

Jean Pierre LOZA

Analyste Financier / Equity Analyst
jean-pierre.loza@inextenso-finance.fr
+ 33 1.45.63.68.87

Date de première diffusion / Publication date : 4 juillet 2023 /
July 4th, 2023

Predilife**Croissance soutenue en 2022**

Au titre de l'exercice 2022, Predilife affiche un CA de 0,28 M€, en forte progression de +103,4% yoy, un peu en deçà de nos estimations. Par ailleurs, la société gagne en visibilité en France et à l'international. **Achat fort avec un TP de 10,26€.**

Sustained growth in 2022

For the 2022 financial year, Predilife post sales of €0.28m, a strong increase of 103.4% yoy, slightly below our estimates. The company is also gaining visibility and traction in France and abroad combination. **Strong Buy with a TP of €10.26.**

Recommendation 1. Strong Buy
Closing Price on 03 July 2023 € 6.05
Target price €10,26 (+69,5%)

Predilife affiche une forte croissance de ses ventes à 0,28 M€ en 2022. La société a développé ses tests prédictifs tout d'abord pour les institutions de soin. Mais devant la perception positive de la société civile envers la médecine prédictive de précision, Predilife a élargi son marché aux entreprises et aux particuliers.

Après être ressorti en croissance de 175,5% lors de l'exercice 2021, le CA de Predilife poursuit sa progression +103% en 2022. Predilife, qui développe et commercialise, les premiers tests prédictifs que ce soit pour le risque de cancer du sein ou pour d'autres affections, a choisi de privilégier deux directions principales pour son développement commercial : l'une naturelle, vers le monde de la santé et l'autre un peu moins, vers le monde de l'entreprise.

Nous maintenons notre opinion Achat Fort sur la valeur avec notre TP en progression à 10,26 € par action.

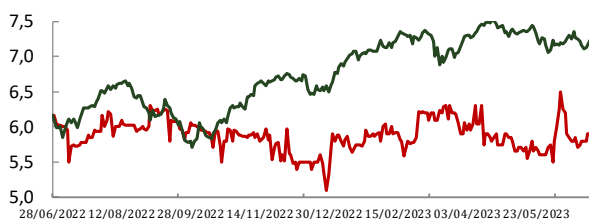
Predilife is forecasting strong sales growth to €0.28m by 2022. The company first developed its predictive tests for healthcare institutions. But given the positive perception of precision predictive medicine in civil society, Predilife has broadened its market to include businesses and individuals.

Following growth of 175.5% in FY2021, Predilife's sales will continue to rise, by 103% in 2022. Predilife, which develops and markets the first predictive tests for the risk of breast cancer and other diseases, has chosen to focus its commercial development in two main directions: the natural one, towards the world of healthcare, and the slightly less natural one, towards the world of business.

We are maintaining our Strong Buy rating on the stock, with our TP increasing to €10.26 per share.

Performances

Absolute perf.	1 month	6 months	12 months
	0.86%	8.3%	-4.2%



— PREDILIFE — CAC All-Tradable (rebasé)

Current shareholding structure

S. Ragusa : 40.99% ; Free Float : 23.67% ; Caravelle : 22.09% ; A. Bricard : 10.25% ; Clearside Hldg : 1.56% ; Employees : 1.04 % Self-ownership : 0.4%

Key figures

	2021	2022	2023E	2024E	2025E
Sales (€m)	0.14	0.29	0.46	0.88	2.08
Change (%)	175.5%	103.4%	59%	90.9%	136.6%
EBITDA (€m)*	-3.49	-3.48	-3.6	-3.94	-4.03
EBIT (€m)*	-3.52	-3.5	-3.69	-4.1	-3.63
Ebit margin (%)	NS	NS	NS	NS	NS
Net profit gp sh. (€m)	-3.41	-3.52	-3.72	-4.16	-3.7
Net margin (%)	NS	NS	NS	NS	NS
EPS	-0.93	-0.96	-1.02	-1.14	-1.01

Refer to important warnings at the end of the document. For additional information on In Extenso Finance and its internal procedures, please consult the website www.inextenso-finance.com.

