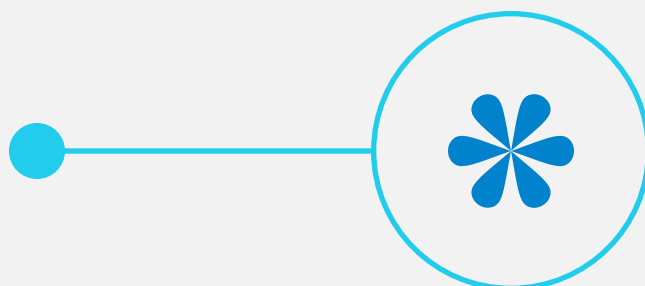
En bref : performance sociale

Étapes clés 2023

- * Déploiement d'une campagne interne d'auto-identification incluant des attributs et des catégories élargies concernant le genre
- * Intégration d'un outil linguistique à la plateforme de messagerie de notre entreprise
- Publication de notre site intranet DEI&B, comprenant des fonctionnalités telles qu'un calendrier interactif ainsi qu'une série de formations LinkedIn Learning sur des sujets tels que l'inclusion, la race et le genre dans un contexte professionnel
- * Création de quatre nouveaux EIG ainsi que du Conseil des EIG
- * Lancement du Global Culture Committee pour renforcer le sentiment d'appartenance et la notion de communauté au sein de notre main-d'œuvre hybride
- * Renforcement de l'équipe Talent Recruitment grâce à plusieurs responsables internationaux et mise en place d'un nouveau système de suivi des candidatures
- * Déploiement d'Oracle, une nouvelle technologie qui permet aux employés de partager leurs aspirations professionnelles, leur expérience, leurs compétences et leurs objectifs avec la direction
- * Renforcement du développement des talents et du leadership avec la méthode Change Leadership et le lancement de l'Elevate Career Development Program et du Lead Program
- Attribution par l'AST (American Society of Transplantation) du statut de membre de son cercle d'excellence sur le don d'organes vivants grâce à notre politique de congé payé lors du don d'organes et de moelle osseuse
- * Expansion de notre image caritative à l'échelle mondiale et renforcement de l'engagement des employés grâce aux campagnes d'Omniceil Cares, aux opportunités de volontariat et aux levées de fonds
- * Enrichissement de la plateforme YourCause avec des ressources éducatives, des outils d'activités de bienfaisance, des webinaires éducatifs ainsi que des ressources pour la santé et le bien-être des employés



INITIATIVES 2022 RÉALISÉES EN 2023



Perspectives

L'année 2023 a été marquée par des étapes importantes, grâce à l'engagement sans faille d'Omniceil pour une vision centrée sur l'humain. Notre objectif reste de favoriser une culture qui valorise les initiatives individuelles, de promouvoir le bien-être des employés et d'étendre notre impact positif aux communautés du monde entier.

Pour 2024, nous souhaitons nous inspirer des succès de l'année précédente pour :

- Continuer de renforcer nos efforts sur les aspects DEI&B et développer les EIG pour favoriser la culture d'appartenance.
- Poursuivre l'amélioration des bilans de performances et des mécanismes d'évaluation en mettant l'accent sur la simplification du système, la formation à l'évaluation et au bilan et les récompenses liées aux performances.
- Ajouter de nouveaux avantages pour les employés, tels que le compte de remboursement des frais de déplacement, le compte Lifestyle Spending Account ainsi qu'une aide financière pour les coûts associés à la maternité de substitution.
- Améliorer nos prestations en matière de congé parental en augmentant le nombre de semaines rémunérées pour le congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant.
- Explorer les possibilités d'accroître l'accès à une variété de ressources en matière de santé mentale et de bien-être, notamment en proposant des séminaires éducatifs axés sur la santé et le bien-être.
- Continuer à impliquer les employés par le biais de campagnes spéciales de soutien, d'événements bénévoles et de collectes de fonds.
- Étendre les congés payés pour bénévolat pour nos employés à l'international.

Gouvernance

Omnicell soumet ses décisions et ses pratiques commerciales à des normes élevées d'éthique et d'intégrité. Nous souhaitons faire ce qui est juste (Do The Right Thing) parce que nous savons qu'être le partenaire le plus fiable d'un prestataire de santé se mérite, et n'est jamais acquis. Notre mode de gouvernance nous engage à prendre des décisions responsables, à adopter des pratiques éthiques et équitables et à faire preuve de transparence à l'égard de notre personnel, de nos fournisseurs et de toutes les parties prenantes. Nous continuons à être proactifs dans le respect de nos normes de confidentialité et de cybersécurité tout en cultivant un environnement éthique et sûr. Nous appliquons une stratégie globale de gestion des risques qui vise à renforcer la résilience et la pérennité de notre entreprise. En effet, nous sommes convaincus que la manière dont nous conduisons nos affaires qui façonne nos succès passés et futurs.

Réalisations 2023 en matière de gouvernance

THÈME	OBJECTIF	MISSION	RÉALISATIONS 2023
Confidentialité des données, cybersécurité et résilience des réseaux	Protéger continuellement les données de nos employés et de nos parties prenantes tout en augmentant les investissements dans la résilience des réseaux et en maintenant la politique Confiance zero.	Maintenir le taux d'échec des tests d'hameçonnage des employés à 10 % au maximum d'une année sur l'autre.	En 2023, le taux d'échec des tests d'hameçonnage des employés d'Omniceil est resté inférieur à 10%.



Confidentialité des données, cybersécurité et résilience des réseaux

La protection des données des employés et des parties prenantes ainsi que le respect de normes élevées en matière de cybersécurité restent notre priorité absolue. Nous nous engageons à cultiver notre infrastructure numérique de manière à garantir la confiance en nous alignant sur les critères de référence et les recommandations fournis par le Cybersecurity Framework du National Institute of Standards and Technology (NIST) et le Center for Internet Security (CIS). En mesurant nos défenses par rapport à ces normes, nous cherchons à maintenir une position proactive face aux menaces potentielles.

Renforcement de la protection de la vie privée et de la sécurité

En 2023, nous avons accentué nos efforts en matière de protection de la vie privée et de la sécurité avec des initiatives clés. Nous avons élargi la gestion des accès de haut niveau (*Privileged Access Management*) afin de garantir que l'accès des super utilisateurs est activement surveillé et contrôlé. Nous avons renforcé notre gestion de la vulnérabilité avec de nouvelles technologies et ajouté deux niveaux de services de défense gérés par l'intermédiaire de fournisseurs de confiance et d'infrastructure critique isolée, en prévision d'un mouvement latéral, ce qui vise à renforcer la sécurité de notre réseau. Nous avons également mis en œuvre un modèle de test d'intrusion externe continu et pris des mesures pour renforcer nos environnements d'identité, de serveur, de réseau et d'application. Notre équipe de

sécurité en interne et nos partenaires externes surveillent activement et en permanence notre surface d'exposition.

Les formations de vigilance des employés restent essentielles. En 2023, nous avons organisé des formations sur le règlement général sur la protection des données (GDPR), la loi américaine Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA), qui concerne la santé et l'assurance maladie, et des formations trimestrielles pour tous les employés sur sécurité des technologies de l'information (IT), ainsi que des formations supplémentaires pour des groupes ciblés. Nous avons aussi augmenté nos communications sur la cybersécurité pour fournir aux employés des astuces, des conseils et des informations. Une fois encore, nous avons atteint nos objectifs, avec un taux d'échec des tests d'hameçonnage inférieur à 10%.

Pour aller encore plus loin, nous allons renouveler et accroître notre niveau de conformité au Service Organization Control (SOC). En 2023, un audit SOC 2 de type II a été mené au sein d'Ateb Inc et de 340B Link, LLC. Nous avons par ailleurs obtenu une certification HITRUST CSF 1.1 (Health Information Trust Alliance Common Security Framework) pour nos systèmes de gestion des médicaments et notre service clients à distance. HITRUST est considéré par de nombreux acteurs du secteur comme la référence en matière de gestion des risques de cybersécurité, de protection des données et d'amélioration de la sécurité de l'information. Enliven360 est en cours de certification Hitrust CSF 1.1 et devrait l'obtenir en 2024.

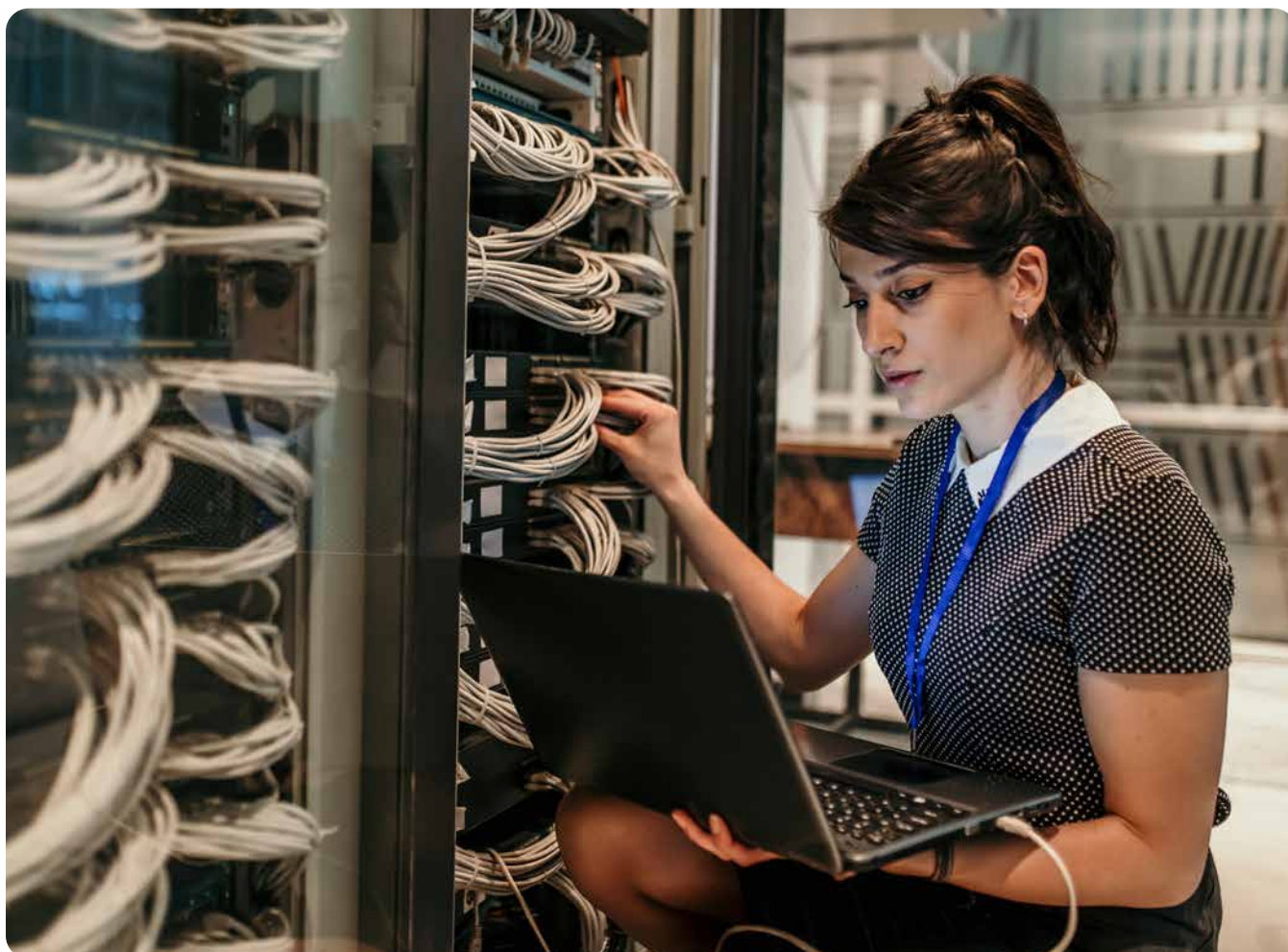
Intelligence artificielle

Omnicell reconnaît le rôle croissant que l'intelligence artificielle (IA) est appelée à jouer pour les entreprises et étudie des stratégies visant à tirer profit de l'IA afin d'être plus efficace dans ses opérations et d'améliorer ses produits et ses services. Cela inclut la recherche d'une stratégie d'entreprise en matière d'IA et de partenariats externes pour l'utilisation de solutions d'IA, dans le but de promouvoir l'innovation et la productivité.

