

BOIRON SA

Rapport de l'organisme de vérification Exercice clos le 31 Décembre 2020

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société BOIRON SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 Décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 05 janvier et le 26 mars 2021 pour une durée d'environ 7 jours/homme.

Nous avons mené 7 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent entre 15% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests² ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

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

¹ Sites de production sélectionnés pour les tests : Messimy et Sainte-Foy-lès-Lyon

² Une entreprise à taille humaine, Réduire les inégalités et promouvoir la diversité, Associer le personnel à la performance économique de l'entreprise, Faciliter la mobilité du personnel et le développement des compétences, Une approche individualisée du temps de travail, Turn over et absentéisme maîtrisé, Assurer la sécurité et de bonnes conditions de travail, Approvisionnement : des matières premières dépendantes de la biodiversité, Activités de fabrication, Gestion et tri des déchets, Activités de distribution et de promotion, Changement climatique

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 08 avril 2021



FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

Ce chapitre contient la Déclaration de performance extra-financière des Laboratoires BOIRON, conformément à l'article R225-105 du Code de commerce.

Une table de concordance est disponible au paragraphe 7.8.

Le rapport de l'organisme tiers indépendant est présenté au paragraphe 1.5.

Quelques mots d'introduction...

Les Laboratoires BOIRON sont contraints de mener une réorganisation inédite en France, dans un délai court et un contexte de pandémie de la COVID-19.

Au cours de l'année 2017, les Laboratoires BOIRON avaient été contraints de mettre en œuvre un plan de réorganisation de leurs activités touchant particulièrement le réseau de distribution, conduisant à des premiers regroupements d'établissements. Ce projet devait permettre l'adaptation des volumes de préparations magistrales à la baisse de la demande, et prévoyait un déploiement offrant des possibilités de reclassements internes sans mobilité géographique contrainte à l'ensemble du personnel. Il s'agissait alors d'anticiper le mieux possible les évolutions du marché en investissant dans le maintien des emplois.

En 2018, en France, le Ministère de la Santé a saisi la Haute Autorité de Santé (HAS), pour évaluer le bien-fondé des conditions de remboursement des médicaments homéopathiques.

Par décision gouvernementale du 30 août 2019, publiée sous forme d'arrêtés au journal officiel du 8 octobre 2019, le remboursement partiel par le régime de la sécurité sociale des médicaments homéopathiques est supprimé au 1^{er} janvier 2021. La Ministre de la Santé a refusé le moratoire (de cinq ans) proposé par l'ensemble des acteurs concernés.

Cette décision a généré des effets très défavorables sur la distribution et l'activité de production des Laboratoires BOIRON. Le déclin de la prescription homéopathique et du recours à ces médicaments découlant des mesures de déremboursement et de la campagne de dénigrement déployée à l'encontre de la pratique homéopathique dans son ensemble ont donné un coup d'arrêt aux développements envisagés.

Les Laboratoires BOIRON ont ainsi été contraints d'engager en 2020 une profonde réorganisation de leurs activités pour adapter leur structure en France à ce nouveau contexte très dégradé.

L'enjeu a été à la fois de répondre à un besoin impérieux d'adaptation de l'organisation tout en préservant les capacités de développement commercial et tout en maintenant une dynamique de diffusion auprès des prescripteurs, pharmaciens et médecins, dont les pratiques ont également été bousculées par le déremboursement.

La réorganisation repose sur trois axes majeurs :

- la concentration de la production sur le site de Messimy et la fermeture du site de Montrichard entraînant soixante-trois suppressions de postes et donnant lieu à trente-deux créations de postes sur le site de production de Messimy,
- la concentration du réseau de distribution conduisant à la fermeture de douze sites de distribution répartis sur toute la France (sur les vingt-sept sites actuels), entraînant 450 suppressions de postes et vingt-neuf créations,
- la refonte des réseaux commerciaux entraînant cinquante-trois suppressions de postes et quarante-huit créations.

Au regard de l'ampleur de cette réorganisation les Laboratoires BOIRON se sont engagés dans la mise en œuvre d'une procédure de consultation de leurs instances représentatives du personnel dès le 11 mars 2020.

Christine Place, Directrice Générale Déléguée Adjointe en charge des Ressources Humaines, déclarait le 11 mars 2020 :

« Nous allons tout faire pour accompagner chaque salarié dans son parcours professionnel. Nous mettrons toute notre énergie pour atténuer, autant que faire se peut, les difficultés individuelles de nos collaborateurs. Nous travaillerons avec les organisations syndicales sur deux axes : le premier, trouver les mesures d'aides les plus adaptées permettant à chacun de retrouver un emploi au sein de sa région, la mobilité géographique n'étant pas toujours possible ; le second, accompagner les nombreux salariés en fin de carrière afin qu'ils puissent valoriser leurs qualités humaines et professionnelles. Il va donc falloir sortir des sentiers battus pour penser autrement et permettre à chacun d'être accompagné et soutenu au mieux. »

Par ailleurs, **Valérie Lorentz-Poinsot**, Directrice Générale, ajoutait :

« Depuis toujours, nous sommes particulièrement attentifs au respect de chacun de nos salariés. C'est donc avec beaucoup d'amertume que nous devons aujourd'hui présenter un projet de réorganisation sans précédent. Dans un contexte d'activité en forte baisse en France, nous devons réagir sans attendre et prendre des décisions, certes très difficiles, mais qui seront à même d'assurer la pérennité de notre entreprise. »

Le 17 mars 2020, la France étant à son tour confinée, cette information consultation a été suspendue et a pu reprendre début juin.

Le processus de concertation mis en place au sein des Laboratoires BOIRON depuis de nombreuses années a permis de préserver un dialogue social constructif et de qualité entre les partenaires sociaux et la Direction Générale. Au total, 860 jours de grève ont été suivis (soit 0,21 % des heures travaillées annuelles de BOIRON société mère), notamment concentrés sur la journée du 16 septembre 2020. Les négociations ont été engagées dans le cadre d'un Projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, avec la mise en place de mesures permettant un retour à l'emploi d'une part, et des possibilités de départs volontaires aménagées d'autre part.

Ces négociations ont abouti à la signature d'un accord majoritaire conclu le 13 octobre 2020 avec les principales organisations syndicales de l'entreprise.

Le travail réalisé a permis de transformer le plan initial de 665 suppressions et 134 créations de postes, en un plan de 566 suppressions et 122 créations.

Les principales mesures concernaient :

- la proposition de plus de 148 postes en reclassement interne (postes vacants et création de postes), comportant des dispositifs de préservation des niveaux de rémunération,
- la mise en place d'aides spécifiques à la mobilité géographique, à la formation ainsi qu'à la création d'activité,
- l'ouverture au volontariat et le bénéfice de la mesure d'âge ou du congé de reclassement,
- la mise en place d'un Congé de Fin de Carrière de soixante mois permettant aux salariés les plus avancés dans la carrière d'envisager sereinement la transition entre la fin de leur activité professionnelle et leur retraite,
- la mise en place d'un Congé de Reclassement Externe (CRE) majoré au bénéfice des salariés de plus de cinquante ans pouvant atteindre quarante-huit mois et indemnisé jusqu'à 80 % du revenu brut. Trois mois de CRE supplémentaire ont été ajoutés pour les salariés en situation de handicap.

Sur les 566 postes supprimés, 10 % ont accepté des propositions de mobilité géographique interne, 27 % ont choisi d'adhérer à un départ en mesure d'âge financé par l'entreprise et 51 % entreront dans le mécanisme de reclassement externe. Les postes restants correspondent à des postes d'ores et déjà vacants.

Une démarche envers les salariés mais aussi une démarche déployée en matière de ré-industrialisation.

Dès le début de ce processus, les Laboratoires BOIRON ont tout mis en œuvre pour trouver des alternatives aux fermetures de sites, en menant une vaste démarche visant la recherche de solutions pour les treize sites concernés (douze établissements de distribution et le site de Montrichard).

Les Laboratoires BOIRON ont fait appel à un cabinet spécialisé en matière de ré-industrialisation, qui a mené une vaste campagne de prospection en France comme à l'international en abordant plus de 1 100 entreprises susceptibles de manifester un intérêt pour l'implantation de projets, avec reprise de tout ou partie des salariés concernés. Trente-trois manifestations d'intérêt ont été instruites et se traduisent par douze pistes concrètes sur lesquelles se mobilisent les équipes.

Les Laboratoires BOIRON ont souhaité favoriser une vision précise et objectivée des conséquences de cette réorganisation pour chaque territoire concerné en engageant la réalisation d'une Etude d'Impact Social et Territorial à l'échelle nationale. Ce travail conclut à un impact limité des suppressions de postes sur l'emploi total des bassins, ainsi que sur l'emploi industriel aux différents échelons (régional, zone d'emploi, intercommunalité et commune).

L'année 2020 a donc été une année de transition, mais surtout une année de paradoxes.

Les Laboratoires BOIRON ont eu une actualité très dense et incertaine et ont fait preuve d'une grande adaptabilité avec, par exemple, la mise en place du télétravail en quelques heures ou encore, la réalisation d'une solution hydro-alcoolique en quelques jours.

Le groupe a connu une baisse globale de son activité, et pour autant, il a lancé beaucoup de nouveaux produits, en intégrant l'écoconception dans ses réflexions.

Dans ce contexte si difficile de déremboursement de l'homéopathie en France, de réorganisation et de crise sanitaire mondiale, les Laboratoires BOIRON ont fait preuve d'une très grande résilience et en témoignent dans chacun des paragraphes suivants.

1.1 CHIFFRES CLÉS



* Source : IQVIA TOP 10 – TOP 100 marché OTC France – 2020.

1.2 LES LABORATOIRES BOIRON, UNE HISTOIRE DE FAMILLE ET D'AUDACE

1.2.1 L'histoire des Laboratoires BOIRON

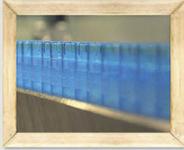
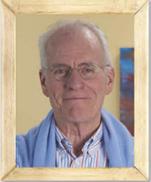
L'homéopathie, présente depuis 220 ans en France, est née de la science.

Elle procède de la matière médicale, une science médicale de la deuxième moitié du XVIII^e siècle qui étudiait les « substances médicinales » utilisées à l'époque pour les traitements. ¹

Créés en 1932 par les pharmaciens Jean et Henri Boiron, les Laboratoires BOIRON se sont engagés dans la fabrication de médicaments homéopathiques afin de répondre à la demande des médecins en quête de solutions thérapeutiques efficaces, fiables et sans toxicité pour leurs patients. Depuis, l'histoire familiale se perpétue avec la volonté de faire progresser l'homéopathie partout dans le monde.