Market data

Reuters / Bloomberg ticker	ALPRE.PA / ALPRE.FP
Market capitalisation (€m)	21.6
Enterprise value (€m)	15.6
Free Float	5.11 (30.2 %)
Number of shares	3 660 305
Daily volume (€)	3 823
Capital turnover rate (1 year)	4.64%
High (52 weeks)	€ 6.50
Low (52 weeks)	€ 5.10

Agenda**Ratios**

	2021	2022	2023E	2024E	2025E
EV / Sales	208.68	106.11	57.62	25.44	9.9
EV / EBITDA*	-8.49	-8.8	-7.36	-5.67	-5.1
EV / EBIT*	-8.42	-8.76	-7.18	-5.44	-5.67
P / E	-9.78	-6.34	-6.13	-5.8	-5.2
Gearing (%)	NS	NS	NS	NS	NS
Net debt / EBITDA*	2.3	2.6	1.36	0.18	-0.26
ROCE (%)	-52.55%	-93.04%	90.27%	32.51%	19.15%

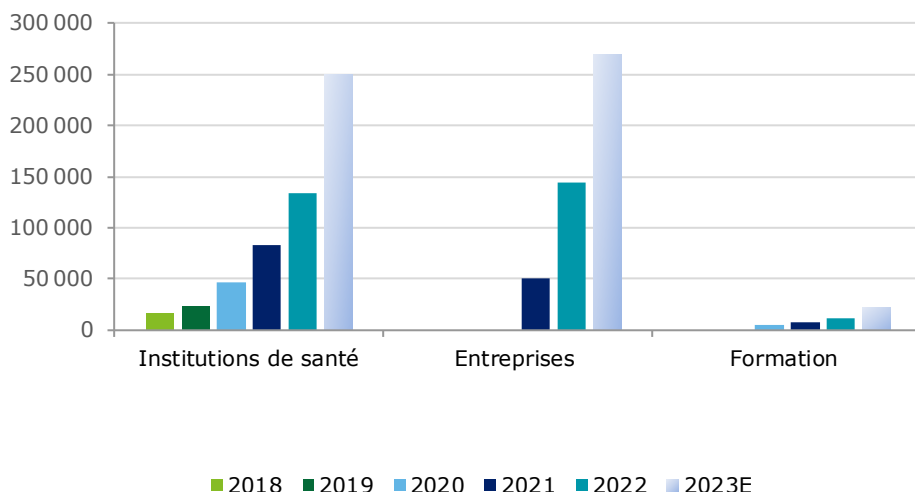
Predilife accélère sa croissance...

L'exercice 2022 de Predilife est caractérisé par une nouvelle phase de croissance qui voit son CA passer de 0,142 M€ à 0,288 M€. Un CA principalement constitué par la vente de bilans prédictifs de santé auprès de professionnels de santé, qu'ils soient en exercice libéral ou au sein d'institutions (hôpitaux, cliniques). Un autre type de clients a émergé au cours de ces deux dernières années, il s'agit des entreprises. Si les produits vendus aux deux types d'entités sont les mêmes, leur facturation toutefois diffère. Ainsi pour les hôpitaux, le CA est enregistré à terme échu, à savoir quand la prestation a été réalisé auprès du patient. Tandis que pour les entreprises, Predilife applique une comptabilisation à l'avancement, qui consiste à intégrer un CA correspondant au CA total multiplié par le pourcentage d'avancement. Pourcentage d'avance qui correspond au coût des travaux réalisés divisé par le coût total prévu. Un processus qui en considérant les coûts de chacune des étapes du bilan de santé prédictif (téléconsultation avec un médecin, logistique kit de prélèvement, analyse du prélèvement...) permet d'ajuster les différentes propositions de prestations en fonction des desideratas des entreprises. Par ailleurs, cette comptabilisation différente entre les principaux clients de Predilife permet aussi d'expliquer les différences observées dans les « guidances communiquées ». Ce CA 2022 se décompose à 70% en France (0.202 M€) et pour 30% avec des pays de l'Union Européenne (Belgique, Grèce, Italie). Nous constatons, toutefois, un fort déséquilibre en faveur de l'Italie qui a représenté en 2022 près de 93% des volumes « d'exportation » à 80 125 €.

Predilife accelerates its growth...