Afin de nous préparer à un futur dans lequel l'IA sera primordiale, Omnicell a créé un AI Steering Committee (*comité de pilotage*) pour fournir des orientations, une supervision et une autorité décisionnelle en matière

de développement, de déploiement et d'utilisation de l'IA au sein de l'entreprise. Omnicell a aussi adopté une politique d'utilisation acceptable de l'IA générative (GenAI) (*Generative AI Acceptable Use Policy*), décrivant les paramètres d'utilisation de la GenAI par le personnel d'Omniceil conformément aux exigences légales et réglementaires applicables, aux normes d'utilisation responsable, aux engagements contractuels et aux considérations commerciales.

À travers ces actions, Omnicell vise à intégrer de manière responsable l'innovation et l'IA dans ses pratiques.



Éthique commerciale et conformité

Omnicell s'engage fermement à promouvoir une culture d'éthique commerciale solide et à fournir un environnement sûr à ses employés pour qu'ils puissent exprimer leurs éventuelles préoccupations en toute confiance. Comme précisé dans notre Rapport ESG 2022, cet engagement se poursuit avec de nombreuses solutions disponibles pour exprimer des éventuelles préoccupations, y compris de façon anonyme.

Conformément à notre engagement en faveur des normes éthiques, la quatrième Compliance Week annuelle qui a eu lieu en novembre 2023 avait pour thème Affirmez-vous, Parlez! (*Be Empowered, Speak Up!*) Cette thématique visait à renforcer l'importance du respect des normes éthiques et des exigences réglementaires, ainsi qu'à permettre à chaque employé de contribuer aux efforts de conformité d'Omnicell.

FOCUS SUR LA GOUVERNANCE

Be Empowered, Speak Up! Activités



Les connaissances des employés au sujet du Code de conduite d'Omnicell ont été vérifiées



Une chasse au trésor en ligne au sujet du code de conduite d'Omnicell a été organisée



Les informations sur les mesures de lutte contre le trafic ont été transmises



Une série de vidéos en trois parties a été diffusée. Ces vidéos mettent en lumière des exemples de résultats positifs obtenus grâce à des employés qui ont choisi de s'exprimer.



Les sites de production ont été visités pour discuter de l'importance de la conformité



En 2023, l'éthique commerciale et la conformité faisaient toujours partie intégrante du programme pour l'orientation des nouveaux employés (*New Employee Orientation*) d'Omniceil. Les employés d'Omniceil sont accueillis dans l'entreprise grâce à un solide processus d'intégration, le programme *New Employee Orientation*. Il s'agit d'un programme en plusieurs sessions qui comprend des parties sur l'éthique, la conformité, la protection de la vie privée, la sécurité de l'information et les aspects liés à l'environnement, la santé et la sécurité (EHS). De plus, Omniceil propose une formation annuelle à ses employés sur des sujets essentiels en matière de conformité, notamment :

- Le Code de conduite (*Code of Conduct*) d'Omniceil, avec l'adhésion de tous les employés ;
- La prévention du harcèlement au travail pour tous les employés ;
- La lutte contre le trafic pour tous les employés ;
- La prévention des pots-de-vin et de la corruption (FCPA) pour les employés concernés ;
- La lutte contre la fraude, le gaspillage et les abus pour les employés concernés.

Au second semestre 2023, les objectifs trimestriels de performance individuelle des dirigeants exécutifs dépendaient du suivi d'une formation trimestrielle sur la

conformité et 100 % des cadres supérieurs ont atteint leurs objectifs trimestriels en matière de conformité. En 2023, d'autres initiatives ont été menées, parmi lesquelles :

- Intégration des communications sur l'éthique commerciale et la conformité dans #InsideOmniceil, notre canal de messagerie interne ;
- Revue complète du code de conduite par le Compliance Committee d'Omniceil ;
- Amélioration de notre politique Anti-corruption (*Anti-Corruption Policy*) visant à renforcer notre position contre ces pratiques ;
- Mise en place d'un programme de mesures disciplinaires (*Disciplinary Action Framework*) dans le guide pour les employés (*Employee Handbook*) ;
- Évaluation complète de la conformité et intégration renforcée pour les Omniceil Specialty Pharmacy Services (OSPS) ;
- Introduction d'un cahier des charges et d'un guide d'audit formel pour les OSPS, y compris des audits de référence ;
- Mise en place d'évaluations ciblées des risques de non conformité, permettant d'augmenter le nombre d'évaluations proactives et de chercher à intégrer la conformité dans le cycle de vie lors du développement des produits.

Gestion des risques et continuité des activités

Omnicell s'engage à respecter des normes élevées d'intégrité et de transparence, guidée par notre principe de toujours chercher à faire ce qui est juste. Nous pensons que cet engagement se matérialise par la gestion des risques, la prise de décisions éthiques et les pratiques de continuité des activités. En anticipant les risques de manière proactive, nous cherchons à renforcer la résilience et la continuité de notre entreprise. Grâce à une stratégie globale de gestion des risques, nous souhaitons relever les défis en cours et cultiver un état d'esprit proactif face aux incertitudes de l'avenir.

Depuis 2019, Omnicell suit un processus semestriel de gestion des risques d'entreprise (*Enterprise Risk Management* - ERM). Ce processus global implique de s'engager avec les parties prenantes de l'entreprise pour évaluer les éléments de risques actuels et émergents. Dès qu'un risque est identifié, nous rencontrons le personnel clé pour valider les résultats, déterminer les causes profondes et élaborer des plans de réduction des risques. Les actions de l'Audit Committee du conseil d'administration renforcent la surveillance de notre processus ERM, qui est conçu pour garantir le plus haut niveau de responsabilité. Avant d'entamer chaque nouveau cycle ERM, nous examinons, actualisons et comparons notre registre des risques afin de nous assurer qu'il est à jour et pertinent, et que les risques sont spécifiques à Omnicell sont cohérents avec les risques types des entreprises

En 2023, Omnicell a démarré son processus ERM biannuel, en intégrant les améliorations suivantes :

- Élargissement de la participation à l'enquête ERM aux responsables principaux de tous les domaines fonctionnels, afin d'améliorer le taux de réponse à l'enquête et d'offrir une perspective plus large et représentative des risques à l'échelle de l'entreprise ;
- Enquête trimestrielle auprès du Conseil d'administration d'Omniceil ;
- Surveillance des risques émergents à l'aide des rapports trimestriels sur les risques ERM établis par les partenaires tiers ;
- Examen et approbation de tous les plans d'action par les dirigeants ;
- Identification d'indicateurs de risque clés pour permettre un suivi des progrès basé sur des données.

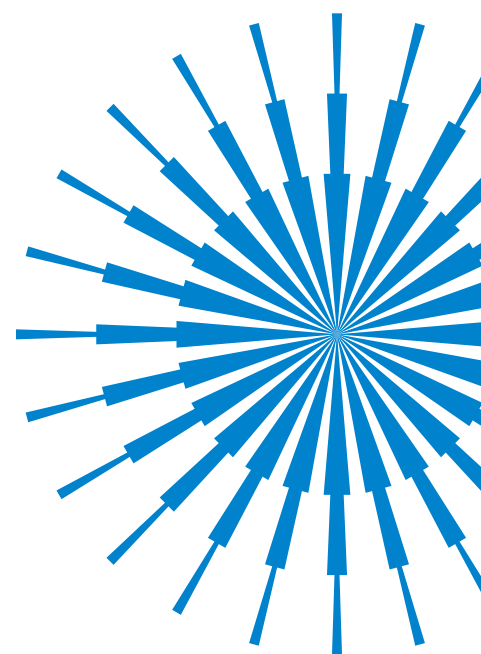
En plus de ces améliorations, nous avons mené à bien plusieurs initiatives qui, selon nous, illustrent notre engagement à identifier et à traiter les risques potentiels, dans le but d'améliorer la valeur d'Omniceil à long terme. Elles comprennent :

- Réalisation d'évaluations internationales des risques cliniques spécifiques aux produits et des évaluations des critères d'évaluation de la technologie numérique (DTAC) pour chacune des gammes de produits requises en 2023. Cela permet de s'assurer que les risques potentiels pour les patients, les données ou les établissements cliniques sont identifiés et communiqués aux clients et au National Health Service.

- Formation et certification Lean Six Sigma d'une équipe transversale internationale. Cette équipe dispose d'outils pour évaluer les processus pour les produits existants, identifier les opportunités de réduction des risques potentiels et optimiser l'efficacité.

Dans le domaine de la continuité des activités (*Business Continuity*) et de la résilience, Omnicell a organisé en 2023 des exercices organisationnelle axés sur la réponse aux catastrophes et la cybersécurité, à la fois au niveau national et, pour la première fois, au niveau international. Ces exercices visent à renforcer la résilience de organisationnelle et à réduire l'impact potentiel sur les activités en cas de situation défavorable.

Nous avons aussi finalisé notre plan de communication de crise, un élément essentiel de notre stratégie. En cas de crise, ce plan permet de s'assurer que les bonnes personnes sont contactées, les retards sont minimales, les temps de réponse sont accélérés et que la réputation de l'entreprise est préservée.






Approvisionnement responsable

En 2023, nous avons commencé à rédiger un nouveau code de conduite du fournisseur, dans le cadre de nos efforts continus pour établir des normes et des exigences à l'égard de nos fournisseurs. Pour 2024, nous allons publier le Code de conduite du fournisseur. Il comprend les recommandations et les exigences pour les fournisseurs concernant les aspects EHS, la conformité, le respect de la vie privée ainsi que les risques climatiques et la résilience. Le document La politique d'approvisionnement (*Procurement policy*) vient compléter le Code de conduite afin de mieux guider nos relations avec les fournisseurs. Nous prôtons la transparence et la responsabilité et nous nous assurons régulièrement des performances de nos fournisseurs.

Nous évaluons nos nouveaux fournisseurs potentiels à l'aide de notre questionnaire qualité (*Quality Audit Checklist*) qui vérifie plusieurs critères essentiels et intègre divers éléments ESG dans nos normes pour les fournisseurs (*Supplier Standards*). Ces éléments incluent, sans s'y limiter, la conformité aux normes environnementales, la non utilisation de ressources provenant de zones de conflits et l'interdiction d'avoir recours au travail des enfants ou à l'esclavage. Nos conditions générales d'achat incluent aussi ces clauses.

Nous avons aussi amélioré notre processus d'intégration des nouveaux fournisseurs, qui inclut des qualifications plus détaillées sur les fournisseurs. Nous continuerons à évaluer ce programme d'intégration et à l'améliorer au fil du temps afin qu'il reflète les réglementations, les normes sectorielles et les politiques internes les plus récentes. En outre, nous avons mis en œuvre une nouvelle évaluation des fournisseurs afin d'obtenir une vision plus détaillée de leurs capacités par le biais de la procédure d'achat QSP-21 du QMS (*Quality Management System*).