L'histoire des Laboratoires BOIRON a été marquée par les événements suivants :

**Les Laboratoires Boiron,
une histoire de famille et d'audace**

				
1932 Les frères Jean et Henri Boiron créent avec René Baudry le Laboratoire Central Homéopathique de France	1967 Création des Laboratoires Boiron	1969 Création de la première unité de production à Lyon	1976 Christian Boiron prend la direction de l'entreprise	1979 Ouverture de la première filiale en Italie
				
1988 Fusion avec les Laboratoires Homéopathiques de France (LHF)	2005 Fusion avec Dolisos, Thierry Boiron prend la direction de l'entreprise	2011 Christian Boiron devient Directeur Général et Thierry Boiron Président du Conseil d'Administration	2019 Ouverture d'une plateforme logistique internationale dernière génération aux Olmes	2019 Valérie Lorentz-Poinsot prend la direction de l'entreprise

¹ Dobrescu Dumitru, Pharmacologie homéopathique générale, Paris : SIMILIA, 2011.

1.2.2 Pour une médecine plus humaine, plus respectueuse, plus durable

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. » (*Préambule à la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé - 22 juillet 1946*)

Vivre et vieillir en bonne santé est l'objectif que nous partageons tous. Alors que les défis pour la santé publique se multiplient (augmentation des maladies chroniques dont le nombre de cancers, du mésusage des médicaments et de l'iatrogénie¹ médicamenteuse, du vieillissement de la population en mauvaise santé, etc.), nos systèmes de santé montrent leurs limites et doivent évoluer pour une approche plus globale et plus responsable, en tenant compte des attentes des patients. Ceux-ci sont de plus en plus acteurs de leur santé et désireux d'une prise en charge personnalisée.

La mission des Laboratoires BOIRON prend ainsi tout son sens :

- contribuer à une médecine plus humaine, plus respectueuse et plus durable, grâce à des médicaments et des produits de santé efficaces, fiables et sans risque,
- offrir une approche globale et personnalisée qui met le patient au centre, avec l'impératif de soigner avec le plus grand respect,
- considérer le patient comme un acteur de sa santé,
- faire coopérer toutes les disciplines autour du parcours de soin, avec pour but ultime d'augmenter la quantité et la qualité de vie de tous.

1.2.3 La RSE au cœur de la stratégie des Laboratoires BOIRON

Depuis le 1^{er} janvier 2019, Jean-Christophe Bayssat, Directeur Général Délégué, Pharmacien Responsable et Directeur du Développement Pharmaceutique, anime la stratégie RSE des Laboratoires BOIRON.

A la suite de sa création fin 2019, un **comité de pilotage RSE** s'est attaché à structurer la démarche et déployer des actions, accompagnant la mise en œuvre des axes stratégiques du groupe :

- crédibiliser l'homéopathie et développer la préférence à la marque BOIRON,
- passer le cap du déremboursement en France,
- développer les ventes à l'international,
- développer sa capacité à innover.

Pluridisciplinaire, afin que toutes les activités soient représentées, ce comité se réunit toutes les six semaines : il a notamment organisé cette année un don de produits à la Croix Rouge, des rencontres avec des prestataires sur la certification des fournisseurs, l'analyse du cycle de vie, les actions solidaires...

Il a travaillé sur la définition des engagements RSE et mené un dialogue avec les parties prenantes. Par ailleurs, une rubrique RSE sera prochainement ouverte sur l'espace intranet de l'entreprise. Les actions déployées cette année sont présentées dans les paragraphes suivants.

Une démarche de **sensibilisation des salariés aux enjeux RSE** a également été déployée. Elle s'appuie sur :

- deux réseaux constitués en 2020 : des référents RSE en France représentant l'ensemble des métiers et un référent RSE dans chaque filiale,
- un Comité de Direction élargi, composé de quarante-cinq directeurs de départements de BOIRON société mère, qui se réunit très régulièrement, en fonction des actualités de l'entreprise.

Deux initiatives en filiales illustrent cette démarche groupe :

- au Canada, un « Comité Vert » sensibilise les salariés dès l'embauche pour le déploiement d'actions visant à réduire l'impact environnemental de la filiale,
- en Espagne, une boîte à idées sur le développement durable a été mise à disposition des salariés.

¹ Iatrogénie : effets secondaires nocifs provoqués par la prise de médicaments ou d'interaction médicamenteuses entre plusieurs traitements

Cette démarche proactive et intégrée à la stratégie des Laboratoires BOIRON a été reconnue à trois reprises :



« Gaïa Research, l'agence d'analyse ESG d'EthiFinance, mène chaque année une campagne de collecte et d'analyse de données ESG couvrant des valeurs moyennes cotées en France et en Europe. Sur la base de ces informations, **les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance**. Cette recherche est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leurs processus de gestion et décisions d'investissements. »¹
Cette année, les Laboratoires BOIRON entrent dans l'indice Gaïa Rating, composé des 70 meilleures ETI-PME françaises du Panel 230 de cet indice. Cette reconnaissance témoigne d'une démarche RSE qui continue de progresser.



Les Laboratoires BOIRON sont fiers de faire partie des « entreprises socialement responsables 2021 ». Cette distinction décernée par Le Point et Statista, **récompense les entreprises sur la base d'une évaluation de critères sociaux, environnementaux et de gouvernance**, issus des données des rapports d'entreprises et complétée par une étude indépendante auprès de 5 000 français.



Les Laboratoires BOIRON sont **lauréats du Trophée Défis RSE 2020, dans la catégorie ETI et Entreprise familiale**. Les Trophées Défis RSE sont parrainés par le Ministère de l'Économie et des Finances, le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire et le Sénat et sont soutenus par des partenaires, des réseaux experts dans la RSE et le développement durable, et par des médias.

Ce trophée salue les actions et la gouvernance de la RSE des Laboratoires BOIRON.

1.2.4 Une autre façon de vivre l'entreprise

« Dès les années 1970, Christian Boiron a voulu démontrer que l'on pouvait diriger une entreprise autrement, notamment en conciliant les objectifs économiques avec les enjeux sociaux. Cette ambition, à la base du modèle de développement et d'organisation des Laboratoires BOIRON, je la partage et je suis fier de la faire vivre aujourd'hui.

Nous continuerons donc demain, comme nous le faisons depuis nos origines, à mettre tout en œuvre pour préserver la nature à l'origine de nos matières premières, à respecter nos salariés qui donnent le meilleur d'eux-mêmes, et enfin, à satisfaire nos clients qui ont besoin plus que jamais de sécuriser leur santé. »

Valérie Lorentz-Poinsot

La performance économique ne peut s'envisager sans le développement de la performance sociale. La philosophie sociale des Laboratoires BOIRON place l'épanouissement des femmes et des hommes au cœur de l'efficacité économique de l'entreprise.

Détenus en majorité par leur famille fondatrice, les Laboratoires BOIRON ont su garder leur indépendance et leurs valeurs humanistes et assument pleinement leurs engagements responsables.

C'est dans cet esprit que les Laboratoires BOIRON mettent en œuvre les changements nécessaires à leur développement, notamment en France. Au travers de nombreux accords basés sur la confiance et le respect, la recherche d'équité, le partage des profits ou la diversité, le groupe s'emploie à fournir à chaque salarié un travail décent, à réduire les inégalités, à assurer un niveau de rémunération équitable, à déployer une politique de formation adaptée et à accompagner le salarié dans la réalisation de son projet personnel, tant dans ses aspirations internes qu'externes à l'entreprise.

C'est cette politique sociale qui permet aujourd'hui de bénéficier d'un dialogue social équilibré.

Les informations sociales données ci-après sont consolidées pour l'ensemble des sociétés du groupe BOIRON, sauf mention expresse.

¹ Extrait de la communication sur les résultats de la 12^e campagne GAÏA RESEARCH

1.2.4.1 Des accords d'entreprise précurseurs

« Il y a cinquante ans, j'ai fait évoluer les relations hiérarchiques. Chez nous, ce sont les managers qui doivent se sentir à la disposition des autres salariés et non l'inverse. Cette approche s'est traduite par trente-deux accords d'entreprise qui partent tous du constat que la performance sociale de l'entreprise est indispensable à sa performance économique. Les intérêts de nos actionnaires ne sont pas opposés à ceux de nos salariés : ce sont les mêmes. »

Christian Boiron

En France, la politique sociale des Laboratoires BOIRON se traduit par de nombreux accords d'entreprise, renouvelés tous les trois ans, dont les modalités sont précisées dans la suite de ce document :



ASSOCIER LE PERSONNEL À LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

- Ratio de performance et financement des innovations sociales
- Plan d'Épargne Entreprise
- Plan d'Épargne Retraite complémentaire
- Participation et intéressement
- Gratification (13^e mois)

FACILITER LA MOBILITÉ DU PERSONNEL

- Aide aux projets personnels des salariés
- Aide à un projet d'engagement personnel dans la vie politique
- Mobilité géographique, professionnelle et externe



ADAPTER LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

- Organisation, durée du temps de travail et congés
- Compte épargne temps
- Temps partiel choisi
- Préparation à la retraite

ACCOMPAGNER LE SALARIÉ DANS SON PARCOURS DE VIE

- Aide aux salariés ayant un parent gravement malade
- Régime de prévoyance et frais de santé
- Intégration des travailleurs en situation de handicap
- Classification des emplois et qualification des salariés
- Médaille du travail
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes



La dynamique sociale des Laboratoires BOIRON contribue activement à l'atteinte des « Objectifs de Développement Durable » définis par l'ONU :



1.2.4.2 Des relations sociales basées sur la concertation et le respect



Le groupe BOIRON a pour volonté de respecter, sur chacun de ses sites, l'ensemble des réglementations sociales en vigueur.



En outre, l'entreprise a inscrit le développement personnel et le bien-être au travail dans sa philosophie. Cela exclut de fait les notions de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants ou de non-respect des droits de l'homme.

Le respect de l'individu, au cœur du projet de l'entreprise, est fondamental et se traduit au quotidien par un souci constant de non-discrimination. Le règlement intérieur des Laboratoires BOIRON interdit tout comportement raciste, xénophobe, sexiste ou discriminant.

L'élaboration des accords d'entreprise, constitutifs de la politique sociale des Laboratoires BOIRON, est possible grâce à l'implication des salariés, du Comité Social et Economique Central (CSEC), des organisations syndicales et de la Direction.

Un accord de méthode en vigueur en France depuis 2008 établit un cadre facilitant la négociation avec un système de concertation à plusieurs niveaux. Ainsi, des groupes de travail peuvent être initiés à la demande de la Direction Générale, du Comité Social et Economique Central ou d'une organisation syndicale. Ils sont composés de membres du personnel représentatifs, nommés en CSEC, et d'animateurs de la direction des ressources humaines. Ces groupes ont pour mission d'établir des préconisations sur des thèmes permettant d'innover, de maintenir ou d'adapter la politique sociale de l'entreprise.

Un Groupe de Pilotage Général (GPG) composé d'une représentation du personnel et d'une représentation de la Direction Générale se réunit ensuite pour examiner les avenants ou propositions de futurs accords au regard des préconisations des groupes de travail.

Ce processus de concertation est également mis en œuvre dans les autres sociétés du groupe BOIRON de manière moins formelle, en fonction de leur taille et/ou de la législation en vigueur, facilitant un échange plus direct et immédiat sur les thèmes sociaux.