Predilife is entering a new phase of growth in 2022, with sales rising from €0.142m to €0.288m. These sales are mainly generated by the sale of predictive health assessments to healthcare professionals, whether in private practice or within institutions (hospitals, clinics). Another type of customer has emerged over the last two years: companies. However, the way in which services are billed differs depending on whether the client is a healthcare institution or a company. For hospitals, turnover is recorded in arrears, i.e., when the service is provided to the patient. For companies, Predilife applies a percentage-of-completion accounting system, which consists of recording a turnover corresponding to the total turnover multiplied by the percentage-of-completion, itself equal to the cost of the work carried out divided by the total forecast cost. By considering the costs of each stage of the predictive health check (teleconsultation with a doctor, logistics of the sampling kit, analysis of the sample, etc.), this process enables the various service proposals to be adjusted in line with the wishes of companies. In addition, this different accounting between Predilife's main customers also helps to explain the differences observed in the "guidelines communicated". This 2022 turnover breaks down into 70% in France (€0.202m) and 30% with European Union countries (Belgium, Greece, Italy). However, there is a marked imbalance in favor of Italy, which accounted for almost 93% of export volumes in 2022, at €80,125.

Decomposition du CA



Comme on peut le voir sur le figure ci-dessus, la croissance est aujourd'hui également partagée entre les institutions de santé et les entreprises. En revanche, nous pensons que le moteur principal devra être dans les années à venir, le segment Entreprises. Les produits d'exploitation sont en recul de 50% à 0,026 M€ (vs 0,053 M€ en 2021). Avec un légère réduction des charges d'exploitation (-0,9%), la perte d'exploitation s'établit à -3,50 M€ contre -3,52 M€ YoY. En revanche le résultat financier à -0,316 M€ augmente de 67,18%, dû notamment à un accroissement des charges financières à -0,321 M€ et une forte érosion des produits financiers. Le résultat net de la société s'établit à -3,654 M€ en recul de près de 4,37%, YoY. Par ailleurs, la situation de trésorerie de la société était au 31 décembre 2022 de 3,725 M€ contre 2,821 Me Yoy grâce notamment aux produits de l'émission obligataire réalisée en décembre 2022.

As can be seen from the figure above, growth is currently evenly split between healthcare institutions and businesses. However, we believe that the main driver in the coming years will be the corporate segment. Operating income fell by 50% to €0.026m (compared with €0.053m in 2021). With a slight reduction in operating expenses (-0.9%), the operating loss came to €3.50m, compared with €3.52m YoY. On the other hand, the financial result rose by 67.18% to €0.316m, due to an increase in financial expenses to €0.321m and a sharp fall in financial income. The company's net profit came to €3.654m, down by nearly 4.37%, YoY. The company's cash position on 31 December 2022 was €3.725m, compared with €2.821m YoY, thanks to the proceeds of the bond issue in December 2022.

... en intégrant la plateforme santé du BTP...

En février dernier, l'offre Santé de Predilife a été retenue pour intégrer la plateforme « Santé et Prévention du BTP » d'Impulse Partners. Cet écosystème d'entreprises innovantes et de grands donneurs d'ordre est dédié à la Santé et à la prévention dans le BTP. Cette initiative, soutenue par des partenaires fondateurs (le CCCA-BTP, l'OPPBTB, PRO-BTP et la fondation Excellence SMA) et une vingtaine de professionnels du BTP, adresse un secteur miné par les problèmes de santé et donc fortement concerné par l'émergence d'innovations concernant la santé au travail. Impulse Partners, qui gère l'accélérateur, s'efforce d'intermédiaire entre des offres innovantes (incrémentales ou de rupture) portées par les startups et/ou de nouvelles opportunités et des professionnels du BTP en recherche de solutions à leurs problématiques grandissantes en santé et en prévention. En intégrant cet accélérateur, Predilife accède à un marché potentiel de près de 490 000 entreprises actives dans le domaine du BTP avec près de 1,5 millions de salariés. Aussi bien, MammoRisk® pour le risque de cancer du sein que les tests multipathologies de Predilife devraient pouvoir s'inscrire dans les parcours de santé au travail que pourraient proposer une filière comme le BTP.

...ainsi que le Tech4Eva suisse...