Omnicell suit les recommandations de l'Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) pour un approvisionnement responsable en matières premières. Nos conditions générales d'achats soulignent nos attentes et nos exigences afin que les fournisseurs respectent notre Code de conduite, notre politique d'approvisionnement ainsi que toutes les lois et réglementations applicables. Dans le cadre de notre diligence raisonnable, nous avons poursuivi les évaluations de la conformité des fournisseurs (*Supplier Compliance Assessments*) existants, en automatisant partiellement ce processus à l'aide de notre outil de gouvernance, de risque et de conformité (GRC) mis en place en 2022.

 **L'approvisionnement responsable incarne l'esprit d'intégrité et de conduite éthique qui existe à Omnicell. Notre principe de « Faire ce qui est juste » (Do The Right Thing) nous incite à prendre en compte non seulement l'impact environnemental de nos actions, mais aussi le bien-être de toutes les parties prenantes concernées. En adoptant et en intégrant des pratiques durables pour nos produits et services, nous remplissons non seulement notre devoir de protection de la planète, mais nous défendons également la dignité et les droits de chaque individu au sein de notre chaîne d'approvisionnement. »**

JITEENDER MANIK, Vice président de
l'approvisionnement global

Nous avons poursuivi notre collaboration avec un cabinet international de conseil et d'audit de premier plan afin de mener des audits sur les minéraux provenant des zones de conflits (étain, tantale, tungstène et or) auprès des fournisseurs. Dans le cadre du programme de diligence raisonnable concernant ces minerais, nous avons effectué un audit sur site par l'intermédiaire d'un tiers afin d'évaluer le programme d'approvisionnement responsable et les rapports sur ces minerais de l'un de nos fournisseurs. Nous prévoyons d'effectuer un deuxième audit sur site en 2024 avec un autre fournisseur. Nous avons également organisé deux webinaires de formation à l'attention de certains fournisseurs sur les meilleures pratiques en matière de diligence raisonnable concernant l'étain, le tantale, le tungstène et l'or et le remplissage du formulaire concernant ces minerais. Nous avons aussi proposé à notre équipe d'approvisionnement une session de formation sur l'approvisionnement responsable, animée par le cabinet international de conseil et d'audit.

De plus, Omnicell met en pratique son engagement en faveur de la DEI&B dans toutes les facettes de notre activité, par exemple en poursuivant nos efforts pour augmenter les achats auprès de petites entreprises et de fournisseurs diversifiés, lorsque cela est possible. Ainsi, nous fixons des objectifs annuels pour l'attribution de marchés de sous-traitance aux fournisseurs qui répondent à nos normes et à nos besoins et qui s'identifient comme des entreprises dirigées par des vétérans, des personnes en situation de handicap, des femmes ou des petites entreprises défavorisées et des petites entreprises de zones commerciales en déclin (HUBZone). Nous évaluons chaque année nos performances par rapport à ces objectifs afin de mesurer nos progrès et d'envisager l'avenir. En effet, Omnicell va continuer à rechercher des pistes pour identifier des fournisseurs diversifiés et chercher à proposer des solutions équitables en matière de concurrence pour les contrats de sous-traitance.

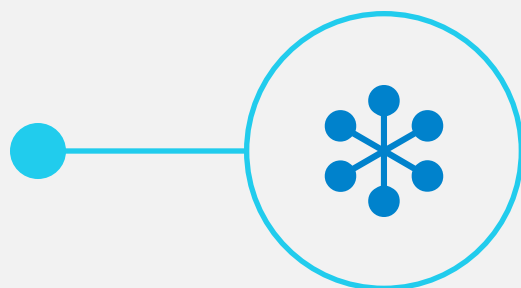
En bref : performance de gouvernance

Étapes clés 2023

- Des efforts renforcés en matière de protection de la vie privée et de sécurité grâce à plusieurs initiatives, notamment l'extension de la gestion des niveaux d'accès, le renforcement de notre gestion de la vulnérabilité et la mise en œuvre d'un modèle de test d'intrusion externe continu
- Dispensation de formations GDPR, HIPAA et sécurité informatique trimestrielle pour tous les employés, ainsi que des formations supplémentaires pour des groupes ciblés
- Objectif atteints pour le taux d'échec des tests d'hameçonnage des employés inférieur à 10%
- * Obtention d'une certification HITRUST CSF i1 pour nos systèmes de gestion des médicaments et notre service clients à distance
- Formation d'un AI Steering Committee et adoption d'une politique d'utilisation acceptable de l'IA générative pour intégrer l'innovation et l'usage responsable de l'IA
- Organisation de la quatrième Compliance Week annuelle sur le thème Be Empowered, Speak Up! (Exprimez-vous, affirmez-vous!)
- Concrétisation des objectifs trimestriels de performance individuelle des dirigeants exécutifs en matière d'initiative personnelle, en matière de formation trimestrielle sur la conformité : 100% des cadres supérieurs ont atteint leurs objectifs trimestriels en matière de conformité
- * Mise en place d'évaluations ciblées des risques de non conformité, permettant d'augmenter le nombre d'évaluations proactives et intégration de la conformité dans le cycle de vie lors du développement des produits
- * Lancement du processus ERM biannuel, intégrant des améliorations clés
- * Réalisation de notre plan de communication de crise et organisation d'exercices de simulation axés sur la réponse aux catastrophes et la cybersécurité, à la fois au niveau national et, pour la première fois, au niveau international
- Mise en place d'une nouvelle évaluation des fournisseurs afin d'obtenir une vision plus détaillée de leurs capacités par le biais de la procédure d'achat QSP-21 du QMS



INITIATIVES 2022 RÉALISÉES EN 2023



Perspectives

En suivant ses principes, Omnicell transforme les soins de santé pour les soignants et les patients, tout en instaurant les bases d'un avenir où l'intégrité et les pratiques éthiques sont un moteur de la réussite des entreprises. En 2024, nous poursuivrons notre progression en matière de gouvernance avec les objectifs suivants :

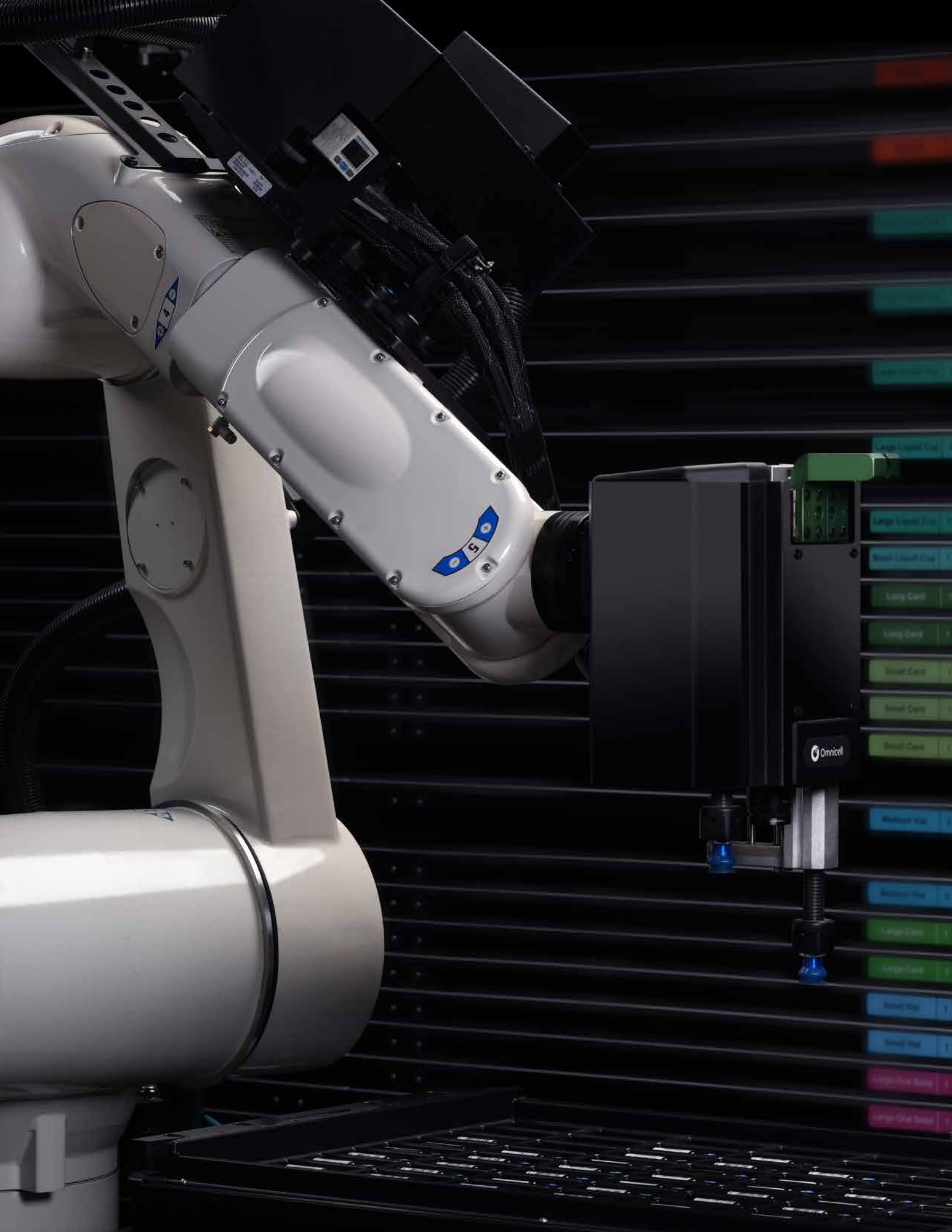
- Obtention de la certification HITRUST CSF i1 pour Enliven360.
- Anticipation du rôle croissant de l'IA dans le monde de l'entreprise.
- Publication du nouveau Code de conduite des fournisseurs qui comprend les recommandations et les exigences pour les fournisseurs concernant les aspects EHS, la conformité, le respect de la vie privée ainsi que les risques climatiques et la résilience.
- Poursuite de l'évaluation du programme d'intégration des fournisseurs et amélioration au fil du temps afin qu'il reflète les réglementations, les normes sectorielles les plus récentes et les politiques internes.
- Réalisation d'un second audit sur site par l'intermédiaire d'un tiers afin d'évaluer le programme d'approvisionnement responsable du fournisseur et ses rapports sur les minerais provenant d'une zone de conflit, dans le cadre du programme de diligence concernant l'étain, le tungstène, le tantale et l'or.
- Recherche de pistes pour identifier des fournisseurs diversifiés et chercher à proposer des solutions équitables en matière de concurrence pour les contrats de sous-traitance.

Innovation

Omnicell a été fondée pour répondre à une mission sociale de permettre aux prestataires de santé d'améliorer les soins aux patients de façon systématique. À l'aube de notre 32e année d'existence, nous innovons pour transformer les soins pharmaceutiques afin d'optimiser les résultats cliniques et commerciaux dans tous les environnements de soins à l'échelle mondiale. Notre suite de solutions numériques permet de rationaliser les processus manuels et de réduire les erreurs qui entravent souvent une expérience de soins de santé plus personnalisée. Nous accélérons le perfectionnement des pharmacies grâce à la robotique, à des dispositifs intelligents, des logiciels intelligents et des services d'experts. Nous concentrons nos efforts sur l'amélioration de l'accès à des soins sûrs et équitables dans le monde entier, tout en recherchant à gagner en efficacité et en réduisant notre empreinte environnementale.