Cette année, six des accords de BOIRON société mère ont été revus et trois nouveaux accords ont été mis en place en lien avec le contexte sanitaire (instauration de la prime PEPA) ou le plan de réorganisation (accord de méthode et mesures d'accompagnement). Ces deux événements ont particulièrement marqué le rythme des échanges avec les partenaires sociaux : réunions hebdomadaires pendant la période de mars à mai liées au contexte sanitaire, vingt-cinq réunions de négociations et cinq CSEC pour travailler sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Les principales mesures qui ont été adoptées portent sur les conditions du reclassement interne, du reclassement externe et du volontariat :

- un processus de reclassement interne a été proposé aux salariés, destiné à faciliter leur repositionnement sur un poste à pourvoir au sein de l'entreprise. Les mesures de reclassement interne concernent l'accompagnement du salarié mais également son conjoint et sa famille dans sa mobilité professionnelle (déménagement, voyage de reconnaissance, service de relocation...). Les salariés auront une période d'adaptation de trois mois pendant laquelle ils peuvent découvrir leur nouvel environnement et confirmer leur choix de reclassement. Des formations sont également possibles pour leur permettre d'accéder à ces postes,
- des possibilités de départs volontaires sont accessibles aux salariés. Ce volontariat peut prendre deux formes : un volontariat direct ou un volontariat de substitution,
 - afin d'accompagner le départ de collaborateurs seniors, il est mis en place un dispositif incitatif de départ volontaire à la retraite (volontariat direct), appelé dispositif de « mesure d'âge ». Il est proposé aux salariés éligibles, un portage leur garantissant une rémunération jusqu'à leur retraite. Les salariés dans ce cas bénéficieront d'un portage d'une durée maximale de soixante mois,
 - le volontariat de substitution concerne les salariés qui ne sont pas impactés par le projet de réorganisation, mais dont le départ permet le reclassement interne de salariés impactés dans le cadre du PSE.
- les salariés qui entreront en congé de reclassement externe pourront opter selon leur situation entre un congé de reclassement externe ou une période de mesure d'âge.



Le reclassement externe permettra de donner du temps au salarié pour retrouver un emploi dans les meilleures conditions possibles. Ce reclassement est accompagné de mesures financières concernant l'aide à la mobilité professionnelle : une indemnité de licenciement associée à une indemnité supra-légale forfaitaire en fonction de l'ancienneté.

Un PSE, avant de parler de salariés concernés ou non, est un changement qui impacte toute l'entreprise et ses différents acteurs.

S'il est évident que l'impact psychologique chez les salariés directement touchés par le PSE est important avec son lot d'émotions négatives (stress, angoisse, colère, dépression, peur du futur, etc.), il ne faut pas non plus sous-estimer l'impact chez les salariés n'étant pas directement concernés. Comme tout changement, il est appréhendé de manière différente selon les personnes.

L'impact de cette réorganisation sur un corps social solidaire et engagé comme celui des Laboratoires BOIRON doit être nécessairement accompagné de manière spécifique auprès des salariés pour :

- les aider de manière individuelle et collective à surmonter cette situation. Cet accompagnement a été activé en fonction des besoins que chacun rencontre, par :
 - la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation difficile (téléphonique et présentiel) permettant à tous de faire état d'une problématique personnelle ou professionnelle au moment où ils en éprouvent le besoin,
 - du coaching et des ateliers de co-développement pour les animateurs tout au long de la procédure, séminaire en amont pour tous les directeurs d'établissements et des réseaux, séminaire d'accompagnement pour les directeurs des établissements qui ferment...

- les accompagner jusqu'au retour à l'emploi par un cabinet externe spécialisé,
- leur donner toute la visibilité sur l'accompagnement en mettant à disposition des aides pratiques : création d'une page Intranet dédiée au PSE reprenant toutes les informations importantes, d'un livret sur les mesures d'accompagnement, de livrets sur les éléments pratiques à mettre en œuvre,
- les accompagner au quotidien : les équipes des ressources humaines sont mobilisées pour répondre à leurs questions et les aider dans leur choix de mesures.

Cette réorganisation sera conduite sur l'année 2021 et représente donc un véritable enjeu pour les Laboratoires BOIRON.

1.2.4.3 Une entreprise à taille humaine



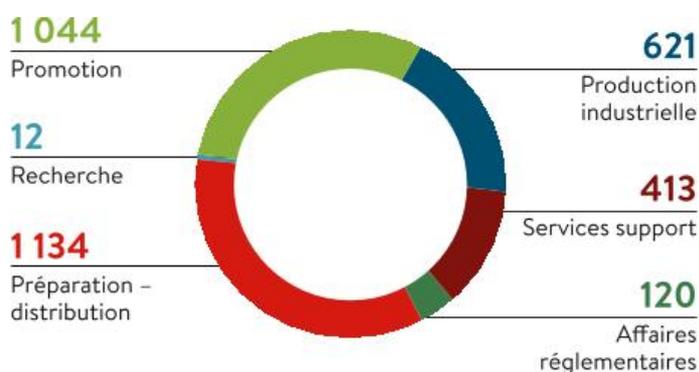
3 344 salariés travaillent dans le groupe, dont 97 % sont en contrat à durée indéterminée. Au regard d'un taux national de 74,6 %¹, le recours aux contrats précaires est négligeable.

69 % des salariés travaillent en France.

	2020	2019
TOTAL GROUPE	3 344	3 502
France*	2 311	2 396
Europe hors France	735	818
Amérique du Nord	188	185
Autres pays	110	103

* Métropole et outre-mer.

52 % des salariés travaillent pour la production et la préparation/distribution.



Les activités présentées ci-dessus sont décrites dans le glossaire au paragraphe 7.9.

Comme évoqué plus avant, le plan de réorganisation qui impacte la France vise essentiellement l'activité de préparation/distribution, au travers des douze établissements fermés.

¹ Insee, enquête Emploi 2019

1.2.4.4 Réduire les inégalités et promouvoir la diversité



La diversité est une source d'intelligence collective. Les Laboratoires BOIRON accordent une importance particulière à la diversité, source de complémentarité, de créativité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Le groupe se fonde uniquement sur les compétences et les capacités des candidats ou collaborateurs pour prendre des décisions relatives à leur embauche, à leur gestion de carrière ou à leur sanction/départ. Cette primauté des compétences permet d'éviter d'avoir un jugement biaisé par des stéréotypes qui pourrait conduire à de la discrimination.

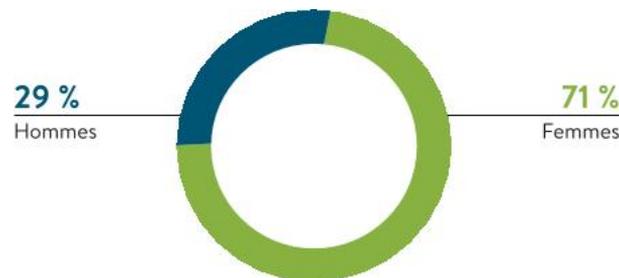


71 % des salariés du groupe sont des femmes.

Un accord spécifique d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en vigueur en France : il porte sur les conditions d'accès à l'emploi, l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales, la rémunération et la classification.

Dans le cadre de l'index égalité professionnelle hommes femmes, portant sur des indicateurs tels que les écarts de rémunération, les promotions et augmentations et le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, les Laboratoires BOIRON obtiennent en 2020 la note de 94 sur 100 (la moyenne nationale étant de 87 sur 100 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés).¹

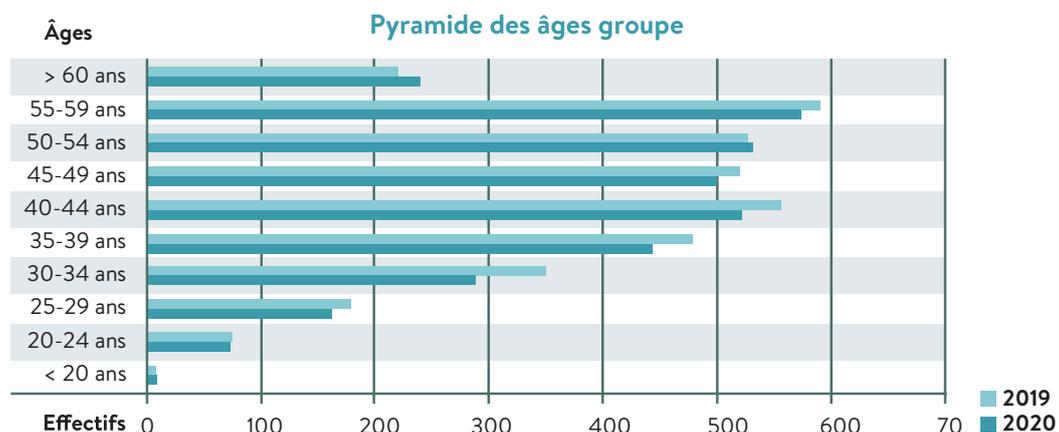
	2020	2019
TOTAL GROUPE	3 344	3 502
Femmes	2 361	2 474
Hommes	983	1 028



En France, 57 % des 391 managers sont des femmes. Le taux national et européen est de 36 %². La parité est réellement présente dans l'exercice des fonctions.



16 % des salariés du groupe ont moins de 35 ans, 44 % ont entre 35 et 49 ans, 40 % ont plus de 49 ans. Ces proportions illustrent la fidélité des salariés aux Laboratoires BOIRON. L'âge moyen des salariés de BOIRON société mère est de 47 ans et 1 mois.



¹ Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises.

² Eurostat, communiqué de presse 43/2019, 2019.

Les Laboratoires BOIRON accompagnent chaque année de nombreux jeunes en parcours de formation. La collaboration engagée permet d'obtenir une vision nouvelle des enjeux de demain, le but étant d'accompagner au mieux ces futurs collaborateurs et ainsi de s'inscrire dans une relation gagnant-gagnant durable. Pour les Laboratoires BOIRON comme pour ces apprenants, c'est une expérience riche de sens et de partage.

En 2020, l'effectif total de jeunes en formation initiale chez BOIRON société mère (stagiaires et alternants) s'élevait à 95 contre 129 en 2019 (à noter une baisse de l'effectif de stagiaires de 27 % du fait du contexte sanitaire mais un maintien de l'embauche d'alternants).



Au 31 décembre 2019, le taux d'emploi en matière de handicap était de 5,9 % pour BOIRON société mère. Aujourd'hui en France le taux d'emploi global est de 4,2 %¹

Les données au titre de l'année 2020 ne seront pas disponibles avant la fin du 1^{er} semestre 2021 suite aux évolutions réglementaires concernant le mode de déclaration du nombre de bénéficiaires.

Depuis 1987, les Laboratoires BOIRON se sont efforcés d'avoir une politique active dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, par l'application de dix accords triennaux couvrant la période de 1989 à 2020, tous agréés par la DIRRECTE².

Tous ces accords ont pour objectif de favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap. Cela repose sur la volonté de ne faire aucune différence entre les salariés handicapés et les salariés valides en ce qui concerne la nature des contrats de travail, la classification, les rémunérations, la formation ou les opportunités professionnelles.

Près de 50 % des salariés de BOIRON société mère en situation de handicap ont plus de vingt ans d'ancienneté.