Predilife a rejoint le programme Tech4Eva de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). Lancé en 2021, comme un partenariat entre le Groupe Mutuel et l'EPFL Innovation Park, cette structure se dévoue à la promotion et au développement de nouvelles technologies et solutions dédiées à la santé des femmes. Une initiative orientée FemTech (Technologies Féminines), qui a permis de lever près de 60 millions de francs suisses en 2021. L'acronyme « FemTech » fait référence à "un large éventail de technologies destinées à améliorer la santé et le bien-être des femmes" allant depuis la fertilité jusqu'au bien-être sexuel. Avec le test MammoRisk® destiné à prédire le risque de cancer du sein, Predilife s'inscrit naturellement dans les problématiques de Tech4Eva et probablement plus encore dans le programme d'accélération. Avec sa solution, Predilife adresse un sous-secteur au sein du marché global des FemTech qui aurait généré mondialement près de 820 millions de dollars en 2019 et dont les promesses de croissance sont tout aussi importantes, puisqu'estimées à 50 milliards de dollars pour 2025.

...et signait avec Colas Rail, filiale du groupe de BTP Colas...

Entre le 12 et le 16 juin dernier, Colas a célébré la dixième édition de sa « Safety Week », une semaine de mobilisation interne au groupe sur les sujets de sécurité et santé. Il s'agit pour les 58 000 collaborateurs du groupe de prendre conscience de ces enjeux au niveau de sites de production (3000), des unités d'exploitation (900) et ce de manière transnational puisque que répartis à travers le monde (50 pays). C'est en plein accord avec cette culture de sécurité et de santé au travail que Colas Rail, filiale rail du groupe Colas, s'est rapproché de Predilife afin de proposer le bilan prédictif du cancer du sein. Cette filiale devrait proposer à ses 6 000 employés à travers le monde, l'utilisation de MammoRisk® pour prédire le risque de cancer du sein dans la population de collaboratrices en 40 et 49 ans.

... by integrating the BTP health platform...

Last February, Predilife's health offering was selected to join Impulse Partners' health and prevention platform for the construction industry. This ecosystem of innovative companies and major contractors is dedicated to health and prevention in the building and public works sector. This initiative, supported by founding partners (the CCCA-BTP, the OPPBTB, PRO-BTP and the Excellence SMA foundation) and some twenty professionals from the building and civil engineering sector, is aimed at a sector plagued by health problems and therefore strongly concerned by the emergence of innovations in occupational health. Impulse Partners, which manages the accelerator, aims to act as an intermediary between innovative (incremental or disruptive) offerings from startups and/or new opportunities and construction industry professionals looking for solutions to their growing health and safety problems. By joining this accelerator, Predilife gains access to a potential market of almost 490,000 companies active in the construction and public works sector, with nearly 1.5 million employees. Both MammoRisk® for the risk of breast cancer and Predilife's multipathology tests should be able to form part of the occupational health pathways offered by a sector such as the construction industry.

...and the Swiss Tech4Eva...

Predilife has joined the Tech4Eva program of the Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). Launched in 2021 as a partnership between Groupe Mutuel and the EPFL Innovation Park, this structure is dedicated to the promotion and development of new technologies and solutions dedicated to women's health. This FemTech (Feminine Technologies) initiative has raised almost 60 million Swiss francs by 2021. The acronym "FemTech" refers to "a wide range of technologies designed to improve women's health and well-being", from fertility to sexual well-being. With its MammoRisk® test designed to predict the risk of breast cancer, Predilife is a natural fit for Tech4Eva and probably even more so for the acceleration program. With its solution, Predilife is addressing a sub-sector within the global FemTech market, which is estimated to have generated nearly \$820 million worldwide in 2019, and whose growth prospects are just as significant, estimated at \$50 billion by 2025.

...and sign with Colas rail, a subsidiary of the Colas construction and public works group...

Between June 12 and 16, Colas celebrated the tenth edition of its "Safety Week", a week of internal mobilization within the Group on health and safety issues. The aim is for the Group's 58,000 employees to raise awareness of these issues at production sites (3,000) and operating units (900), and to do so on a transnational basis since they are spread across the globe (50 countries). In line with this culture of health and safety in the workplace, Colas Rail, the rail subsidiary of the Colas Group, has approached Predilife to offer a predictive assessment for breast cancer. The subsidiary is to offer its 6,000 employees worldwide the use of MammoRisk® to predict the risk of breast cancer in female employees aged between 40 and 49.

...grâce à une prise de conscience partagée ...