Réalisations 2023 en termes d'innovation

THÈME	OBJECTIF	MISSION	RÉALISATIONS 2023
Accès équitable aux produits et aux services	Proposer des produits et des services qui contribuent à améliorer les résultats en termes de soins de santé dans les communautés à revenus faibles et moyens et dans les zones défavorisées.	Développer un programme caritatif de dons de produits d'ici 2024 afin d'améliorer l'accès équitable aux produits et services grâce à la réutilisation des produits en fin de vie pour les économies défavorisées.	En 2023, Omnicell a continué à donner des produits susceptibles d'être réutilisés. Cependant, après mûre réflexion, nous avons convenu que la formalisation d'une campagne caritative de dons de produits n'était pas la meilleure option en termes de résultats, en raison des contraintes liées à la fin de vie des produits. À l'avenir, nous restons déterminés à donner à des organisations caritatives des produits en fin de vie pouvant être réutilisés. Nous continuerons à explorer les possibilités d'apporter des ressources d'une manière qui devrait avoir un impact significatif.
Conception responsable des produits	Concevoir nos produits pour réduire notre empreinte environnementale tout en maximisant les résultats pour les patients.	Élaborer des plans de réduction d'empreinte environnementale d'ici 2023 sur 100 % des nouveaux produits.	Nous avons atteint notre objectif de développer des plans conçus pour réduire l'empreinte carbone de 100 % pour nos nouveaux produits grâce à l'intégration des livrables en matière d'environnement, de santé et de sécurité (EHS) et d'ESG dans notre processus de développement et de conception de produits. En outre, nos équipes EHS et ESG sont impliquées dans le développement des produits et inspirent les exigences clés en matière de conception au sein d'Omniceil.



Solutions pour l'engagement du patient, solutions cliniques et financières

Notre marque EnlivenHealth propose une gamme de produits conçus pour permettre aux pharmacies de digitaliser les engagements avec les patients et, les flux cliniques et financiers. L'objectif est d'améliorer l'expérience des patients dans les pharmacies, de leur prodiguer des soins exceptionnels et d'accroître les performances financières.

Nos solutions pour l'engagement des patients sont conçues pour éduquer, informer et améliorer la vie des patients grâce à notre serveur vocal interactif (SVI), des communications externes et des applications mobiles. Nous proposons également la diffusion numérique d'informations sur les médicaments (guides de médicaments, fiches d'information sur les vaccins et monographies de médicaments) afin de répondre aux souhaits des patients, d'améliorer l'efficacité du personnel et de préserver l'environnement. De plus, nos flux de travaux cliniques permettent aux pharmacies d'améliorer la santé et le bien-être au sein de leur communauté grâce à nos interventions ciblées auprès des patients, à la prise de rendez-vous, à la vaccination, à la gestion des thérapies médicamenteuses, à la synchronisation des médicaments et à la comparaison des régimes Medicare. En outre, nos outils de flux de financiers sont conçus pour rationaliser les paiements, les flux de trésorerie et les demandes de remboursement pour les équipements médicaux durables, la vaccination, les soins cliniques et les médicaments spécialisés, grâce à nos solutions de facturation médicale et de rapprochement. Grâce à ces services numériques, nous nous efforçons de fournir des informations fondées

sur des données afin d'optimiser en permanence les opérations pharmaceutiques, en favorisant l'excellence opérationnelle et d'exécution, ainsi que l'observance des patients et les résultats.

En 2023, notre marque EnlivenHealth a déployé la Digital Medication Information Delivery (DMID) pour améliorer les connaissances et les décisions des patients en matière de santé en leur fournissant des informations au format numérique sur les médicaments, y compris la documentation exigée par la Food and Drug Administration (FDA) des États-Unis et les organismes de réglementation nationale, qui jusqu'à présent ont toujours été fournies aux patients en format papier. Des études ont montré que les patients qui ont une meilleure connaissance des médicaments et de la santé présentent une meilleure observance thérapeutique, ce qui améliore généralement leur état de santé, leur satisfaction et leur expérience globale de la pharmacie. Pour les pharmacies, la solution DMID a pour objectif d'éliminer l'étape d'impression, de réduire l'impact environnemental des pharmacies, d'écourter les temps d'appels entrants, de créer des opportunités de conversations fructueuses entre le patient et le pharmacien et d'économiser du temps et de l'argent. Une grande chaîne de pharmacies de détail a déployé la DMID dans certains magasins en 2023 et l'a étendue à plus de 1 900 sites à l'heure actuelle. Dans cet objectif, notre filiale a breveté un système automatisé de documentation électronique sur les médicaments et de diffusion de contenus sponsorisés.



Les atouts clés de la solution numérique EnlivenHealth incluent :

Le SVI personnalisé automatise les communications avec les patients afin d'améliorer l'observance, ce qui permet d'augmenter le nombre de renouvellements d'ordonnances de 21 % en 2023.¹

Ampicare Clinical Solution crée une plateforme intégrée conçue pour automatiser la fourniture de soins cliniques, la prise de rendez-vous, la facturation et d'autres processus. Une étude de cas montre comment une pharmacie a augmenté de 230 % le nombre de vaccins administrés chaque année.²

Le logiciel Medication Synchronization permet de sélectionner une date de collecte mensuelle pratique pour les médicaments des patients souffrant de maladie chronique, ce qui permet de créer une interaction régulière entre le patient et le pharmacien. En 2023, les pharmacies qui utilisaient notre logiciel unique pour la synchronisation de médicaments (*Medication Synchronization*) ont enregistré en moyenne 2,6 ordonnances supplémentaires auprès des patients participants.³

Medicare Match est une suite d'outils destinée aux patients bénéficiant du programme Medicare pour les guider dans cette étape majeure de la vie en les aidant à identifier et à sélectionner l'option la mieux adaptée à leur état de santé et à leur capacité financière.

DEUX PRIX CONSÉCUTIFS

Pour la deuxième année consécutive, en 2023, EnlivenHealth a reçu le prix d'excellence de la vente au détail en matière de technologie et d'automatisation (Retail Excellence Award in Technology and Automation) décerné par Drug Store News, une publication de premier plan de l'industrie pharmaceutique.

- 1 Statistiques provenant du rapport interne d'EnlivenHealth. (2023). Données de recherches sur les SVI personnalisés.
- 2 Statistiques publiées par EnlivenHealth. (2023). Étude de cas : Pharmacie 575 (Ampicare Clinical Solution).
- 3 Statistiques provenant du rapport interne d'EnlivenHealth. (2023). Données de recherches sur le produit Medication Synchronization.

Accès aux soins : une approche intégrée

Omnicell se consacre à la création de solutions de gestion des médicaments axées sur les résultats et visant à améliorer les soins prodigués aux patients. En intégrant de manière transparente les intrants, la prestation, la gestion et l'organisation des services, notre objectif est d'améliorer tous les aspects des soins médicaux, dans tous les contextes de soins, en mettant l'accent sur l'amélioration de la promotion de la santé.

Amélioration de l'accès aux soins grâce aux solutions intégrées

Nous pensons que l'effort de collaboration entre Omnicell et Alphatron Medical Innovations pour le lancement de L'AMiS-PRO Smart Cart au Royaume-Uni est un excellent exemple de notre engagement à faire progresser l'accès aux soins. Le Smart Cart, développé par Alphatron Medical Innovations, est conçu pour améliorer workflows des infirmiers de chambre en chambre pour une approche plus sûre, plus rapide et plus efficace. Cette solution associe les fonctionnalités du chariot de médicaments à une technologie intelligente pour permettre aux infirmiers de rationaliser l'administration des médicaments, de réduire les erreurs et d'améliorer le soin aux patients. Cela s'ajoute aux solutions existantes d'Omniceil afin de compléter le cycle de gestion des médicaments.

Tout au long de l'année 2022, nous avons progressé dans l'intégration de systèmes pour tous les produits d'Omniceil. En 2023, ces progrès se sont étendus à l'intégration des dossiers médicaux des patients (PMRs), qui permet d'assurer une communication transparente entre nos solutions et les dossiers médicaux.

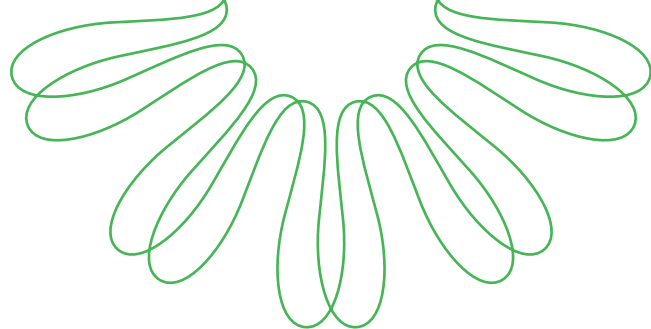
FOCUS SUR L'INNOVATION

Omniceil Insights

Lancé à l'international en 2023, le programme Omnicell Insights présente des capacités prédictives et prescriptives, conçues pour permettre aux systèmes de soins de santé et aux pharmacies de détail de prendre des décisions éclairées sur l'utilisation des médicaments et des stocks cliniques.

Cet outil d'analyse avancée fournit une visibilité complète des données, des informations exploitables et des recommandations claires qui visent à optimiser les flux de travaux, l'efficacité financière et l'amélioration des soins aux patients.

Reconnu pour son impact, Omnicell Insights a permis aux équipes internationales de marketing et de gestion de produit d'être nominées pour le prix DataIQ qui récompensait le meilleur processus fondé sur les données parmi toutes les entreprises au Royaume-Uni en 2023.



L'objectif est de permettre des flux de travaux cliniques plus sûrs et plus efficaces. Notre plateforme de services d'optimisation des stocks (*Inventory Optimization Service platform*) a aussi évolué, introduisant de nouveaux produits conçus pour répondre aux besoins croissants en matière de soins de santé, renforçant ainsi notre engagement pour l'accès aux soins grâce à des solutions innovantes.

Les pharmaciens sont souvent considérés comme le prestataire de santé le plus accessible aux États-Unis, puisque 90 % de la population vit à moins de cinq miles d'une pharmacie.¹ La solution Amplicare Clinical d'EnlivenHealth a également été conçue pour permettre aux équipes de pharmaciens de répondre aux besoins de santé de leur communauté en constante évolution. Par exemple, dans une [Étude de cas](#) récente, nous avons démontré le rôle de la solution dans le déploiement d'enquêtes de dépistage axées sur les déterminants sociaux de la santé. En collectant des données par le biais de ces enquêtes, les pharmaciens ont acquis des connaissances qui leur ont permis de fournir des conseils, un soutien et des ressources personnalisés à chaque patient.

Omniceil Specialty Pharmacy Services

Omniceil Specialty Pharmacy Services (OSPS), notre solution clé en main, intègre la technologie, les services et l'expertise nécessaires pour aider les hôpitaux et les systèmes de santé à établir, exploiter et optimiser des pharmacies spécialisées. Cette offre est spécialement conçue pour améliorer l'accès aux médicaments spécialisés, garantir des résultats financiers grâce à un modèle de service clinique et accélérer les délais de commercialisation grâce à une assistance complète.

Programme d'accès aux soins et de soutien financier

au patient : OSPS résout les problèmes financiers liés à l'instauration d'un traitement et à l'observance de celui-ci, en déployant diverses stratégies telles que les cartes de co-paiements, les associations 501 c3, les programmes d'aides aux clients et les programmes d'aides au patients du fabricant. En 2023, OSPS a aidé plus de 104 000 patients à avoir accès à environ 140 000 prescriptions.

Résultats du patient : avec ses programmes d'observance des médicaments de spécialité, OSPS souhaite améliorer significativement l'adhésion aux traitements, notamment avec la gestion des traitements médicamenteux, la littérature médicale et l'éducation à l'observance.

OSPS soutient le programme fédéral 340B de tarification des médicaments afin d'aider les systèmes de santé à réaliser des économies et à se conformer au programme. Le programme fédéral 340B de tarification des médicaments est conçu pour permettre aux hôpitaux d'utiliser au mieux les ressources fédérales, d'améliorer l'accès aux patients et de réinvestir les économies réalisées grâce à l'extension des services de soins de santé dans les communautés qu'ils desservent.