Une salariée de l'entreprise coordonne la mission handicap à plein temps. Elle est assistée par des relais handicap présents dans chacun des sites français. Cette mission a pour vocation de faciliter la prise en compte des différences et l'épanouissement des personnes. Les objectifs poursuivis sont centrés sur les salariés, leurs managers et l'équipe de chargés de recrutement à travers :

- la mobilisation de tous pour permettre la réalisation de l'accord d'entreprise sur l'intégration des salariés en situation de handicap,
- l'accompagnement des nouvelles embauches et du maintien dans l'emploi,
- la formation comme outil d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Les Laboratoires BOIRON obtiennent en 2020 un Score Emploi Humpact³ de 3,6 sur 5 et conservent ainsi la 3^e place sur les dix-huit entreprises du secteur.

1.2.4.5 Associer le personnel à la performance économique de l'entreprise



Les Laboratoires BOIRON sont convaincus que l'épanouissement de chacun est le facteur clé du renforcement de la performance collective, à l'origine des avancées sociales.

BOIRON société mère a défini un ratio de performance, comme outil de mesure du surplus économique distribuable afin :

- d'améliorer significativement les avantages sociaux attribués au personnel (augmentation du pouvoir d'achat, réduction collective du temps de travail, préparation à la retraite, dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite, avantages divers...),

- tout en permettant une progression des résultats économiques, notamment par la maîtrise de la part globale des frais de personnel dans les charges d'exploitation.

¹ LADAPT, 22^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, 2018

² Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

³ Emploi Humpact France est une agence de notation extra-financière qui mesure l'impact des sociétés cotées sur l'emploi en France



Chez BOIRON société mère, les évolutions salariales se déclinent de la manière suivante et sont issues pour partie de la définition du ratio de performance (permettant de définir un niveau d'augmentation générale) :

	2020	2019
Augmentation générale France	1,2 %	1,5 %
Augmentation individuelle France	0,49 %	0,46 %

BOIRON société mère et sept de ses filiales ont une formule d'intéressement. **84,3 % des salariés du groupe ont bénéficié d'un intéressement en 2020 (contre 84,6 % en 2019).**

Sur l'ensemble du groupe, l'intéressement et la participation versés en 2020 ont représenté 7,8 % des salaires annuels de 2020, soit environ 1 mois de salaire, contre 1,6 mois de salaire l'an passé. La baisse de la rentabilité de BOIRON société mère entre 2018 et 2019 explique cette évolution.

La masse salariale du groupe est présentée au paragraphe 26 de l'annexe aux comptes consolidés.

En 2020, dans le groupe BOIRON, les pourcentages d'augmentations salariales générales ont été compris dans un intervalle allant de 0 % à 6,7 % (de 1 % à 9 % en 2019).

1.2.4.6 Faciliter la mobilité du personnel et le développement des compétences

La mobilité est conçue comme l'un des principaux facteurs de réussite de la politique de gestion des ressources humaines des Laboratoires BOIRON, et comme un levier de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuant à :

- anticiper l'évolution des besoins de l'entreprise en matière d'emploi,
- faciliter les évolutions de carrière et le développement des compétences,
- répondre aux aspirations professionnelles des salariés, et plus largement à leur épanouissement personnel.

Dans un secteur caractérisé par de fortes mutations, la politique des ressources humaines du groupe continue d'anticiper et d'accompagner les évolutions en matière d'emploi et d'employabilité.

Chez BOIRON société mère, des mesures sont prises dans le cadre de l'accord portant sur la mobilité, pour mettre en adéquation les besoins de l'entreprise et les ressources disponibles afin notamment de prendre en compte les évolutions réglementaires et leurs effets sur les organisations.

Cette approche se traduit par des préconisations individuelles en matière de formation, par des propositions de missions vers des métiers en développement ou en déficit de compétences mais aussi par un travail permanent sur les organisations.

En 2020, 132 missions, d'une durée allant de cinq jours à plus d'un an, ont ainsi été réalisées au niveau du groupe (116 en France).



79 % des salariés du groupe ont reçu une formation en 2020 contre 88 % en 2019. La durée moyenne d'une formation est estimée à un peu plus d'un jour chez BOIRON société mère.

Les dépenses de formation s'élèvent à 1 380 K€ (2 413 K€ en 2019), soit 1,0 % de la masse salariale non chargée du groupe, contre 1,8 % en 2019.

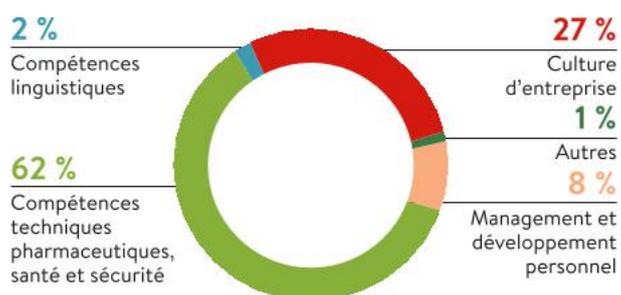
	2020	2019
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	2 642	3 091
Nombre d'heures de formation	53 302	51 701

Le nombre d'heures de formation est en hausse par rapport à 2019 d'environ 2 % mais recouvre des réalités bien contrastées entre les filiales.

Quand BOIRON société mère est confrontée à une division par 1,7 de son volume d'heures de formation, certaines de ses filiales connaissent une augmentation (Italie, Russie, Belgique) pour mettre en place de nouveaux projets.

La politique de formation des Laboratoires BOIRON est développée autour des piliers suivants permettant le développement des compétences professionnelles :

- culture d'entreprise : connaissance de l'homéopathie et compréhension des mécanismes économiques de l'entreprise,
- renforcement des compétences techniques et pharmaceutiques, incluant les formations sur la santé et la sécurité,
- compétences linguistiques (notamment le français, langue de travail du groupe), spécifiquement pour les filiales,
- management et développement personnel : accroissement des compétences managériales et développement du potentiel.

Répartition par domaine des formations dispensées en 2020 :

En 2020, BOIRON société mère s'est concentrée sur trois orientations principales : se centrer sur les priorités métiers, continuer à développer la culture de l'homéopathie et surtout donner de l'énergie en accompagnant les salariés et les managers dans cette période de fortes turbulences.

Impact de la crise sanitaire :

Le contexte sanitaire de la COVID-19 et la réorganisation de l'entreprise, ont été synonymes d'adaptation et de transformation pour la formation.

Dès l'annonce du confinement en mars, les formations ont été annulées ou reportées. Seules quelques formations obligatoires (pharmaceutique ou sécurité), réalisées en interne, ont continué en établissements et en production.

Un apprentissage accéléré du digital learning :

Par nécessité et avec agilité, les Laboratoires BOIRON ont transformé leurs formations via des classes virtuelles ou du e-learning. Les organismes externes n'étaient pas tous prêts à proposer des formations sous ce format, ce qui n'a pas permis de réaliser tout ce qui était prévu en 2020.

Cette période a conduit les Laboratoires BOIRON à accélérer la transformation d'une formation quasiment totalement en présentiel vers le digital learning offrant de nouvelles approches d'apprentissage :

- des formats plus courts avec les webinaires, les micro-learning, les tutos pour offrir un apprentissage en continu, à la carte et ciblé,
- des contenus mixant du présentiel et du e-learning, des MOOCS sur des thèmes en lien avec les problématiques du moment,

- des accompagnements à distance via Teams ou des classes virtuelles (ex : anglais, bureautique...) de façon à réduire les déplacements qui représentent une part importante des budgets de formation mais aussi permettre de continuer à former dans le contexte sanitaire. Pour aider et accompagner les équipes dans ce contexte, des ateliers du management et de parole « Echanges Simples et Directs » à distance ont été organisés pendant toute l'année.

Agir pour l'intégration durable des salariés :

Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs a été renforcé et maintenu malgré le contexte sanitaire : Valérie Lorentz-Poinsot, consciente qu'une intégration réussie des salariés permet d'améliorer la performance globale de l'entreprise a souhaité en 2019 dès sa prise de fonction de Directrice Générale du groupe BOIRON, la mise en place d'un parcours d'intégration se déroulant sur 18 mois avec pour objectifs de comprendre l'entreprise, sa culture et sa philosophie. Ce parcours s'organise autour de rencontres avec chaque membre de la Direction Générale, une découverte de l'homéopathie, une sensibilisation à la communication simple et directe (Communication Non Violente). Un parcours spécifique pour les managers complète le dispositif.

En parallèle de ce parcours, chaque manager doit prévoir et organiser de manière personnalisée les rencontres et les formations nécessaires à chaque métier.

Dès le premier jour ou à la signature du contrat de travail, chaque nouveau collaborateur reçoit un kit de bienvenue et un livret d'accueil dématérialisé.

1.2.4.7 Une approche individualisée du temps de travail

La gestion du temps de travail s'inscrit dans une relation de confiance entre les salariés et l'entreprise.

Les Laboratoires BOIRON appliquent la durée légale du temps de travail conformément aux législations en vigueur dans l'ensemble des pays où ils sont implantés.



En 2020, 15 % des salariés du groupe travaillent à temps partiel.

Cette répartition reste homogène par rapport à 2019, aussi bien dans les filiales que chez BOIRON société mère.

Au niveau du groupe BOIRON, en 2020, 69 % des temps partiels sont à l'initiative des salariés, accompagnés dans leurs envies et projets en termes d'organisation du travail. Les autres temps partiels correspondent à des besoins thérapeutiques (près de 22 %) ou sont prévus par le groupe dès l'embauche (10 %).

L'accord d'entreprise sur la personnalisation du temps de travail en vigueur chez BOIRON société mère définit les modalités d'accès au temps partiel choisi et élargit le champ des possibilités offertes par la législation (prévue pour des raisons de santé ou des congés parentaux).

Impact de la crise sanitaire :

Cette année, de façon exceptionnelle et pour s'adapter au contexte sanitaire imposant des règles de confinement, de distanciation sociale et de protection des salariés, les Laboratoires BOIRON ont mis en place des solutions adaptées de travail :

- **activité partielle** : suite à un ralentissement très net des activités commerciales (arrêt du réseau de visite médicale dès le 17 mars et télétravail pour les délégués de médication familiale puis activité partielle), les Laboratoires BOIRON ont eu recours au mécanisme d'activité partielle quand cela était indispensable. 444 salariés de BOIRON société mère ont bénéficié de ce mécanisme.

- toutefois, avant tout recours à l'activité partielle et pour minimiser ses conséquences, les mesures suivantes ont été proposées aux salariés :
 - récupération des heures supplémentaires,
 - prise obligatoire des congés prévus,
 - utilisation des CET mobilisables,
 - sur la base du volontariat utilisation des RTT salariés acquis, reliquat des congés payés...,
 - sur la base du volontariat, proposition de missions sur les sites nécessitant de la main-d'œuvre.
- le **télétravail** a été mis en place en 48 heures pour tous les salariés dont les activités le permettaient. Environ 600 salariés de BOIRON société mère ont du jour au lendemain transféré et maintenu leurs activités à domicile grâce à l'agilité et aux prouesses des équipes informatiques. Ce mode de travail n'étant pas un principe préalablement appliqué au sein des Laboratoires BOIRON, un accompagnement des salariés et des managers a été mis en place dès le 25 mars au travers de guides mis à disposition sous l'intranet de l'entreprise et relayés par les managers délivrant de bonnes pratiques de travail et des conseils. Un projet d'accord de télétravail est depuis en cours de négociation pour permettre d'instaurer un cadre au télétravail régulier. Les filiales du groupe ont également adapté leurs modes de travail en déportant les bureaux au domicile des salariés (Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Brésil...).