En effet, il semble que la recherche du bien-être au travail soit devenue une véritable quête, alimentée notamment par **la crise sanitaire**, et **l'arrivée de la génération Z** sur le marché de l'emploi. La crise sanitaire et le recours au télétravail ont profondément modifié la relation au travail. Par ailleurs, la génération Z cherche à mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle que les générations précédentes. Ainsi selon le site wearewildgoose.com, **61% des salariés considèrent que le bonheur au travail est plus important que le salaire**. Et cette recherche de bien-être implique bien d'autres facteurs que simplement les aspects physiques et mentaux, comme la qualité des interactions sociales, la place laissée à l'autonomie, le sens donné au travail, le respect des valeurs personnelles, l'équilibre entre vie privée et vie personnelle. De plus, nous assistons à un véritable changement de paradigme avec l'intégration de la notion de santé au travail. Tout d'abord, grâce à une amélioration du référentiel, par une implication grandissante des collaborateurs, par une transformation de la perception du bien-être au travail pour les entreprises et enfin par des apports scientifiques évidents.

...dans un référentiel éclairci...

L'OMS a proposé une définition du bien-être au travail : « *un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu du travail* ». De fait, elle intègre un certain nombre de facteurs qui peuvent influencer positivement sur cette notion notamment :

- La sécurité des travailleurs,
- Leur santé,
- L'hygiène au travail.

Comme on peut le voir l'approche de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) est fortement teintée de santé publique. Toutefois, d'autres propositions ont été fait comme la loi du 4 juillet 1996 en Belgique qui relative au bien-être des travailleurs s'attachait à souligner l'amélioration de l'ergonomie, de l'impact psychosocial ou encore de l'embellissement du lieu de travail. En France, le bien-être est aussi encadré législativement, notamment par le code du travail (article L4121-1). Il semble bien que cette notion de plus en plus utilisée du bien-être, impacte donc la santé physique et psychologique, mais aussi la productivité (cf. rapport Eurofound de 2015, qui établissait une corrélation statistique forte entre absentéisme et conditions de travail).

Ce qui amène à considérer 4 axes principaux :

- Santé et sécurité
- Culture d'entreprise
- Communication positive
- Epanouissement au travail

Depuis plusieurs années, les entreprises ont pris conscience de l'importance du bien-être des collaborateurs et salariés au travail. Pour l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), « *la notion de bien-être au travail est un concept englobant, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé* ».

Une récente étude menée conjointement l'Université d'Harvard et le MIT, montrent que les salariés heureux seraient en moyenne :

- **6 fois moins absents**,
- 2 fois moins malades,
- 9 fois plus loyaux,
- **55 % plus créatifs**,
- et **31 % plus productifs**.

Des données corroborées par plusieurs études, notamment celle de la fondation Mind en mars 2013, qui indiquent que 60% des collaborateurs se sentent plus motivés quand l'employeur prend en considération le bien-être physique et mental. L'étude de l'Institut Chapman (USA) en 2005, soulignait que toute amélioration de la politique santé des entreprises pouvait se traduire par une baisse des problèmes de santé de près de 25%.

...par la population...

Predilife et l'institut de sondage IPSOS ont réalisé une étude portant sur la prévention de la santé des collaborateurs en entreprises. En interrogeant à la fois des collaborateurs (1 000 salariés) d'entreprises privées ou semi-publiques, qui ont répondu à un questionnaire autoadministré en ligne du 24 au 29 mars et des décideurs (181 cadres et managers décisionnaires) exerçant dans des sociétés privées d'au moins 100 salariés ont répondu à l'enquête téléphonique du 27 mars au 27 avril 2023.

...thanks to a shared awareness ...

Indeed, it seems that the quest for well-being at work has become a veritable quest, fueled by **the health crisis** and **the arrival of generation Z** on the job market. The health crisis and the use of teleworking have profoundly altered the relationship with work. What's more, generation Z is looking for a better balance between their personal and professional lives than previous generations. According to the website wearewildgoose.com, **61% of employees believe that happiness at work is more important than salary**. And this quest for well-being involves many more factors than just the physical and mental aspects, such as the quality of social interaction, the scope for autonomy, the meaning given to work, respect for personal values and the balance between private and personal life. What's more, we're witnessing a real paradigm shift with the integration of the notion of health at work. Firstly, thanks to an improvement in the reference framework, the growing involvement of employees, a transformation in the way companies perceive well-being at work and, lastly, obvious scientific contributions.

...in a clearer frame of reference...

The WHO has proposed a definition of well-being at work: "*a state of mind characterized by satisfactory harmony between, on the one hand, the aptitudes, needs and aspirations of the worker and, on the other, the constraints and possibilities of the work environment*". In fact, it incorporates several factors that can have a positive influence on this concept, in particular:

- The safety of workers,
- their health
- Hygiene at work.