¹ Selon les statistiques issues de Qato DM, Zenk S, Wilder J, Harrington R, Gaskin D, Alexander GC. (2017). The availability of pharmacies in the United States: 2007-2015. National Library of Medicine.

Accès équitable aux produits et aux services

Omnicell s'engage à améliorer l'accès équitable aux produits et aux services.

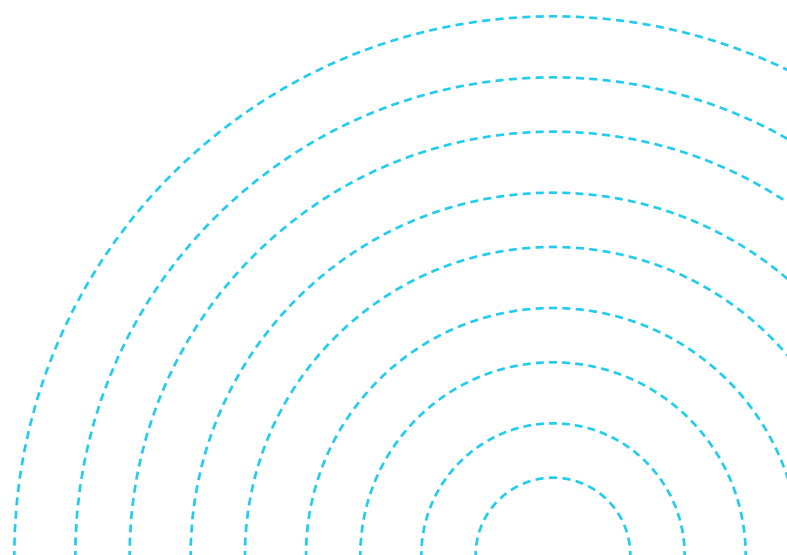
Nous cherchons constamment à innover et à rendre nos offres plus abordables, ainsi qu'à établir des partenariats avec des organismes de santé pour fournir notre technologie dans le monde entier.

Dons de produits à des fins caritatives

Omnicell continue de soutenir Global Link, une organisation caritative dont le but est d'améliorer la santé des communautés dans le besoin, par le biais de dons de produits Omnicell réutilisables. Cependant, après mûre réflexion, nous avons convenu que la formalisation d'une campagne caritative de dons de produits, une initiative sur laquelle nous avons beaucoup travaillé, n'était pas la meilleure façon d'avoir un impact, en raison des contraintes liées à la fin de vie des produits, notamment leur utilité limitée. Pour cette raison, nous continuons à faire don de produits qui peuvent être efficacement réutilisés. Puis, en 2024, nous allons continuer à chercher d'autres opportunités d'apporter des ressources d'une manière qui devrait avoir un impact significatif.

Amélioration de l'équité dans l'accès aux soins

En 2023, nous avons continué à nous appuyer sur notre stratégie pour explorer les domaines potentiels d'amélioration dans les pays et les communautés à revenu faible ou intermédiaire. La renommée mondiale des produits et services d'OmniceLL s'est étendue, ce qui devrait nous permettre de promouvoir notre vision de l'industrie de la pharmacie autonome dans le monde entier. À l'avenir, nous allons continuer de trouver des opportunités d'expansion à d'autres régions pour promouvoir un meilleur accès aux soins.



FOCUS SUR L'INNOVATION

Faits marquants de l'expansion globale

Les gammes de produits d'OmniceIl sont désormais proposées dans plusieurs nouvelles régions et nous pensons qu'il existe encore d'autres possibilités d'expansion mondiale à l'avenir.

Une de nos réalisations marquantes est **Pharmaself24**, un kiosque en libre-service dans les pharmacies de détail qui permet aux patients de récupérer leurs prescriptions 24h/24. En 2023, ces kiosques ont été utilisés au Royaume-Uni, en Allemagne et en Arabie Saoudite. Pharmaself24 prend en charge certaines tâches pour permettre aux pharmaciens de se concentrer sur leurs activités cliniques. Cette solution est conçue pour améliorer l'expérience pharmaceutique du patient et lui apporter plus de confort et de flexibilité.

Autre fait marquant, **un mémorandum d'entente (MOU) a été signé entre Omnicell et le Ministry of Health (MOH) du royaume d'Arabie Saoudite**. Cet accord vise à formaliser les bases pour fournir aux hôpitaux publics du royaume d'Arabie Saoudite des technologies et des services permettant d'améliorer le niveau des soins dans le cadre de la vision 2030 du pays. Ces produits et services Omnicell vont développer l'automatisation et améliorer l'efficacité de la gestion des médicaments et des opérations d'approvisionnement.



Qualité des produits et sécurité des patients

Nous maintenons un engagement inébranlable pour des niveaux élevés de sécurité et de qualité dans la conception, le développement, la fabrication, la distribution et la maintenance de nos produits et services. Notre engagement est documenté et mis en œuvre dans notre Quality Management System (QMS). Notre QMS évalue la chaîne de livraison, dans une approche de la qualité conçue pour optimiser notre capacité à fournir des produits et des services de premier ordre à nos précieux clients.

En 2023, Omnicell a réalisé des avancées considérables dans l'adoption de notre QMS dans l'ensemble de nos activités internationales. Nous avons renforcé notre QMS global en mettant en œuvre un processus standard d'action corrective et préventive (CAPA) ainsi qu'un Corrective Action Board (comité d'action corrective). Nous continuons à alimenter activement des dossiers sur les risques de sécurité pour toutes les principales offres de produits existants par le biais d'un examen transversal semestriel ou annuel. Nous continuons aussi à effectuer et à intégrer des évaluations des risques post-commercialisation basées sur les retours d'information des clients.

Nos progrès dans le domaine de la politique numérique mondiale, en donnant la priorité à l'amélioration du processus de gestion de la cybersécurité en post-production (*Post Production Cybersecurity Management Process*), sont aussi à souligner. Cette orientation stratégique a permis de rationaliser les processus de gestion de la qualité, ce qui devrait améliorer les délais de réponse et d'action en interne et en externe.

Dans un effort de préparation proactive aux défis uniques résultant de l'augmentation des pratiques commerciales numériques, nous avons maintenu un engagement ferme en faveur de la rapidité, de la sécurité, de l'innovation et de la prise en compte des besoins des clients. Il s'agissait d'harmoniser les plates-formes logicielles entre les départements afin d'accroître l'efficacité et de réduire les délais, et de mettre en œuvre des modèles automatiques conçus pour s'adapter à la complexité du projet ou au risque, et destinés à s'adapter à la complexité du processus. L'automatisation a permis de rationaliser les projets, de gagner en efficacité et en capacité d'anticipation. De plus, Omnicell continue de surveiller et de mettre à jour les processus décrits dans le QMS dans le but de réduire les inefficacités. Par exemple, les certifications Underwriter Laboratories (UL) ont été abandonnées pour les sous-traitants qui ne travaillent plus avec Omnicell, ce qui a permis de réduire notre empreinte environnementale et d'économiser des ressources. Omnicell a également mis en place des modèles d'installation et d'entretien à réaliser en autonomie dans le cadre QMS, afin de réduire les déplacements des techniciens et les coûts de main-d'œuvre.



Réalisations et certifications d'Omniceil

Renouvellement des certifications ISO 9001 et 13485 pour les dispositifs médicaux et non médicaux applicables

Maintien de la certification Product Safety Factory pour le système XR2 Automated Central Pharmacy

Conception responsable des produits

Notre engagement à réduire l'impact environnemental de nos produits se reflète dans la mise à disposition d'une technologie performante conçue pour transformer les soins aux patients.

Dans le cadre d'une stratégie sur plusieurs années qui a démarré en 2022, nous avons introduit des livrables en matière d'EHS et d'ESG dans le processus de développement de produits. L'intégration des normes EHS et ESG vise à garantir qu'Omnicell a correctement identifié et évalué les risques EHS potentiels et les

dangers associés à un produit ainsi que l'impact environnemental des matériaux puis élaboré des plans conçus pour gérer efficacement les risques et rationaliser l'utilisation des matériaux. Nos équipes EHS et ESG sont toutes les deux impliquées dans le développement des produits et inspirent les exigences clés en matière de conception au sein d'Omnicell. Nous avons aussi continué à prendre en compte les aspects ESG, tels que la conformité au critère Energy Star et l'intégration de la directive européenne RoHS (Restriction of Hazardous Substances) dans notre processus de

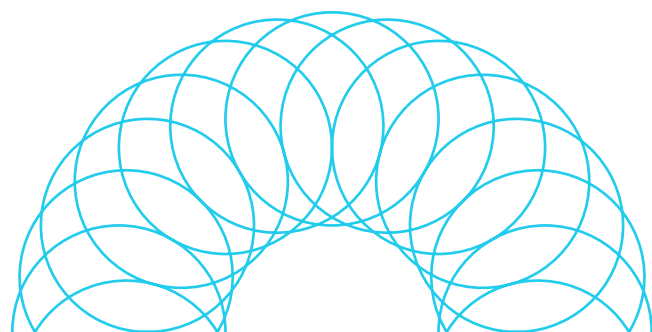


conception. Nos efforts continus visent à garantir que nous réduirons l'empreinte environnementale de 100 % pour nos nouveaux produits nationaux. Nous restons aussi déterminés à intégrer la conception responsable dans notre processus de développement de produits.

De plus, Omnicell conduit actuellement une LCA pour établir un état des lieux de l'empreinte environnementale pour l'un de nos produits, ce qui pourrait entraîner de futures améliorations en matière de développement de produits. Nous avons aussi créé une équipe transversale pour structurer un vaste programme LCA qui devra être conforme aux normes ISO 14040 et 14044. Concernant les emballages blister de notre [Gamme pour l'observance des médicaments](#), nous avons mis en place un processus de rebroyage des plastiques pour recycler les déchets de fabrication en granulés à réutiliser dans le cycle de production, ce qui devrait permettre de réduire les déchets et la consommation de matériaux. Nous sommes toujours à la recherche de solutions pour augmenter l'utilisation des matériaux recyclés pour cette ligne de produits. Enfin, nous allons organiser des formations et des méthodes éducatives sur les aspects ESG et la conception de produits responsables en 2024 pour nos équipes Produits et Fabrication. Nous prévoyons d'utiliser des canaux de communication stratégique pour insuffler nos concepts innovants et montrer nos progrès de transformation sur les aspects ESG et la conception de nos produits.