50 % des salariés de BOIRON société mère ont continué à travailler sur les sites, 26 % ont pu télétravailler, 14 % ont eu des absences liées à la COVID-19.



En 2020, en France, 315 collaborateurs (contre 278 en 2019) bénéficient d'un accord sur la retraite et sa préparation, dont le coût annuel représente 3,73 % de la masse salariale.



Cette particularité d'organisation du temps de travail est instituée depuis 1976. BOIRON société mère affirme ainsi sa volonté de faciliter le passage de l'activité salariée vers la retraite par une réduction progressive du temps de travail, sans diminution de salaire.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisés par les salariés est non significatif.

1.2.4.8 Contribuer au bien-être des salariés BOIRON



La philosophie sociale des Laboratoires BOIRON place l'épanouissement des femmes et des hommes au cœur de l'efficacité économique de l'entreprise. Le bien-être des collaborateurs et la performance sont deux pans indissociables. Au-delà des médicaments homéopathiques et de leurs impacts, la place des femmes et des hommes dans l'entreprise a toujours été un enjeu majeur.

Dans cet esprit, le pôle « Convivialité » œuvre sur les sites de Sainte-Foy-lès-Lyon et de Messimy avec pour objectifs de :

- renseigner et orienter chaleureusement les visiteurs et prestataires,
- assurer la logistique de tous les événements qui ont lieu sur les deux sites en travaillant avec des fournisseurs locaux et en respectant l'environnement,

- développer un environnement de travail inspirant dans lequel les salariés, comme leurs invités, se sentent bien,
- être à l'écoute active des salariés et donner des *feedback* : un relai d'information entre les différents interlocuteurs et avec la Direction Générale.

Quelques illustrations concrètes en faveur de la qualité de vie au travail :

COMMUNICATION FAVORISÉE

L'année 2019 a été marquée par la création et la mise en place d'un « Homéo Café » sur le site de Messimy et Sainte-Foy-lès-Lyon : un lieu d'échanges simples où les rencontres prévues et fortuites sont facilitées grâce à un espace central et commun à tous. Cela permet de prendre un moment de pause qui redynamise la journée et favorise le bien-être et l'efficacité des salariés. Dans le contexte sanitaire actuel, ces lieux ont été fermés conformément aux mesures gouvernementales en vigueur.

Afin d'informer et garder le lien avec les salariés malgré la crise sanitaire, grâce au nouvel Intranet des Laboratoires BOIRON, des pages spécifiques ont été créées (*COVID-19 : les dernières informations* ou encore *Comment télétravailler chez BOIRON*) ainsi que des actualités dédiées et une WebTV sur les atouts de l'homéopathie.

Par ailleurs, des petits déjeuners sont organisés à distance avec les nouveaux arrivants afin de favoriser les échanges et leur intégration. Une personne de la DRH est présente pour répondre aux éventuelles questions.

Depuis sa prise de fonction de Directrice Générale des Laboratoires BOIRON, Valérie Lorentz-Poinsot laisse sa porte ouverte à l'ensemble des salariés pour échanger sur tout type de sujets.

ALIMENTATION SAIN

Parce que le bien-être de salariés est primordial et qu'il passe aussi par leur alimentation, BOIRON société mère poursuit ses actions avec son partenaire de restauration d'entreprise pour garantir une cuisine « faite maison » avec le maximum de produits frais et en provenance de circuits courts.

En 2020, ce prestataire a fourni 100 % de la viande de bœuf, porc et veau, 30 % de légumes et 30 % de laitages, issus de producteurs locaux. Et 100 % des œufs cuisinés étaient bio et locaux provenant d'à peine six kilomètres du siège de Messimy !

En parallèle, une offre complémentaire de restauration a été proposée aux salariés du site de Sainte-Foy-lès-Lyon grâce à la mise en place d'un frigo connecté proposant six repas différents par semaine et 100 % de produits frais et locaux. Ces repas sont livrés avec un mode de transport doux et protégés par des emballages responsables.

En Italie, il est fait appel à des fournisseurs locaux bio pour les repas, et le café est un produit issu du commerce équitable.

ACTIVITÉS RESPONSABLES

De nombreuses animations sont proposées à l'heure du déjeuner. Elles visent à encourager la pratique d'une activité sportive (pilates, yoga, bungypump) en lien avec la philosophie de l'entreprise et sensibiliser les collaborateurs sur certaines thématiques de santé lors des conférences-débats (sophrologie, gynécologie et homéopathie). Ces moments sont de vraies parenthèses de bien-être et contribuent à une meilleure qualité de vie au travail. Dans le contexte sanitaire, le présentiel a été remplacé par un format digital avec la création d'une rubrique Intranet « #prendresoindenous ». Il s'agit d'un catalogue de vidéos pour bouger, respirer et se relaxer. Que ce soit seul ou à plusieurs, sur site ou en télétravail, l'objectif est de prendre de véritables temps de ressourcement.

Aussi, depuis la mise en place de cinq ruches sur le site de Messimy et sur le site des Olmes, des ateliers ont permis de faire découvrir aux salariés la vie d'une ruche, les particularités des abeilles sans oublier le plus important : la récolte du miel ! Pour cette deuxième année, 40 kg de miel ont été récoltés et tous les salariés peuvent le déguster au restaurant d'entreprise.

Par ailleurs, BOIRON société mère dispose d'un Comité Social et Économique très actif. Avec un budget de 1 406 K€ en 2020 il a été possible de financer des activités sociales, culturelles et sportives destinées aux salariés tout en s'adaptant au contexte inédit.

CRÉATIVITÉ

L'art dans l'entreprise – au profit de l'innovation. Leitmotiv de Christian Boiron, l'esprit persiste. Les collaborateurs évoluent dans des espaces animés par la vie et l'imaginaire.

« L'art est au centre de la vie, la vie est un art, la médecine est un art, et c'est par l'art, et avec l'art que nous pourrions le mieux communiquer sur l'essentiel. »

Christian Boiron

Sur la plupart des sites des Laboratoires BOIRON, l'art s'exprime au travers de couleurs, de décorations et d'œuvres artistiques.

Le site de Sainte-Foy-lès-Lyon qui abrite la Direction Administrative et Financière :



Outre ces exemples participant au bien-être des salariés chez BOIRON société mère, les actions suivantes ont été entreprises dans les filiales :

- BOIRON Etats-Unis contribue au bien-être de ses employés en fournissant des bureaux assis-debout à tous les employés du siège, chaque bureau a accès à la lumière naturelle, comme chez BOIRON Bulgarie. Dans cet esprit, les bureaux de BOIRON Russie sont composés de matériaux hypoallergéniques et de cloisons acoustiques. Un grand nombre de fleurs et une salle de relaxation avec un fauteuil de massage viennent agrémenter ces espaces,
- BOIRON Roumanie a mis en place une collaboration permanente avec un thérapeute disponible en permanence afin de soutenir émotionnellement les salariés pendant les périodes difficiles,
- BOIRON Belgique a distribué en 2019 de la laine à ses employés qui ont fabriqué des pulls et des écharpes donnés ensuite à une association humanitaire. Un événement a été organisé pour la Saint Nicolas auprès d'enfants malades et handicapés,
- BOIRON Tunisie réunit deux fois par an tout son personnel en organisant des demi-journées de Team Building, alliant l'utile à l'agréable,
- BOIRON Pologne a implanté dans ses locaux une mini-bibliothèque. On y trouve des livres consacrés à la santé, la nature, l'écologie mais aussi aux relations interpersonnelles et à la place de l'humain dans le monde contemporain.

Impact de la crise sanitaire :

La situation sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19 a conduit les Laboratoires BOIRON à instaurer en urgence au mois de mars 2020 de nouveaux modes d'organisation et à communiquer très vite avec les salariés. Cette réaction a été immédiate, les consignes gouvernementales ont été suivies à la lettre et les Laboratoires BOIRON sont même parfois allés plus loin. Les actions suivantes ont notamment été déployées :

- mise en place d'une cellule de crise quotidienne au sein du Comité de Direction,
- organisation de réunions hebdomadaires avec les partenaires sociaux pour prendre en compte les préconisations et retours terrain,
- ouverture d'une ligne téléphonique dédiée et indépendante, spécialisée dans le soutien psychologique pour les salariés en exprimant le besoin,
- diffusion de notes d'information présentant les recommandations sur les gestes barrières, les comportements adaptés (distanciation sociale, lavages des mains etc.) et création d'une page Intranet dédiée à la gestion de cette crise,
- adaptation des organisations de travail :
 - règles de distanciation,
 - télétravail massif, quand la fonction le permettait,
 - prise en charge du transport pour les personnes venant en transport en commun.

1.2.4.9 Turnover et absentéisme maîtrisés



L'ancienneté moyenne des salariés de BOIRON société mère est de dix-huit ans et six mois. Ce chiffre illustre le bien-être des collaborateurs et la relation pérenne dans laquelle ils s'inscrivent avec l'entreprise.

L'ancienneté moyenne dans les filiales varie de quelques mois (dans la toute nouvelle filiale BOIRON en Asie) à dix-sept ans (Caraïbes). L'écart d'ancienneté entre les filiales est corrélé à leur date de création.



Le turnover¹ du groupe BOIRON est de 8,9 %, contre 10,9 % en 2019.

Dans les entreprises françaises le turnover moyen est de 15 %².

Les données ci-dessous portent sur les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée n'étant pas significatifs :

	2020	2019
Nombre d'embauches	176	211
Nombre de départs	320	365
Départs à l'initiative de l'employeur	112	109
Départs à la retraite	67	96
Autres départs à l'initiative du salarié	134	125
Autres causes	7	35
Turnover	9,9 %	10,9 %

Le motif « autres départs à l'initiative du salarié » couvre notamment des départs pour rupture conventionnelle en France, qui sont acceptés dès lors que le salarié expose un projet professionnel sérieux et réaliste pour lequel l'entreprise est prête à l'accompagner, par le biais de son accord sur l'aide au projet personnel.

La baisse du turn-over entre 2019 et 2020 résulte d'une baisse des embauches, notamment liée au contexte de la réorganisation et d'une réduction du volume de démissions et de départs à la retraite, en France notamment.

A l'international les départs portent principalement sur deux pays :

- en Russie, dans un contexte de baisse d'activité, la filiale a été contrainte de se réorganiser : l'effectif est passé de 202 à 156 personnes, à la suite de vingt-huit démissions et vingt-deux licenciements. BOIRON Russie s'est attaché à accompagner chaque salarié tant financièrement que dans la poursuite de son projet professionnel,
- en Belgique, dans le cadre de la finalisation de la cession du site de la filiale UNDA, trente-quatre salariés ont quitté le groupe BOIRON au 1^{er} janvier 2020 et sont désormais employés par le repreneur. La totalité des emplois a été sauvegardée.