As we can see, the WHO (World Health Organization) approach is strongly influenced by public health. However, other proposals have been made, such as the law of 4 July 1996 in Belgium, which focuses on the well-being of workers and stresses ergonomics, the psychosocial impact and the beautification of the workplace. In France, well-being is also covered by legislation, by the Labor Code (article L4121-1. This increasingly popular notion of well-being has an impact not only on physical and psychological health, but also on productivity (see the 2015 Eurofound report on the quality of work in Belgium, which established a strong statistical correlation between absenteeism and working conditions).

This leads us to consider 4 main areas:

- Health and safety
- Company culture
- Positive communication
- Fulfilment at work

For several years now, companies have been aware of the importance of employee well-being in the workplace. According to the INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), "*the notion of well-being at work is an all-encompassing concept, with a broader scope than the notions of physical and mental health. It refers to a general feeling of satisfaction and fulfilment in and through work that goes beyond the absence of damage to health*".

A recent study conducted jointly by Harvard University and MIT shows that happy employees are on average:

- **6 times less absent**,
- 2 times less sick,
- 9 times more loyal,
- **55% more creative**
- and **31% more productive**.

This data is corroborated by several studies, including one by the Mind Foundation in March 2013, which showed that 60% of employees feel more motivated when their employer takes their physical and mental well-being into consideration. A study by the Chapman Institute (US) in 2005 highlighted the fact that any improvement in a company's health policy could result in a reduction in health problems of almost 25%.

...by the public...

Predilife and the IPSOS polling institute have carried out a study into employee health prevention in companies. The survey questioned 1,000 employees of private and semi-public companies, who completed a self-administered online questionnaire between 24 and 29 March, and 181 executives and managers in private companies with at least 100 employees, who completed a telephone survey between 27 March and 27 April 2023.

Il ressort plusieurs enseignements de cette étude, dont les trois principaux sont :

1. Salariés et décideurs établissent un **lien direct** entre le bien-être et la **santé des collaborateurs** et la **performance en entreprise** : les salariés attribuent en effet une note moyenne de 7,6/10 et 7,5/10 côté décideurs. Alors que **24%** des sociétés interrogées disposent d'un **budget santé dédié**, 95% des salariés considèrent que ce budget est nécessaire dans le cadre des actions menées par l'entreprise.
2. **8 salariés sur 10** sont sensibles à la considération de la santé des employés par l'entreprise au moment de **choisir la société dans laquelle ils souhaitent travailler**.
3. L'entrée de la médecine prédictive en entreprise est très bien accueillie par les salariés : en effet, **68% des salariés** se disent intéressés pour **réaliser un bilan prédictif** dans le cas où leur entreprise leur proposerait ce dispositif.

Ces résultats confortent le positionnement de Predilife, car aussi bien MammoRisk® que les tests prédictifs multipathologies (cancers, maladies cardiovasculaires) apportent des solutions aux entreprises, qui cherchent notamment à améliorer leur marque employeur par une intégration plus importante de la prévention santé des collaborateurs.

... par les entreprises...

Predilife a donc choisi de se positionner sur le marché des services destinés aux salariés, lui aussi en forte croissance du fait des tensions sur le marché de l'emploi et des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »). Comme nous l'évoquons plus haut, les entreprises, à la suite de la crise sanitaire de 2020 et à différents phénomènes comme la grande démission ou encore le télétravail, doivent modifier une certaine nombre de comportements. A ce titre, la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022, dite « CSRD » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), offre un cadre clair pour cette transformation en Europe. En outre elle devrait induire une plus grande demande d'actions de la part des entreprises pour la préservation de la santé de leurs salariés.

On estime que plus de 50 000 entreprises européennes seront concernées par les nouvelles obligations du CSRD, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 11 700 entreprises couvertes par l'actuelle directive sur l'information non financière 2014/95/UE ("NFRD"). Publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 16 décembre 2022, la directive sur les rapports d'entreprise sur le développement durable ("CSRD"), qui s'appliquera aux grandes entreprises européennes cotées en bourse, ainsi qu'aux grandes entreprises de pays tiers qui exercent une activité substantielle dans l'UE ou dont les titres sont cotés sur les marchés réglementés de l'UE, entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2024.