« Chez Omnicell, nous mettons l'innovation à l'honneur et nous sommes fiers de proposer sur le marché des produits ayant un impact positif sur la qualité de soin du patient, tout en tenant compte de l'impact sur l'environnement. En tant qu'ambassadeur ESG, je souhaite encourager une culture intégrant le développement durable dans le processus de développement des produits. »

MICHAEL GAREL, directeur principal de la gestion des produits



En bref : performance dans l'innovation

Étapes clés 2023

- Lancement de la solution DMID, afin d'améliorer les connaissances des patients en matière de santé et de réduire l'impact environnemental lié à l'impression des documents d'informations sur la santé
- Prix d'excellence de la vente au détail en matière de technologie et d'automatisation décerné à EnlivenHealth par Drug Store News, pour la deuxième année consécutive
- * Poursuite de l'intégration des PMRs Omnicell, avec amélioration de la transparence de communication entre nos solutions et les dossiers médicaux
- Lancement d'Omnicell Insights à l'international, pour permettre aux systèmes de soins de santé et aux pharmacies de détail d'améliorer leurs capacités prescriptives et prédictives
- Distribution d'environ 140 000 prescriptions à plus de 104 000 patients grâce à la solution OSPS
- Signature d'un MOU entre Omnicell et le Ministry of Health du royaume d'Arabie Saoudite
- Avancées significatives dans l'adoption globale de notre QMS dans nos activités internationales et amélioration du QMS grâce à l'intégration d'un processus standard CAPA et d'un Corrective Action Board
- * Priorité donnée à l'amélioration du processus de gestion de la cybersécurité en post-production, ce qui a permis de rationaliser les processus de gestion de la qualité
- Renouvellement réussi des certifications ISO 9001 et 13485 pour les dispositifs médicaux et non médicaux applicables
- Maintien de la certification Product Safety Factory pour le système XR2 Automated Central Pharmacy
- * Intégration de livrables en matière d'EHS et d'ESG dans le processus de développement de produits



INITIATIVES 2022 RÉALISÉES EN 2023



Perspectives

Pour 2024 chez Omnicell, nous sommes prêts à créer un environnement de soins de santé plus connecté, plus durable et davantage centré sur le patient. Nous poursuivrons notre travail d'innovation en améliorant les points suivants :

- Don de produits réutilisables à des associations caritatives et explorer des opportunités pour continuer à fournir des ressources de manière à avoir un impact significatif.
- Explorer les possibilités d'étendre à d'autres régions notre offre de produits et de services afin de promouvoir un meilleur accès aux soins.
- Recherche de possibilités d'amélioration pour augmenter l'utilisation de matériaux recyclés ou d'autres matériaux permettant de réduire l'empreinte environnementale de nos produits.
- Poursuite de la structuration d'un vaste programme LCA prévu pour être conforme aux normes ISO 14040 et 14044.
- Organisation de formations spécifiques pour nos équipes Produits et Ingénierie sur les aspects ESG et la conception de produits responsables.

Annexe : tableaux de données

En 2023, nous avons apporté des améliorations sur nos tableaux de données disponibles dans cette annexe. Ces améliorations ont pour but d'être en conformité avec les normes d'établissement de rapports les plus récentes, y compris celles définies par la Global Reporting Initiative (GRI) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Ces mises à jour incluent la révision d'indicateurs, d'unités, de l'ampleur du cadre d'évaluation des performances et des normes en vigueur. Elles permettront d'améliorer pour fournir des informations claires et significatives sur nos performances.

En effet, de nouvelles informations ont été ajoutées dans la période pour le rapport 2023 et une comparaison des performances d'une année sur l'autre n'est pas disponible car 2023 sert d'année de référence pour ces informations spécifiques. En plus de nos tableaux de données environnementales, sociales, de gouvernance et d'innovation, nous avons introduit les informations générales de la GRI dans cette annexe en 2023 afin de faciliter le retraitement des informations.



Environnement

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023	RÉALISATIONS 2022	STANDARD
Consommation totale d'énergie (électricité, chauffage, climatisation, vapeur)	Gigajoules (GJ)	54 366 GJ	61 214 GJ ¹	SASB (TC-SI-130a.1) GRI 305-1, 305-2
Consommation d'eau²	Milliers de mètres cubes	21,50 milliers de m ³	23,54 milliers de m ³	SASB (TC-SI-130a.2) GRI 303-5
Gestion des déchets : déchets produits selon le type	Tonnes	Déchets dangereux produits : 2,56 tonnes Déchets non dangereux produits : 2 070 tonnes	Déchets dangereux produits : 1,29 tonnes Déchets non dangereux produits : 1 345 tonnes	SASB (RT-EE-150a.1) GRI 306-2
Gestion des déchets : recyclage selon le type	% du total des déchets recyclés, par type	Déchets dangereux recyclés par le sous-traitant/Omniceil combinés : 43 % Déchets non dangereux recyclés par le sous-traitant/Omniceil combinés : 83 %	Déchets dangereux recyclés par le sous-traitant/Omniceil combinés : 45 % Déchets non dangereux recyclés par le sous-traitant/Omniceil combinés : 77 %	SASB (RT-EE-150a.1) GRI 306-2
Stratégie pour réduire l'impact environnemental des emballages d'un produit tout au long de son cycle de vie	Description de la stratégie	Omniceil est constamment en recherche de solutions pour réduire l'impact environnemental des emballages d'un produit tout au long de son cycle de vie. Pour plus d'informations sur notre stratégie et nos efforts dans ce domaine, veuillez consulter les sections Réduction des déchets et optimisation des ressources et Conception responsable des produits .	Pour l'année 2022, nous avons progressé dans la réduction de l'impact environnemental des emballages en : réalisant une évaluation des risques climatiques pour passer au crible les pratiques d'emballage en cours et les recommandations proposées pour améliorer le processus, élaborant une charte d'approvisionnement qui englobe les stratégies d'approvisionnement durable avec des travaux menés jusqu'en 2030, et en créant une charte sur l'emballage des produits afin d'identifier les moyens de réduire les déchets liés à l'emballage des produits et de remplacer les matériaux par des solutions alternatives durables.	SASB (HC-DI-410a.1)

1 Nous avons fait le choix de réévaluer notre consommation totale d'énergie pour l'année 2022. Veuillez consulter notre [Empreinte carbone](#) pour plus d'informations.

2 L'estimation de la consommation d'eau pour les sites ne disposant pas de données sur l'eau, telles que les sites partagés avec d'autres entreprises, est calculée à l'aide des directives d'estimation fournies par l'Agence pour la protection de l'environnement (EPA) des États-Unis.

3 Nous avons choisi de réévaluer la consommation d'eau pour 2022 pour inclure certains sites pour lesquels nous avons pu récupérer des données permettant de faire des hypothèses éclairées ainsi qu'une révision des données issues de processus de validation pour certains sites.

Social

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023
Engagements des employés	Résultats de l'enquête sur l'engagement des employés	Nous menons actuellement notre enquête sur l'engagement des employés deux fois par an et nous prévoyons de la mener une fois par an à partir de 2024. La dernière enquête sur l'engagement des employés, réalisée sur la plateforme Glint date de septembre 2023 et nous avons obtenu un score de satisfaction globale des employés de 68, ce qui est inférieur au score moyen de référence des entreprises mondiales de taille similaire identifiées par Glint, qui utilisent la plateforme Glint. Même si notre score est inférieur à la valeur de référence, nous pensons que grâce à notre investissement continu dans les talents, les processus et la prise en compte des remarques des employés, nous avons pu augmenter notre score de satisfaction des employés de trois points par rapport au score obtenu au début de l'année 2023. Nous pensons que cette augmentation en cours d'année reflète que les relations avec les employés se sont améliorées et qu'Omnicell est perçue par ses employés comme étant un lieu de travail agréable.
Liberté d'association	Droit au travail	Omnicell reconnaît les exigences du droit au travail dans les juridictions qui le requièrent. Aucun salarié ne peut être obligé d'adhérer à un syndicat pour obtenir ou conserver un emploi. Aucun salarié ne se verra refuser un emploi en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation syndicale ou en raison d'un accord exigeant l'adhésion à un syndicat ou le paiement de cotisations à un syndicat.
Stratégie de rémunération	Description de la stratégie de rémunération	<p>Nous pensons que nos politiques et décisions en matière de rémunération sont conçues de manière à faire correspondre les intérêts de nos cadres dirigeants avec ceux de nos actionnaires, et à mettre l'accent sur les principes de la rémunération à la performance. Notre comité de rémunération (<i>Compensation Committee</i>) a fixé des objectifs de rémunération spécifiques destinés à aider l'entreprise à atteindre ses objectifs commerciaux et de performance à court et à long terme. En fixant la rémunération des dirigeants, le Compensation Committee cherche à concevoir un programme de rémunération pour attirer, pérenniser et motiver nos dirigeants et contribuer aux objectifs de performance de l'entreprise.</p> <p>Notre programme de rémunération des cadres comporte trois axes principaux : un salaire fixe, un plan de primes basées sur la performance et une rémunération en actions sur le long terme. La rémunération en actions sur le long terme est divisée en deux composantes : des actions restreintes (RSUs) qui s'acquièrent au fil du temps si le cadre reste dans l'entreprise et des actions restreintes basées sur la performance (PSUs) qui s'acquièrent initialement uniquement lorsque certaines mesures de performance de l'entreprise sont atteintes et, le cas échéant, s'acquièrent au fil du temps si le cadre reste dans l'entreprise. De cette façon, une grande partie de la rémunération de nos cadres dirigeants est constituée (i) de primes et d'actions basées sur la performance, qui ne sont perçues ou acquises qu'en fonction de la réalisation de certaines mesures de performance de l'entreprise et de l'employé, et (ii) de RSU pour lesquelles la valeur reçue varie en fonction du cours de notre action. De plus, les actions octroyées dans le cadre de notre plan d'intéressement sont sujettes à récupération conformément à la politique de l'entreprise en matière de récupération de la rémunération basée sur la performance (<i>Policy on Recoupment of Incentive Compensation</i>). De plus, les actions octroyées dans le cadre de notre plan d'intéressement sont sujettes à récupération conformément à notre politique d'entreprise en matière de récupération de la rémunération basée sur la performance (<i>Policy on Recoupment of Incentive Compensation</i>).</p> <p>Nous pensons que la rémunération totale de nos cadres dirigeants basée sur l'augmentation du cours de l'action, le chiffre d'affaires, le flux de trésorerie disponible non-GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) et non-GAAP EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) non-GAAP reflète l'importance que nous accordons aux principes de la rémunération liée à la performance.</p> <p>En outre, dans le but d'aligner notre approche de la rémunération sur la participation sur les pratiques du marché, notre Compensation Committee a adopté le plan d'indemnités de départ pour les cadres d'Omnicell, Inc. (<i>Omnicell, Inc. Executive Severance Plan</i>) qui prévoit des indemnités de départ pour certains cadres clés de l'entreprise et de ses filiales, y compris les vice-présidents exécutifs ou d'un niveau hiérarchique supérieur et dont le contrat est résilié (i) par l'entreprise pour une raison autre qu'un motif valable, le décès ou l'invalidité ; ou (ii) au cours d'une période de 24 mois suivant un changement de contrôle de l'entreprise ou pour une raison valable invoquée par l'employé en question.</p>

RÉALISATIONS 2022**STANDARD**

D'après les résultats de notre enquête sur l'engagement des salariés en 2022, nous avons dépassé d'un point le critère de référence issu des entreprises mondiales de taille similaire identifiées par Glint. Nous pensons que cela reflète que nos relations sont positives avec les employés et qu'Omnicell est perçue par ses employés comme étant un lieu de travail agréable.

SASB (TC-SI-330a.2)

GRI 2-29

Omnicell reconnaît les exigences du droit au travail dans les juridictions qui le requièrent. Aucun salarié ne peut être obligé d'adhérer à un syndicat pour obtenir ou conserver un emploi. Aucun salarié ne se verra refuser un emploi en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation syndicale ou en raison d'un accord exigeant l'adhésion à un syndicat ou le paiement de cotisations à un syndicat.

GRI 407-1

En 2022, nous avons basé notre seuil de performance sur le résultat net pour le calcul de l'intéressement à court terme. Ces objectifs doivent être atteints en plus des objectifs de performance rigoureux pour l'entreprise et pour l'employé pour que ce dernier puisse obtenir des versements trimestriels de la prime en question. Des primes de dépassement ne peuvent être obtenues que lorsqu'Omnicell dépasse les objectifs de son plan d'activités annuelles en terme d'ordres (*Bookings*) et d'avance sur les revenus des services. Ces stratégies s'inscrivent dans notre philosophie de rémunération en fonction des performances. Concernant l'intéressement à long terme, Omnicell se base sur les unités d'actions restreintes pour calculer les intérêts des actionnaires et des employés, en associant la valeur réalisée à l'évolution du cours de l'action.