BOIRON société mère accompagne le salarié tout au long de son parcours professionnel dans l'entreprise :

- une attention toute particulière est apportée à l'accueil des candidats reçus dans le cadre du processus de recrutement,
- tout est mis en œuvre pour répondre aux sollicitations, qu'il s'agisse de candidatures ciblées sur un poste donné, ou de candidatures spontanées,
- BOIRON société mère travaille en partenariat avec plusieurs associations ou structures locales d'aide au retour à l'emploi (Solidarité Emploi, Passerelle Emploi, etc.),
- chaque personne recrutée se voit proposer un parcours d'accueil personnalisé élaboré par son manager,
- une journée d'accueil est organisée pour tous les nouveaux arrivants de Messimy et pour les collaborateurs agents de maîtrise et cadres des autres sites,
- un point formalisé est effectué entre le manager et son nouveau collaborateur à mi-période d'essai. Une copie est adressée à l'équipe des ressources humaines pour prise en compte. Dans ce point est notamment consigné un rapport d'étonnement du collaborateur,
- 69 % des collaborateurs de BOIRON société mère ont bénéficié en 2020 d'un entretien « annuel », ainsi que d'un entretien professionnel. A l'échelle du groupe, ce taux est de 60 %,
- chaque collaborateur qui le souhaite peut solliciter un entretien avec l'équipe des ressources humaines pour évoquer ses souhaits d'évolution.

Des entretiens avec les ressources humaines sont également organisés au moment où les collaborateurs décident de quitter l'entreprise.

¹ Rapport entre le nombre total de départs et les effectifs physiques inscrits au 31 décembre.

² Centre for Economics and Business Research - 2018.



Au sein du groupe BOIRON, le taux d'absentéisme (hors maternité)¹ s'élève à 7,7 % en 2020 contre 5,7 % en 2019.

3 % de ces absences concernent des accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet.

Au sein de BOIRON société mère, le nombre de maladies professionnelles en 2020 était de onze cas. Ces maladies sont majoritairement liées à des Troubles Musculo Squelettiques. Même si ce nombre de maladies professionnelles est faible, elles font l'objet d'une attention particulière dans les instances de CSSCT.

La crise sanitaire liée à la COVID-19 explique cette hausse du taux d'absentéisme : en effet pendant la période de mars à mai environ 14 % des salariés en France ont eu une absence en lien avec la COVID-19.

1.2.4.10 Assurer la sécurité et de bonnes conditions de travail



En France, les problématiques d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) sont prises en charge par le pôle Hygiène Sécurité Environnement et Sûreté (HSES) (huit personnes) en étroite collaboration avec le pôle Droit Social et Santé au Travail auquel sont rattachées deux infirmières.

L'amélioration continue de la sécurité et des conditions de travail est gérée au quotidien par les animateurs sécurité des sites de production, par des relais sécurité identifiés ou encore par les membres des différents CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et CSE (Comité Social et Economique). Cette démarche s'appuie sur la réglementation, sur certains indicateurs tels que les accidents du travail et sur l'évaluation des risques.

Au niveau des filiales, le suivi des problématiques de santé et de sécurité est assuré soit par des comités spécifiques se réunissant mensuellement, soit par des interlocuteurs référents ou encore par des prestataires externes.

L'intranet des Laboratoires BOIRON intègre une rubrique dédiée au pôle HSES : elle permet à l'ensemble des collaborateurs de disposer d'outils et d'informations spécifiques.

Les Laboratoires BOIRON sont dans une démarche active de prévention des risques :

- exploitation des « presque accidents » et des « remontées de situation dangereuses » en collaboration avec le CSSCT,
- visites « sécurité » réalisées dans les services, permettant d'identifier les points d'amélioration, en plus de ce qui a pu être défini à l'occasion de l'évaluation des risques aux postes de travail,
- animation de ce sujet par les managers à l'occasion des réunions de service.

Pour illustrer cette démarche, voici quelques actions notables :

- en 2019, des « big bags » ont remplacé le carton dans les secteurs de fabrication et de conditionnement des tubes et doses et permettent de réduire significativement le port de charge,
- sur le secteur de fabrication des granules neutres, un projet pluriannuel vise à sécuriser les accès en hauteur avec la mise en place de passerelles et de colonnes élévatrices. En raison de la pandémie, le projet a pris du retard : en 2020, une turbine sur trois prévues a été équipée,
- en 2020, une nouvelle formule de fabrication a permis de supprimer le dioxyde de titane (matière première constituée de nanoparticules classée « cancérogène catégorie 2 » au sens du règlement CLP).

Impact de la crise sanitaire :

En matière de prévention et gestion des risques, l'année 2020 a été fortement marquée par la pandémie de la COVID-19.

Les activités de production et de distribution des Laboratoires BOIRON ont été maintenues tout au long de l'année. Il était indispensable de garantir la protection de la santé des collaborateurs et rassurer ceux qui venaient travailler sur site.

Quelques exemples des mesures mises en œuvre :

- mise à disposition de masques chirurgicaux dès le début de la pandémie et distribution de masques en tissu à l'ensemble des salariés,
- adaptation de l'organisation du travail avec la mise en œuvre du télétravail pour le personnel administratif qui a nécessité le développement des outils informatiques associés, décalage des horaires pour limiter les flux importants de personnel, organisation des réunions en visio-conférence, arrêt des déplacements, report de formations, etc.,
- mise à disposition de gel hydro-alcoolique sur le lieu de travail et distribution de flacons à l'ensemble des salariés,
- mise en place de plexi de sécurité aux endroits le nécessitant,
- en Russie, mise en œuvre d'un projet qui vise à inciter les salariés de la filiale à prendre soin de leur santé en particulier dans cette période si inédite et difficile qu'a été le confinement strict. Ce programme comporte différents modules :
 - marathon anti-crise (accent sur la nutrition) : tests en ligne, série de webinaires, programme d'accompagnement en ligne avec l'envoi de messages quotidiens et des tâches hebdomadaires à effectuer,
 - step-challenge (accent sur l'activité physique) : inciter les salariés à se connecter à une application podomètre. 125 salariés sur 156 de la filiale se sont pris au jeu,
 - gestion du stress (accent sur l'état psycho-émotionnel, santé mentale),

¹ Rapport entre le nombre d'heures d'absences pour maladie et pour accident du travail sur le nombre total d'heures travaillées théoriques (heures effectives + total des absences).

- les salariés travaillant en Région parisienne, au Brésil ainsi qu'en Roumanie ont pu faire appel à des modes de transport alternatifs (taxis et des voitures de location), pris en charge par l'entreprise pour les trajets domicile-travail,
- dans plusieurs filiales européennes, des réunions de sensibilisation sur la santé, l'importance de l'activité physique et de la nutrition sur le système immunitaire ont été organisées,
- plusieurs filiales ont pris en charge les frais pour la réalisation de tests PCR (Roumanie, Tunisie, Brésil),
- pendant le premier confinement, distribution de paniers de fruits et légumes de producteurs locaux aux salariés présents sur les sites lyonnais et qui rencontraient des difficultés pour aller faire leurs courses.

Indicateurs en matière de santé et sécurité

	2020		2019	
	Groupe	BOIRON société mère	Groupe	BOIRON société mère
Nombre d'accidents du travail ⁽¹⁾	50	42	67	50
Taux de fréquence ⁽²⁾	11 %	14,5 %	13,3 %	15,9 %
Taux de gravité ⁽³⁾	0,4	0,7	0,6	0,9

(1) Nombre d'accidents du travail ayant entraîné des arrêts de travail supérieurs ou égaux à un jour.

(2) Nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours de l'année écoulée, par million d'heures travaillées.

(3) Nombre de jours calendaires perdus liés à des accidents de travail par millier d'heures travaillées.

1.3 UNE OFFRE DE SANTÉ AU SERVICE DE TOUS

1.3.1 L'homéopathie, une réponse aux enjeux de santé publique

1.3.1.1 Qu'est-ce que l'homéopathie ?

UN SYSTÈME DE SOINS

La thérapeutique homéopathique est reconnue par l'OMS (Organisation Mondiale pour la Santé) comme un système de soins. **L'homéopathie fait appel à des médicaments, des professionnels de santé et une philosophie de soins.**

Ainsi, au-delà de l'outil thérapeutique qu'est le médicament et de son binôme avec le professionnel de santé, l'homéopathie s'appuie sur des fondements tels que :

- la prévention,
- un patient acteur de sa santé,
- une prise en charge globale,
- une approche individualisée et personnalisée,
- l'efficacité et la sûreté.

Prise en charge holistique du patient : une approche globale

La thérapeutique homéopathique permet de prendre en charge le patient et sa maladie, et non pas seulement la maladie. L'approche holistique du patient permet de prendre en compte ses dimensions mentale, émotionnelle, fonctionnelle, sociale et communautaire ¹.

Individualisation et personnalisation des traitements

L'homéopathie est une thérapeutique dite « individualisée » puisqu'elle considère chaque individu comme étant unique, en prenant en compte la réaction individuelle du malade. Chaque traitement, même au niveau symptomatique, peut-être individualisé.

1 NCCIH (Centre National de Santé Complémentaire et Intégrative – USA).

UNE THÉRAPEUTIQUE APPARTENANT À LA FOIS À LA MÉDECINE CONVENTIONNELLE ET AUX THÉRAPEUTIQUES COMPLÉMENTAIRES

La thérapie homéopathique s'inscrit parfaitement dans la médecine conventionnelle puisqu'elle fait appel à des médicaments et à des professionnels de santé.

Des médicaments

Ils sont inscrits dans les pharmacopées françaises et européennes respectivement depuis 1965 et 1995 et, de ce fait, sont enregistrés en tant que médicaments par les agences de santé de nombreux pays.

L'homéopathie s'inscrit aussi dans les thérapies complémentaires.

Elle permet, en combinant ces deux approches (médecine conventionnelle et thérapie complémentaire) en une, de soigner tout en prenant soin des patients.

et Des professionnels de santé

Médecins, sages-femmes et pharmaciens encadrent cette prise en charge et garantissent ainsi la pertinence du traitement et la sécurité des patients.

Soigner

Traitement de pathologies et prise en charge de symptômes à travers une approche globale et/ou symptomatique.

et Prendre soin

Prévention de pathologies ou de récurrences de pathologies à travers un traitement de terrain, amélioration de la qualité de vie du patient à travers la prise en charge de symptômes délétères en soins de support de pathologies chroniques lourdes.

UNE THÉRAPEUTIQUE RESPECTUEUSE DE L'ORGANISME

La thérapie homéopathique n'est pas « anti ». Elle ne va pas à l'encontre des phénomènes physiologiques. Au contraire, elle les accompagne pour que la guérison soit plus rapide.

En parallèle, elle répond à la demande grandissante de naturalité de la part des patients : respect de la physiologie, absence de molécule chimique à dose pondérale et absence d'effet toxique pour l'organisme.