...par la science...

En effet, plusieurs équipes scientifiques ont démontré l'utilité clinique de la méthode de détermination des scores de risque polygénique (PRS) aussi bien dans prédiction du risque de cancer, le criblage des individus et la prédiction de précision. Parmi ces articles scientifiques, nous citerons pêle-mêle, Roberts et al. The Breast, 2023, Mavadatt et al. Am J Hum Gen., 2019, Mavadatt et al. J Natl. Cancer Inst., 2015.

A l'intersection entre autres de l'application du numérique à la santé et de l'intelligence artificielle, se trouve la médecine prédictive. Celle-ci, en plein essor, s'attache, la prise en charge médicale des individus (ou patients) en fonction de leur probabilité de développer une pathologie donnée dans un avenir plus ou moins lointain sur la base de données biologiques

Nous réitérons notre recommandation **Achat Fort** sur le titre avec un **objectif de cours de 10,26€** en progression par rapport à notre objectif lors de l'initiation de couverture. Nous continuons d'apprécier le titre compte tenu de 1/son approche novatrice de **génomique prédictive personnalisée**, 2/son positionnement **pertinent vers les entreprises** porté par, 3/l'intérêt croissant de la **société civile** pour la notion de **bien-être au travail** qui se traduit par, 4/des **collaborations** de plus en plus structurantes.

There are several lessons to be learned from this study, the three main ones being:

1. Employees and decision-makers establish a **direct link** between the **well-being and health of employees** and **company performance**: employees give an average score of 7.6/10 and 7.5/10 for decision-makers. While **24%** of the companies surveyed have a **dedicated health budget**, 95% of employees consider that this budget is necessary as part of the actions undertaken by the company.
2. **8 out of 10 employees** are sensitive to the company's consideration of employees' health when **choosing the company in which they wish to work**.
3. The introduction of predictive medicine in companies is very well received by employees: **68% of employees** say they would be interested in **having a predictive medical check-up** if their company offered them this service.

These results confirm Predilife's positioning, as both MammoRisk® and the multi-disease predictive tests (cancer, cardiovascular disease) provide solutions for companies seeking to improve their employer brand by integrating preventive health care for employees to a greater extent.

... by companies...

Predilife has therefore chosen to position itself in the employee services market, which is also experiencing strong growth as a result of tensions in the employment market and environmental, social and governance (ESG) criteria. As mentioned above, in the wake of the health crisis of 2020 and several other phenomena, such as people quitting their jobs or teleworking, companies are having to change a number of behaviors. In this respect, Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022, known as the CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), will be an essential element in this transformation in Europe. It should also lead to greater demand from companies for action to protect the health of their employees.

It is estimated that more than 50,000 European companies will be affected by the new CSRD obligations, which represents a significant increase on the 11,700 companies covered by the current Non-Financial Reporting Directive 2014/95/EU ("NFRD"). Published in the Official Journal of the European Union on 16 December 2022, the Corporate Sustainability Reporting Directive ("CSRD"), which will apply to large listed European companies, as well as to large companies from non-EU countries that carry out a substantial activity in the EU or whose securities are listed on EU regulated markets, will come into force from 1 January 2024.

...by science...

Several scientific articles have demonstrated the clinical usefulness of the method of determining polygenic risk scores (PRS) for predicting cancer risk, screening individuals and precision prediction. These scientific articles include Roberts et al. in The Breast, 2023, Mavadatt et al. in Am J Hum Gen, 2019, Mavadatt et al. in J Natl. Cancer Inst. 2015.

Predictive medicine is at the crossroads of the application of digital technology to health and artificial intelligence. Predictive medicine is a fast-growing field that focuses on the medical treatment of individuals (or patients) according to their probability of developing a given pathology in the distant future, on the basis of biological data.

We are reiterating our **Strong Buy** recommendation on the stock, with a target price of **€10.26**, up from our target when we initiated coverage. We continue to like the stock in view of 1/its innovative approach to **personalized predictive genomics**, 2/its relevant positioning **towards businesses** supported by 3/**civil society's** growing interest in the notion of **well-being at work**, which is reflected in, 4/increasingly structured **collaborations**.

Important Disclosure

In Extenso Finance ratings and target prices definition

In Extenso Finance stock market recommendations reflect the absolute change expected in the share price from a six to twelve-month perspective (in local currencies).