GRI 2-19

Social (suite)

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023
Méthode de calcul de la rémunération	Description de la méthode de calcul de la rémunération	<p>Le conseil d'administration a délégué au Compensation Committee la responsabilité principale d'appliquer notre philosophie en matière de rémunération des cadres, d'établir notre programme de rémunération des cadres et de déterminer les composantes et les niveaux spécifiques de la rémunération de chaque cadre, y compris les attributions d'actions dans le cadre de notre plan de rémunération en actions. Le Compensation Committee est composé de trois directeurs, tous indépendants (en vertu de la règle 5605(a)(2) du Nasdaq).</p> <p>Le Compensation Committee se réunit une fois par an pour approuver le programme de rémunération correspondant à chaque cadre dirigeant. Même si le Compensation Committee reste le décideur final de la rémunération de nos cadres dirigeants, il prend en compte les commentaires et les évaluations de notre président et de notre CEO en ce qui concerne les cadres dirigeants autres que le CEO. En collaboration avec le bilan annuel du Compensation Committee, notre CEO propose une rémunération sur l'intéressement pour chaque cadre (sauf pour lui-même) au Compensation Committee pour discussion et approbation. Notre CEO ne participe pas au calcul final de sa propre rémunération. Le Compensation Committee a également fait appel aux services d'Exequity LLP en 2023, en tant que conseiller indépendant du Compensation Committee, pour l'aider à examiner la rémunération des cadres dirigeants de l'entreprise et à élaborer des recommandations concernant les niveaux de rémunération des cadres dirigeants et les types d'éléments de rémunération qui ont été soumis à l'examen du Compensation Committee en 2023.</p> <p>En 2023, nos actionnaires ont approuvé la recommandation du conseil d'administration et de la direction sur la fréquence annuelle du vote " say on pay " sur la rémunération. Notre conseil d'administration a donc adopté une politique selon cette approbation. En mai 2023, nous avons organisé un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de nos cadres dirigeants. Nos actionnaires ont émis un avis favorable, à titre consultatif, sur la rémunération de nos cadres dirigeants, avec environ 90,9 % d'actionnaires ayant voté pour notre résolution " say on pay ". Au cours des cinq dernières années, en moyenne, nos actionnaires ont émis un avis favorable, à titre consultatif, sur la rémunération de nos cadres dirigeants, avec environ 94,8 % d'actionnaires ayant voté pour notre résolution " say on pay ". Pour évaluer nos pratiques de rémunération au cours de l'exercice 2023 et au début de l'exercice 2024, nous avons tenu compte du soutien favorable de nos actionnaires à l'égard de notre philosophie consistant à lier la rémunération à nos objectifs opérationnels et organisationnels et au cours de l'action. Le Compensation Committee va continuer de prendre en compte les préoccupations et les remarques des actionnaires.</p>
Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEI&B)	Description des efforts DEI&B	Omniceil s'attèle à créer une culture d'inclusivité, d'engagement et de bien-être. Pour plus d'informations, veuillez consulter la section Diversité, équité, inclusion et appartenance .
Diversité du personnel	Composition du personnel	Veuillez consulter nos tables de données dans la section Composition du personnel .
Diversité du conseil d'administration	% de femmes, des personnes issues de la diversité siégeant au conseil d'administration	Omniceil est dirigée par un conseil d'administration diversifié et indépendant, composé actuellement de dix administrateurs hautement qualifiés, dont neuf (90 %) sont indépendants et cinq (50 %) sont des femmes ou des personnes issues de la diversité.
Objectifs et stratégie en matière de représentation de la diversité au niveau du conseil d'administration	Amélioration des objectifs et de la stratégie de recrutement des membres du conseil d'administration	<p>Cinq (50 %) de nos membres du conseil d'administration sont des femmes ou des personnes issues de la diversité. Nous sommes convaincus que la diversité des profils des membres de notre conseil d'administration reflète nos efforts continus pour parvenir à une diversité de points de vue, d'expériences et de connaissances ainsi qu'à une diversité d'ethnies et de genres.</p> <p>Notre comité pour la gouvernance de l'entreprise (<i>Corporate Governance Committee</i>) Corporate Governance Committee cherche à réunir un conseil d'administration qui, dans son ensemble, possède un bon équilibre de connaissances professionnelles et sectorielles, d'expertise financière et d'expérience de management nécessaires pour superviser et diriger les activités de l'entreprise. Le Corporate Governance Committee a pour objectif de recruter des administrateurs qui complètent et renforcent les compétences des autres administrateurs et qui font également preuve d'intégrité, de collégialité, d'un bon sens des affaires et d'autres critères, telle que la diversité, que le Corporate Governance Committee considère comme essentiels au bon fonctionnement du conseil d'administration. Le renouvellement annuel du conseil d'administration, y compris l'évaluation des compétences et les critères visant à garantir une représentation diversifiée, incombe au Corporate Governance Committee.</p>

RÉALISATIONS 2022**STANDARD**

Sans objet car cette information est introduite pour la première fois dans notre période de bilan 2023, et n'a donc pas été communiquée en 2022.

GRI 2-20

Sans objet car cette information est introduite pour la première fois dans notre période de bilan 2023, et n'a donc pas été communiquée en 2022.

GRI 405-1

Veillez consulter nos tables de données dans la section [Composition du personnel](#) de notre rapport ESG 2022.

SASB (TC-SI-330a.3)

GRI 405-1

Omniceil est dirigée par un conseil d'administration diversifié et indépendant, composé actuellement de neuf administrateurs hautement qualifiés, dont huit (89 %) sont indépendants et quatre (44 %) sont des femmes ou des personnes issues de la diversité. La diversité des profils des membres de notre conseil d'administration reflète nos efforts continus pour parvenir à une diversité de points de vue, d'expériences et de connaissances ainsi qu' à une diversité d'ethnies et de genres.

GRI 405-1

Plus d'1/3 (44 %) des membres du conseil d'administration viennent d'horizons divers.

GRI 405-1

Gouvernance

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023
Connaissances en matières de sécurité	Niveau de connaissances en matière d'hameçonnage	En 2023, le taux d'échec des tests d'hameçonnage des employés d'Omniceil est resté inférieur à 10%.
Politiques et bonnes pratiques concernant la sécurité des informations de santé protégées (PHI) des clients et d'autres informations personnellement identifiables (PII).	Description des politique et des bonnes pratiques	Au sein d'Omniceil, le cadre de protection de la vie privée et de la sécurité repose sur une combinaison de normes issues des lois et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée et de la sécurité, ainsi que des normes industrielles. Omniceil a obtenu la certification annuelle HITRUST pour la sécurité de l'information concernant ses activités de gestion des médicaments et d'infrastructure de soutien aux États-Unis et la certification Cyber Essentials au Royaume-Uni.
Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à la protection de la vie privée	Montant total des pertes financières	Toutes les procédures judiciaires pertinentes et leurs conséquences financières ont été précédemment publiées dans le formulaire 10-Q de l'entreprise pour la période trimestrielle se terminant le 30 juin 2023, déposé auprès de la SEC le 4 août 2023 (voir la note 13. Engagements et contingences) et disponible dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web.
Violation de données relatives à (a) des informations personnellement identifiables (PII) ou (b) des informations de santé protégées (PHI)	Nombre de violations de données, nombre de personnes et/ou clients affectés	Omniceil Specialty Pharmacy Services, Inc., une filiale d'Omniceil, a été victime d'un incident de sécurité, où un seul compte de messagerie électronique a été compromis, affectant un client et 661 personnes. Omniceil a immédiatement contacté un conseiller juridique et des experts en sécurité et a mis en œuvre des mesures de réduction des risques.
Approche d'identification et de prise en charge des risques liés à la sécurité des données, incluant l'utilisation de normes de sécurités de tierces parties	Description de l'approche	Pour plus d'information sur l'approche et les efforts dans ce domaine, veuillez consulter la section Confidentialité des données, cybersécurité et résilience des réseaux .
Sécurité des produits	Nombre de décès liés aux produits tels que rapportés dans le MAUDE (Manufacturer and User Facility Device Experience) de la FDA	Aucun accident mortel n'a été identifié ou associé à la IVX Station, IVX transfer tubing sets, iv.STATION, Anesthesia Work Station, ainsi qu'aux autres produits non réglementés.
Sécurité des produits	Mesures appliquées par la FDA	Aucune mesure de la FDA n'a été mise en place pour les produits Omniceil en 2023.
Rappels de produits	Nombre de rappels émis, nombre d'unités rappelées	Un rappel (RES# 92136) a été initié concernant la IVX Station en 2023 en raison de risque de sécurité inacceptable. Le problème a été détecté grâce à des tests réalisés en interne et aucune blessure du patient ou de l'utilisateur n'a été rapportée. Au total, 6 unités ont été impactées. Toutes les mesures nécessaires ont été prises et il a été recommandé de mettre fin à la procédure de rappel.
Éthique commerciale	Pertes financières résultant de procédures judiciaires liées aux pots-de-vin, à la corruption ou à d'autres pratiques commerciales contraires à l'éthique de l'entreprise	Aucune perte financière résultant de procédures judiciaires liées aux pots-de-vin, à la corruption ou à d'autres pratiques commerciales contraires à l'éthique de l'entreprise n'a été rapportée en 2023.
Structure de gouvernance	Supervision des aspects ESG - Conseil d'administration	Pour plus d'informations sur la supervision des aspects ESG au niveau du conseil d'administration, veuillez consulter la section Supervision de la gouvernance .
Risques associés aux matériaux critiques	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation de matériaux critiques	Pour plus d'information sur nos efforts dans ce domaine, veuillez consulter les sections Approvisionnement responsable et Résilience de notre chaîne d'approvisionnement .

RÉALISATIONS 2022	STANDARD
En 2022, le taux d'échec des tests d'hameçonnage des employés d'Omniceil est resté inférieur à 10%, à 7,5 %.	SASB (TC-SI-230a.2)
Le cadre de protection de la vie privée d'Omniceil regroupe les normes de sécurité et de protection de la vie privée issues du NIST, du GDPR, du California Consumer Privacy Act/California Privacy Rights Act et d'autres lois, réglementations et normes applicables. Les secteurs d'activité ayant un gros volume de PHI des clients sont soumis chaque année à un audit rigoureux SOC 2 de type II, et nous obtenons les certifications HITRUST et Federal Risk and Authorization Management Program (programme fédéral de gestion des risques et des autorisations des Etats Unis) le cas échéant.	SASB (HC-DY-230a.2)
Aucune perte financière n'a été rapportée dans le bilan de l'année 2022.	SASB (TC-SI-220a.3, HC-DY-230a.3) GRI 418-1
Une violation a eu lieu au cours de l'année 2022, impliquant des informations personnelles d'employés suite à l'attaque par rançongiciel en mai 2022. Aucune PHI de client n'a été compromise.	SASB (TC-SI-230a.1) GRI 418-1
Omniceil a adopté une approche " Prévenir, Détecter, Répondre ", incluant un SOC de premier plan, l'authentification multi-facteurs (MFA), la micro-segmentation des réseaux soutenant les systèmes critiques de l'entreprise, ainsi qu'une philosophie de confiance zéro pour la gestion de la sécurité de l'information.	SASB (TC-SI-230a.2) GRI 205-3 / GRI 418-1
Aucun accident mortel n'a été identifié ou associé à la IVX Station, IVX transfer tubing sets, iv.STATION, Anesthesia Work Station, ainsi qu'aux autres produits non réglementés. Concernant la formation et la sensibilisation à la sécurité, tous les employés concernés d'Omniceil ont suivi une formation à la réglementation des dispositifs médicaux de la FDA.	SASB (HC-MS-250a.3) GRI 416-2
Aucune mesure de la FDA n'a été mise en place pour les produits Omniceil en 2022.	SASB (HC-MS-250a.4) GRI 416-2
Aucun rappel de produit Omniceil n'a été initié en 2022.	SASB (HC-MS-250a.4) GRI 416-2
Aucune perte financière résultant de procédures judiciaires liées aux pots-de-vin, à la corruption ou à d'autres pratiques commerciales contraires à l'éthique de l'entreprise n'a été rapportée en 2022.	SASB (HC-DI-510a.2)
Veuillez consulter la section Supervision de la gouvernance de notre rapport ESG 2022.	GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14
Le processus de gestion des risques d'Omniceil (QSP8) identifie tous les risques associés pour inclure, sans s'y limiter, l'utilisation des matériaux critiques. Les contrôles des risques sont établis soit lors de la conception du produit, soit par les exigences réglementaires ou de conformité, afin de s'assurer qu'ils sont pris en compte de manière appropriée. L'évaluation des risques est réalisée pour chaque nouveau fournisseur conformément aux instructions de notre QMS. L'organisation de la chaîne d'approvisionnement d'Omniceil a poursuivi la conduite d'une évaluation globale continue des risques au niveau des fournisseurs afin d'éviter les sources uniques d'approvisionnement (Single Sourcing) et dans le but de préserver la continuité des activités.	SASB (HC-MS-430a.3)