L'homéopathie par Boiron



Pour tous



Respectueuse de l'organisme



Nombreuses pathologies du quotidien



Sans effets secondaires



Sans interactions médicamenteuses

BOIRON

Votre santé mérite le plus grand respect

1.3.1.2 La recherche en homéopathie chez BOIRON

L'homéopathie est née de la science, elle marque les tout débuts de la pharmacologie expérimentale, elle représente une étape importante dans l'histoire de la médecine et des médicaments.

La recherche au sein des Laboratoires BOIRON a pour objectifs de densifier et développer de nouveaux programmes pour accroître les connaissances et asseoir la crédibilité scientifique de l'homéopathie.

Les axes stratégiques de la recherche :

- confirmer l'efficacité clinique de nos médicaments et produits dans leurs indications actuelles et dans de nouvelles indications pour répondre aux besoins des professionnels de santé et aux exigences réglementaires des différents pays où nous sommes présents^{1, 2},
- accompagner le **développement de nouveaux médicaments**, par exemple en traumatologie,

- investiguer l'intérêt de l'homéopathie en **soins de support dans les pathologies lourdes** (oncologie, maladies neurodégénératives, etc.) afin de proposer des réponses thérapeutiques complémentaires, et ainsi apporter notre contribution à l'amélioration de la qualité de vie des patients^{3, 4},
- évaluer l'utilité et l'intérêt de la thérapeutique homéopathique chez les **populations où il n'existe pas de réponses satisfaisantes** (enfants, femmes enceintes, seniors)^{5, 6},
- investiguer l'intérêt de la **thérapeutique homéopathique dans les grands enjeux de santé publique** internationaux (résistance aux antibiotiques, le mésusage des benzodiazépines, etc.)⁷,
- progresser dans la compréhension du mécanisme d'action des très petites doses^{8, 9},
- étudier et faire évoluer les **différents processus de fabrication** pour améliorer encore la qualité et l'efficacité de nos médicaments¹⁰.

1 Jean-Claude Colau, Stéphane Vincent, Philippe Marijnen, François-André Allaert. Efficacy of a Non-Hormonal Treatment, BRN-01, on Menopausal Hot Flashes. A Multicenter, Randomized, Double-Blind, Placebo-Controlled Trial. *Drugs R D* 2012; 12 (3): 107-119.

2 François-André Allaert, Stéphanie Villet, Stéphane Vincent, Laurent Sauve. Observational study on the dispensing of cough syrups to children with acute cough by community pharmacists in France. *Minerva pediatrica*. 2017.

3 Jean-Claude Karp, Carole Sanchez, Philippe Guilbert, William Mina, Antoine Demonceaux, Hervé Curé. Treatment with *Ruta graveolens* 5CH and *Rhus toxicodendron* 9CH may reduce joint pain and stiffness linked to aromatase inhibitors in women with early breast cancer: results of a pilot observational study. *Homeopathy* 2016.

4 Ludvine Vitet, Christine Patte-Mensah, Naoual Boujedaini, Ayikoé-Guy Mensah-Nyagan, Laurence Meyer. Beneficial effects of Gelsemium-based treatment against paclitaxel-induced painful symptoms. *Neurological Sciences*, 14 septembre 2018. <https://doi.org/10.1007/s10072-018-3575-z>

5 Jean Stagnara, Pascal Besse, Sohéla El Kebir, Marie-France Bordet. Symptoms associated with teething and response to three treatments, including homeopathic medicine: a multicenter prospective observational study among 190 French pediatricians. *Minerva Pediatrica* 2016.

6 Berrebi A, Parant O, Ferval F., Thene M., Ayoubi J.M., Connan L., Belon P. Traitement de la douleur de la montée laiteuse non souhaitée par homéopathie dans le post-partum immédiat. *Journal de Gynécologie Obstétrique et Biologie de la Reproduction* 2001, 30, p.353-357.

7 Stéphanie Villet, Véronique Vacher, Aurélie Colas, Karine Danno, Jean-Louis Masson, Philippe Marijnen, Marie-France Bordet. Open-label observational study of the homeopathic medicine *Passiflora Compose* for anxiety and sleep disorders. *Homeopathy*. 2015.

8 Camille Fusellier, Christine Terryn, Alexandre Berquand, Jean-Marc Crowet, Arnaud Bonnomet, Michael Molinari, Manuel Dauchez, Laurent Martiny, Christophe Schneider. Low-diluted Phenacetin disrupted the melanoma cancer cell migration. *Scientific Reports*. 2019 Jun 24;9(1):9109. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-45578-1>

9 Demangeat, J. L. (2018). « Towards a Rational Insight into the Paradox of Homeopathy. » *Advances in Complementary & Alternative medicine* 2(2): 1-13.

10 Duval, E., S. Adichtchev, et al. (2012). « Long-lived submicrometric bubbles in very diluted alkali halide water solutions. » *Physical Chemistry Chemical Physics* 14(12): 4125-4132.

Les acteurs de la recherche :

Les Laboratoires BOIRON disposent d'un **laboratoire intégré** dédié à la recherche fondamentale, chargé d'étudier les processus pharmacologiques et biochimiques des médicaments homéopathiques sur différents modèles de culture cellulaire.

La plupart des travaux de recherche sont réalisés en **partenariat avec des pôles** d'expertise de recherche universitaires, académiques et hospitaliers en France et à l'international. Les laboratoires BOIRON soutiennent les jeunes chercheurs avec le programme CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche).



Recherche et communication scientifique et médicale :

Depuis sa découverte, l'homéopathie a donné lieu à de très nombreux travaux et publications illustrant les réalités de la recherche scientifique en homéopathie.

Depuis quelques mois, Les Laboratoires BOIRON contribuent à leur diffusion auprès d'un large public, afin d'en partager les contenus objectifs et factuels.

Un des premiers thèmes développés concerne l'activité biologique de solutions diluées et dynamisées.

1.3.2 Une qualité de fabrication unique



Une fabrication 100 % française
30 000 contrôles par an



Votre santé, pour les Laboratoires BOIRON, bien plus qu'un métier, c'est une mission. C'est pourquoi le groupe produit, en France, des produits de santé efficaces, sans risque, et de haute qualité.

Une volonté d'excellence guidée par une seule exigence : votre santé. Car votre santé mérite le plus grand respect.



Les Laboratoires BOIRON ont fait le choix d'investir principalement en France pour servir le développement de l'homéopathie dans le monde. Ainsi, la fabrication des médicaments BOIRON est répartie sur trois sites de production localisés sur le territoire français. Le projet de réorganisation engagé en 2020 va conduire à la fermeture fin 2021 du site de production de Montrichard.

Les autres sites du groupe basés en France et dans les filiales assurent exclusivement la réalisation de préparations magistrales et la distribution des médicaments.

Vous attendez des normes pharmaceutiques strictes ?

Audités par les autorités réglementaires à travers le monde, comme l'ANSM en France, ou la FDA aux États-Unis, le groupe BOIRON respecte les normes pharmaceutiques les plus exigeantes.

Vous exigez une qualité irréprochable ?

Dès leur arrivée, les matières premières sont soumises à des contrôles qualité rigoureux. Contrôles organoleptiques, botaniques et physico-chimiques réalisés par des professionnels qualifiés. Les souches sélectionnées, ainsi que l'air et l'eau utilisés, sont d'une qualité conforme aux standards les plus élevés et contrôlés par une équipe qualifiée.

Vous aspirez à une sécurité absolue ?

Près de 30 000 contrôles par an sont réalisés tout au long du processus de fabrication (laboratoires de chimie, de bactériologie et de botanique). Il n'en faut pas moins pour garantir des médicaments d'une fiabilité irréprochable. Les Laboratoires BOIRON peuvent compter sur leurs 145 pharmaciens présents en France et sur leurs propres laboratoires d'analyses chimiques, botaniques et bactériologiques.

Vous êtes unique ? Notre fabrication aussi.

Les Laboratoires BOIRON disposent de leur propre outil industriel pour répondre au processus unique de fabrication du médicament homéopathe. Les granules et globules sont ainsi conçus in situ à Messimy (Rhône) et donc de fabrication 100 % française.

Les machines d'imprégnation, de conditionnement des tubes et doses sont spécifiques et ont été développées par les propres ingénieurs des Laboratoires BOIRON, en collaboration avec des entreprises partenaires.

Et l'innovation dans tout ça ?

Dilution homéopathe assistée de hautes technologies, dynamisation automatisée pour une excellente reproductibilité, triple imprégnation, une innovation aujourd'hui devenue référence... l'entreprise n'a de cesse d'investir dans les équipements les plus pointus pour garantir une qualité de médicaments irréprochable.



En 2020, les Laboratoires BOIRON ont obtenu la certification ISO 22716 correspondant à l'application des Bonnes Pratiques de Fabrication des Produits Cosmétiques, pour le site de Messimy.

Le périmètre de la certification concerne le stockage des matières premières et des articles de conditionnement, ainsi que la fabrication et le conditionnement des produits cosmétiques : pommades, gels, crèmes et mousses pour application cutanée, et dentifrices.

Cette certification permet de valoriser le haut niveau de qualité de production du site de Messimy et de développer cette gamme de produits, en France comme à l'international.

1.3.3 Une gamme de produits très riche et une année 2020 marquée par l'extension de l'offre BOIRON

Les Laboratoires BOIRON disposent d'un portefeuille de produits très large qui apporte aux médecins, aux professionnels de santé et aux patients des solutions thérapeutiques pour traiter et prévenir un très grand nombre de pathologies, sans risque d'effet iatrogène.

Il existe deux grandes familles de solutions de santé :

Les médicaments homéopathiques à nom commun

(dénomination commune latine)

En général présentés sous forme de tubes de granules ou de doses de globules. Aucune indication thérapeutique ni posologie ne figure généralement sur leur conditionnement car c'est le professionnel de santé qui détermine l'indication du médicament et sa posologie en fonction de chaque individu. Tout laboratoire peut commercialiser ces médicaments homéopathiques à nom commun.

Leurs dénominations ne sont pas protégeables à titre de marque, s'agissant de dénominations communes.



Les solutions de santé à nom de marque (spécialités)

(Médicaments homéopathiques, dispositifs médicaux, compléments alimentaires, cosmétiques)

Ces solutions sont développées pour traiter ou prévenir une affection, ou encore pour entretenir un capital santé. Elles possèdent, généralement, une indication thérapeutique ou une allégation ainsi qu'une posologie pour un usage en automédication. Ces noms de marques peuvent être protégés, s'agissant de « noms de fantaisie ».



Nos principales spécialités sont les suivantes :



Oscilloccinum®

Traditionnellement utilisé dans le traitement des états grippaux : fièvre, frissons, maux de tête, courbatures.



Stodal® et Stodaline®

Traditionnellement utilisés dans le traitement de la toux.



Arnigel®

Traditionnellement utilisé dans le traitement local d'appoint en traumatologie bénigne en l'absence de plaie (ecchymoses, contusions, fatigue musculaire...), chez l'adulte et l'enfant à partir d'un an.



Camilia®

Solution buvable en récipient unidose. Traditionnellement utilisé dans les troubles attribués à la dentition chez le nourrisson.