1. Strong Buy	The absolute share price performance is expected to be at least +25 %
2. Buy	The absolute share price performance is expected to be comprised between +10% and +25 %
3. Neutral	The absolute share price performance is expected to be comprised between +10% and -10 %
4. Sell	The absolute share price performance is expected to be comprised between -10% and -25 %
5. Strong Sell	The absolute share price performance is expected to be at least -25 %

Details of valuation methods used by In Extenso Finance in target price calculations are available at www.inextenso-finance.com.

Detection of potential conflicts of interest

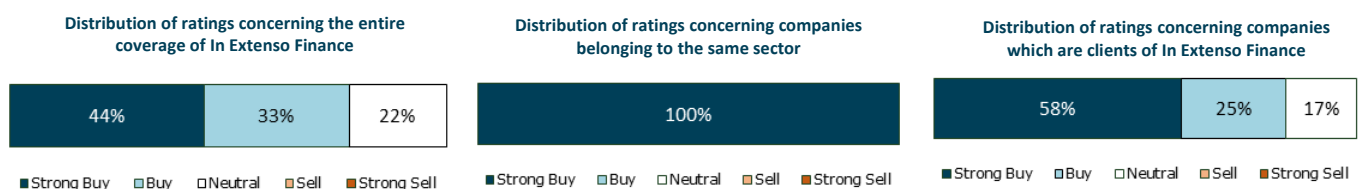
The analyst, In Extenso or any of its employees is a shareholder of the issuer	The issuer subject of this report is a shareholder of In Extenso	Other financial interest between In Extenso and the issuer	In Extenso is a market maker or liquidity provider in financial instruments issued by this issuer	In Extenso has received compensation to produce this research report	In Extenso has received compensation for another service than the production of this research report	This research report was sent to the issuer before its publication
No	No	No	No	Yes	No	Yes

As a consultant in Independent Equity Research as defined by the AMF within its 'Reglement General', In Extenso Finance refers to the administrative and organizational terms defined by this organisation for its internal functioning, in compliance with the best practices regarding the management of conflicts of interests. In Extenso Finance strict internal procedures define aspects which are applied to its Equity Research activity. Additional information may be obtained upon written request to In Extenso Finance as to these operating rules.

Rating and target price evolution throughout the last 12 months

Date of 1 st publication	Rating	Target Price
4 th July 2023	Equity Flash Strong Buy	€ 10.26
11 th January 2023	Equity Flash Strong Buy	€ 9.76

Ratings distribution



Additional disclosures

The information presented in the previous pages remains partial. It cannot be considered as having any contractual value.

This publication has been prepared by In Extenso and is provided for information purposes only. It does not constitute an order to buy or sell the security(ies) mentioned in it. It is intended for professional investors and does not constitute an investment decision. Therefore, neither In Extenso Finance, nor its managers or employees can be held responsible for any investment decision.

The information, estimates and comments expressed in this study have been obtained from sources believed to be reliable. However, In Extenso Finance does not guarantee its accuracy, completeness, or reliability. Therefore, neither In Extenso Finance, its directors nor its employees may be held liable in any way for the information provided. The opinions, assessments, estimates, and forecasts contained in this publication reflect the judgment of In Extenso Finance as of the date mentioned on the first page of the document and may subsequently be modified or withdrawn without notice.

This publication may not be distributed to persons subject to certain restrictions. In the United Kingdom, this publication may only be accessed by persons who are 'authorised or exempted persons' under the United Kingdom Financial Services Act 1986, or any regulations made thereunder, or persons as described in section 11(3) of the Financial Services Act 1986 (Investment Advertisement) (Exemption) Order 1997. It is not to be distributed or communicated, directly or indirectly, to any other person. Any person who comes into possession of this publication must inform themselves of and comply with such restrictions. Similarly, this publication may not be distributed in the United States or to its nationals. The security (ies) covered by this publication have not been registered with the Securities and Exchange Commission and sending this study to a resident of the United States is prohibited.

In Extenso Finance may have entered a contract with the issuer on which the financial analysis is based to write and distribute one or more publications, which have been reviewed by the issuer. However, if necessary, this publication may be produced by In Extenso in an independent manner, in accordance with the ethics and rules of the profession.

This publication remains the property of In Extenso Finance and may not be reproduced or distributed without prior authorization from In Extenso

Copyright 2022 In Extenso Finance. All rights reserved.