Gouvernance (suite)

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023
Usines de fournisseurs de niveau 1 participant aux audits de tierce partie pour la fabrication, la FCPA et la qualité des produits	% d'usines de fournisseurs de niveau 1	30 % des fournisseurs de niveau 1 ont été audités en 2023 (55 % en 2022), ce qui nous permet de respecter le calendrier d'audit prévu de 100 % des fournisseurs de niveau 1 sur une période de trois ans.
Sites Omnicell (exceptés les bureaux Satellite ventes) participant aux audits de tierce partie pour la fabrication et la qualité des produits	% de sites Omnicell	Chaque usine de fabrication d'Omnicell est certifiée ISO et 100% des usines sont auditées annuellement par un organisme tiers. Les usines disposent des certifications ISO suivantes : (i) ISO 13485 : Milpitas en Californie et Warrendale en Pennsylvanie (ii) ISO 9001 : Milpitas en Californie ; St. Petersburg en Floride ; Cranberry et Warrendale en Pennsylvanie ; et Bochum en Allemagne.
Champ d'application des normes fournisseurs	Description du champ d'application des normes fournisseurs	Pour plus d'informations sur le champ d'application des normes fournisseurs d'Omnicell, veuillez consulter la section Approvisionnement responsable .

RÉALISATIONS 2022**STANDARD**

55 % des fournisseurs de niveau 1 ont été audités en 2022, ce qui nous permet de respecter le calendrier d'audit prévu de 100 % des fournisseurs de niveau 1 sur une période de trois ans.

SASB (HC-MS-430a.1)
GRI 414-1+2

Chaque usine de fabrication d'Omniceil est certifiée ISO et 100% des usines sont auditées annuellement par un organisme tiers. Les usines disposent des certifications ISO suivantes : (i) ISO 13485 : Milpitas en Californie et Warrendale en Pennsylvanie (ii) ISO 9001 : Milpitas en Californie ; St. Petersburg en Floride ; Cranberry et Warrendale en Pennsylvanie ; et Bochum en Allemagne.

SASB (HC-MS-430a.1)
GRI 414-1+2

Omniceil a travaillé sur ces objectifs en matière de risques climatiques et de résilience. La priorité a été donnée à l'excellence opérationnelle et à la gestion environnementale pour l'ensemble de notre chaîne de valeur en 2022. Nous avons mis à jour nos conditions générales d'achats (*Standard Purchase Order Terms and Conditions*) pour inclure des exigences environnementales supplémentaires en matière de risque climatique et de résilience. Nous avons aussi actualisé notre programme d'intégration des fournisseurs pour ajouter l'évaluation de diligence raisonnable des nouveaux fournisseurs dans la procédure d'achat QSP-21 du QMS. Des audits sur site ont été réalisés en 2022 pour trois de nos principaux fournisseurs afin d'évaluer leur programme d'approvisionnement responsable, y compris les rapports sur les minerais tels que l'étain, le tantale, le tungstène et l'or. Les équipes Supply Chain et EHS ont organisé un webinaire de formation pour nos fournisseurs sur les meilleures pratiques en matière de diligence raisonnable concernant l'étain, le tantale, le tungstène et l'or et le remplissage du formulaire concernant les minerais provenant d'une zone de conflit. Cela permet l'amélioration continue des pratiques d'approvisionnement responsables de la part de fournisseurs.

SASB (HC-MS-430a.2)
GRI 414-1+2

Innovation

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023
Produits listés dans la base de données MedWatch Safety Alerts for Human Medical Products de la FDA	Alertes de sécurité MedWatch	Au cours de l'année 2023, deux alertes de sécurité ont été émises pour les produits Omnicell par le biais du MedWatch Product Safety Reporting Program de la FDA. Comme les produits en question n'étaient pas des dispositifs médicaux ni des produits réglementés par la FDA, ils n'étaient donc pas techniquement soumis au programme MedWatch d'alerte sur la sécurité des produits de la FDA. Ces deux problèmes ont été résolus avec l'utilisation des procédures standards de retours d'information des clients d'Omnicell.
Stratégie de réduction de l'utilisation des opioïdes	Description de stratégie de réduction de l'utilisation des opioïdes	Omnicell vise à permettre aux cliniciens de jouer un rôle central dans la crise des opioïdes en proposant des outils conçus pour réduire les possibilités de mauvaise utilisation et d'abus d'opioïdes, de stupéfiants et d'autres substances contrôlées. Ces outils incluent, sans s'y limiter : le XT Controlled Substance Manager (CSM), conçu pour améliorer la gestion des substances contrôlées à l'hôpital et fournir un suivi complet du circuit du médicament, du fournisseur à la pharmacie, sur le lieu de soin du patient, puis de nouveau à la pharmacie ; (ii) le Controlled Substance Dispenser, conçu pour décourager le détournement et accroître la sécurité des substances réglementées ; et (iii) le dispositif Opioid Mitigation Module, qui permet d'identifier les patients pouvant présenter un risque élevé d'overdose d'opioïdes et de faciliter les actions visant à prévenir l'abus d'opioïdes.
Résultats sur la santé des patients	Description des politiques et des bonnes pratiques pour prévenir les erreurs de dispensation des prescriptions	La conception des mesures de contrôle appropriées pour aider à éliminer les erreurs de dispensation est la base de chaque produit Omnicell. Les processus et le QMS global d'Omnicell sont conçus pour garantir que la sécurité des patients reste notre première priorité. Chaque processus et chaque produit Omnicell est conçu selon des pratiques de gestion des risques conformes aux normes ISO 14971. Cela établit le cadre de l'analyse, de l'évaluation, du contrôle et de l'examen des risques depuis le début de la conception jusqu'à la fin du cycle de vie du produit.
Accès aux produits de santé	Description des actions et des initiatives pour promouvoir l'accès aux produits de santé	Omnicell s'engage à améliorer l'accès équitable aux produits et aux services. Pour plus d'information sur nos efforts, veuillez consulter les sections Accès aux soins : une approche intégrée et Accès équitable aux produits et aux services .

RÉALISATIONS 2022**STANDARD**

Il n'y a pas eu d'alerte de sécurité émise par le MedWatch Product Safety Reporting de la FDA pour les produits Omnicell en 2022.

SASB (HC-MS-250a.2)
GRI 416-2

Nos outils permettent aux pharmaciens de jouer un rôle central dans la crise des opioïdes en réduisant les possibilités de mauvaise utilisation et d'abus d'opioïdes, de stupéfiants et d'autres substances contrôlées. Pour plus d'informations sur les efforts d'Omniceil pour renforcer la prévention de l'abus de substances, veuillez consulter la section [UN SDG](#) de notre rapport ESG 2022.

SASB (HC-DY-260a.1)

La prévention des erreurs de dispensation est au cœur de l'activité et de la valeur produit d'Omniceil. Par exemple, les Omnicell XT Automated Medication Dispensing Systems sont soumis à des protocoles d'assurance qualité rigoureux dans le cadre de son système QMS global. Les employés sont formés à l'utilisation et à la maintenance des produits pour s'assurer que les produits répondent aux caractéristiques énoncées pour la réduction des erreurs de distribution et l'amélioration de l'efficacité et des flux de travaux par ID d'utilisateur, produit et unité de médicament pour chaque client.

SASB (HC-DR-260b.2)

En 2022, nous avons collaboré avec Global Links, une organisation à but non lucratif dont le but est d'améliorer la santé des communautés dans le besoin, pour faire don de produits en fin de vie susceptibles d'être réutilisés. Pour plus d'information sur nos efforts pour améliorer l'accès équitable aux produits et aux services, veuillez consulter le chapitre [Performance dans l'innovation](#) de notre rapport ESG 2022.

SASB (HC-BP-240a.1)

Déclarations générales

INDICATEUR	UNITÉ	RÉALISATIONS 2023
<p>Réévaluation de l'information</p>	<p>Description des réévaluations de l'information pour les périodes de rapports précédentes</p>	<p>Quelques informations issues des périodes de rapports 2021 et 2022 ont été réévaluées dans le rapport ESG 2023. Ces réévaluations pour l'année 2021 incluent : (i) les émissions GES de scope 1, les émissions GES de scope 2, le total des émissions GES de scope 1 et de scope 2 et le rapport d'intensité carbone, car nous avons recalculés ces chiffres en utilisant le facteur d'émission de la production totale de la base de données intégrées des émissions et des ressources de production (eGRID) de l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA). Ces réévaluations pour l'année 2022 incluent : (i) nos émissions GES de scope^o1, émissions GES de scope^o2, total des émissions GES de scope^o1 et 2 et ratio d'intensité carbone, pour refléter (a) l'amélioration de notre processus de collecte et de calcul des données, grâce aux améliorations apportées à notre logiciel EHSMS et à l'utilisation des facteurs d'émission sous-régionaux eGRID de l'EPA pour les sites aux États-Unis, (b) le changement de catégorie d'un site passant de scope^o2 à scope^o1 et (c) l'inclusion de certains sites pour lesquels des données sont devenues disponibles par la suite afin d'établir un rapport ou de formuler une hypothèse éclairée, ou la révision des données à la suite des processus de validation ; (ii) les promotions et les fins de contrats selon le genre aux États-Unis ont été élargies pour récupérer ces données dans le monde entier, afin de fournir une vue plus globale ; et (iii) la consommation d'eau pour inclure certains sites pour lesquels nous avons pu récupérer des données permettant de faire des hypothèses éclairées ainsi qu'une révision des données issues de processus de validation pour certains sites.</p>

RÉALISATIONS 2022

Dans notre rapport ESG 2022, nous avons réévalué les informations suivantes : (i) les personnes issues des minorités occupant des postes de direction aux États-Unis en 2021 afin de refléter la mise à jour de la méthodologie pour représenter le pourcentage de personnes issues d'une minorité pour chaque niveau de responsabilité par rapport au total de personnes occupant ce niveau. Auparavant, ces chiffres représentaient le pourcentage de population totale des minorités exerçant un poste de direction, par niveau hiérarchique ; et (ii) les embauches de personnes en situation de handicap aux États-Unis en 2021 en raison des progrès réalisés dans nos systèmes Human Capital Management.

STANDARD

GRI 2-4