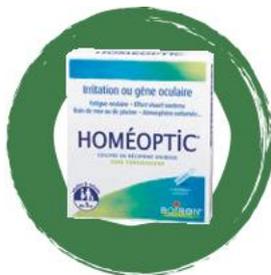
Sédatif PC®

Traditionnellement utilisé dans les états anxieux et émotifs, les troubles mineurs du sommeil.



Coryzalia®

Comprimé orodispersible et solution buvable en récipient unidose. Traditionnellement utilisé dans le traitement symptomatique du rhume et des rhinites.



HoméoptiC®

Collyre en récipient unidose. Traditionnellement utilisé chez l'adulte et l'enfant à partir d'un an, en cas d'irritation ou de gêne oculaire d'origines diverses (effort visuel soutenu, bain de mer ou de piscine, fatigue oculaire, atmosphère enfumée...).



Homéovox®

Traditionnellement utilisé dans les affections de la voix : extinction de voix, enrouement, fatigue des cordes vocales.



Arnigel Roll-on®

Traditionnellement utilisé dans le traitement local d'appoint en traumatologie bénigne en l'absence de plaie (ecchymoses, contusions, fatigue musculaire...), chez l'adulte et l'enfant à partir d'un an.

Sur l'année 2020, des lancements de produits ont été réalisés sous différents statuts mais toujours en adéquation avec l'engagement des Laboratoires BOIRON de soigner avec le plus grand respect.



Les Extraits de plantes

Une gamme 100 % naturelle de compléments alimentaires à base de plante.



Les cosmétiques

Dermoplasmine® : stick labial avec 99 % d'ingrédients d'origine naturelle et à base de Calendula issu de l'agriculture biologique, très bien noté sur les applications de scan de produits.



Reformulation de la Gamme Homéodent® : avec + de 95 % d'ingrédients d'origine naturelle.



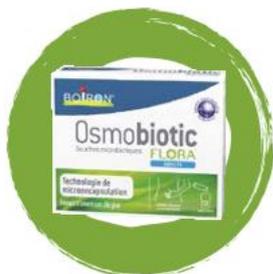
Les dispositifs médicaux

Sérum Physiologique : distribué en Asie, il veille à l'hygiène nasale et oculaire des enfants et nourrissons.



Les compléments alimentaires

Mag' Nuit® : une formule unique à base de polyphénols, de mélisse et de magnésium qui contribue à une amélioration de la qualité du sommeil et facilite l'endormissement.



Les probiotiques

Osmobiotic® : une gamme de probiotiques composée d'une association de 2 souches microbiotiques et développée avec une technologie unique de micro encapsulation qui protège les souches de l'acidité gastrique.



Les médicaments homéopathiques

Bocéal® : solution pour pulvérisation buccale est un médicament homéopathique traditionnellement utilisé dans les maux de gorge modérés et sans fièvre, les aphtes et les petites plaies de la bouche.



Cocytal® : un médicament homéopathique, en unidose, traditionnellement utilisé dans le traitement des coliques du nourrisson et du nouveau-né (douleurs abdominales, gaz intestinaux, agitation).

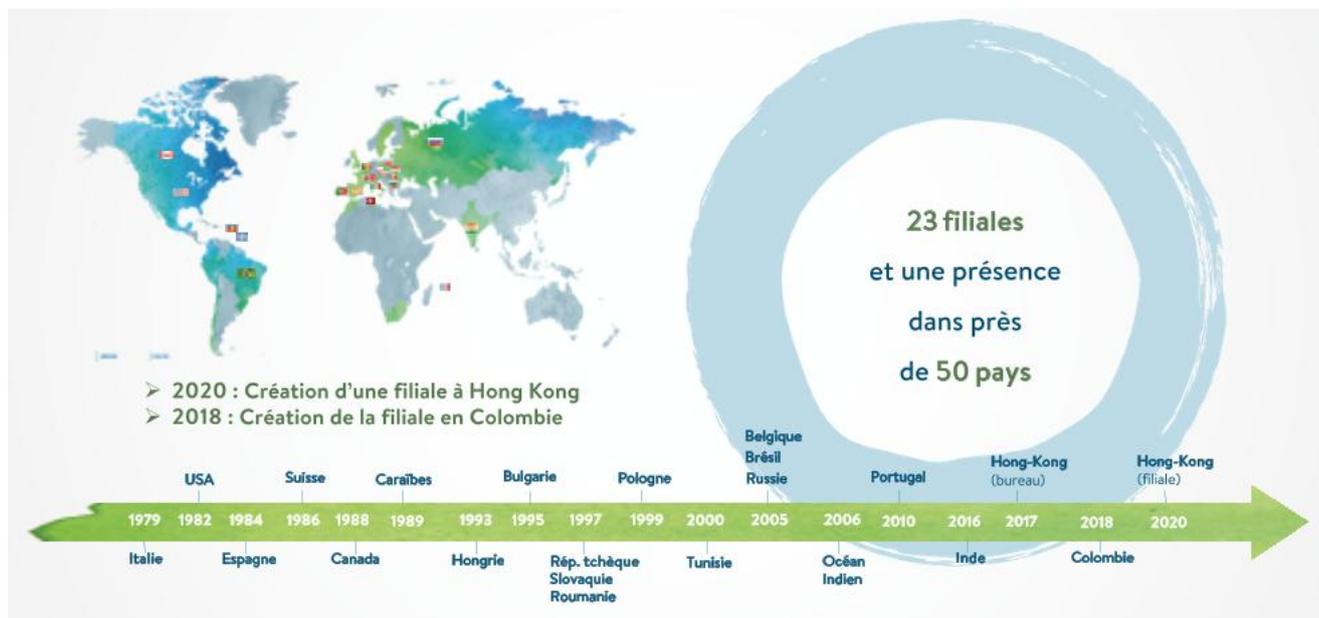


La solution hydro-alcoolique

Développée pour répondre rapidement à la problématique de santé publique de la Direction Générale de la Santé, la solution hydro-alcoolique BOIRON respecte la formule de l'Organisation Mondiale de la Santé et nos exigences de qualité pharmaceutique.

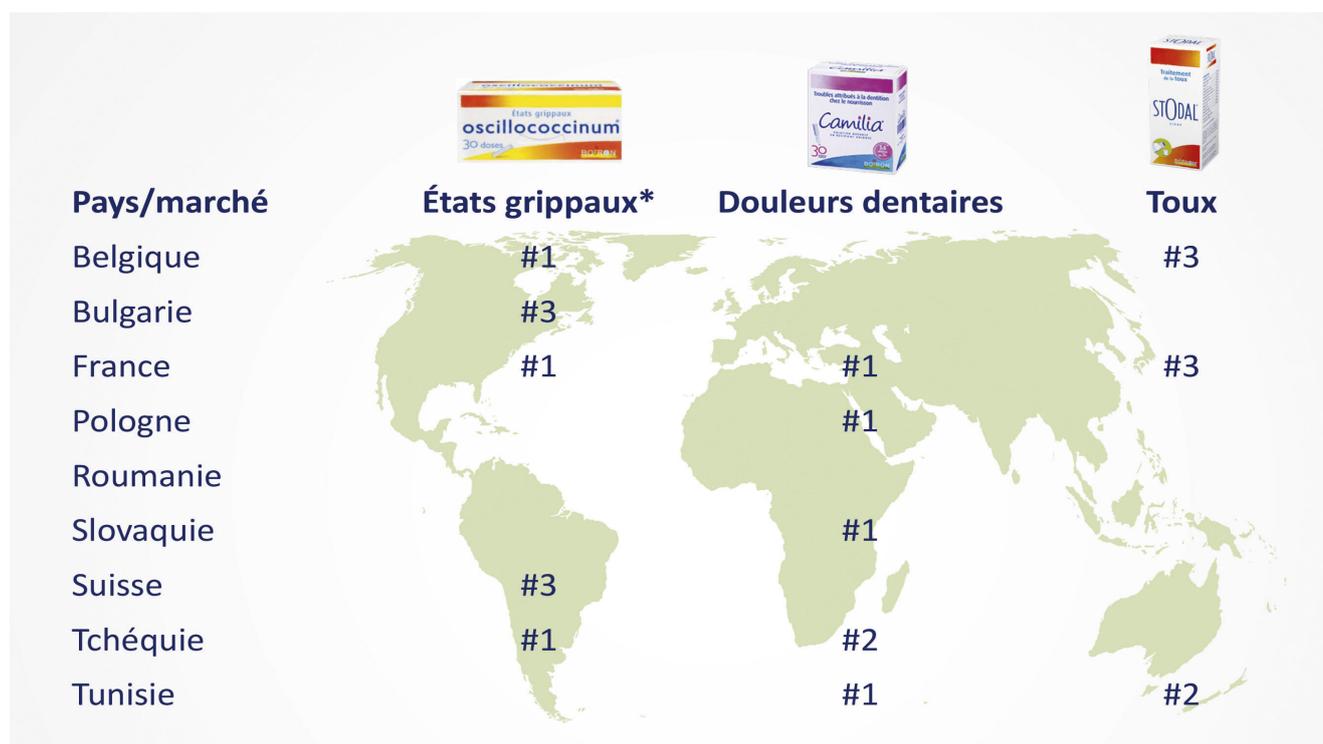
1.3.4 Une entreprise tournée vers le monde

1.3.4.1 Une présence dans plus de cinquante pays



Le groupe BOIRON est le leader mondial de l'homéopathie, présent dans près de cinquante pays, via un réseau de vingt-trois filiales et près d'une trentaine de distributeurs. Plus de 45 % de l'activité est réalisée à l'international.

La position de trois des principales spécialités BOIRON sur leurs marchés respectifs, en Europe et en Tunisie¹ est la suivante :



1.3.4.2 Différentes modalités de distribution à travers le monde

En France, les produits BOIRON sont distribués dans près de 21 000 pharmacies, par vingt-sept établissements, répartis sur l'ensemble du territoire. Dans le cadre de la réorganisation mise en œuvre en 2020, douze établissements seront fermés sur l'année 2021.

En Europe de l'Ouest, la commercialisation des produits BOIRON s'opère directement auprès des pharmacies, des chaînes de pharmacies ou des grossistes. Ces derniers sont les principaux clients du groupe en Europe de l'Est et en Russie. Le canal du commerce en ligne se développe. En 2020, les modalités de distribution en Belgique ont évolué : une part importante des flux logistiques est désormais réalisée directement depuis BOIRON société mère vers les grossistes, dans un objectif d'optimisation des lieux de stockage.

En Amérique du Nord, une part importante de la clientèle est représentée par la grande distribution (« Mass-Market » : supermarchés et drugstores), les magasins de produits naturels (« health food stores ») et le canal du commerce en ligne qui s'est fortement développé ces dernières années : il représente près de 30 % des ventes aux Etats-Unis en 2020.

Les ventes sont réalisées par des distributeurs dans les pays où le groupe BOIRON n'a pas de filiale, par exemple aux Pays-Bas et en Afrique du Sud.

En 2018 et 2019, les premières pharmacies BOIRON, s'adressant directement au public, ouvraient à Sao Paolo au Brésil et Bogota en Colombie.

¹ Source : données IQVIA pays à novembre ou décembre 2020 (sauf Suisse mars 2020, Pologne février 2020) - YTD valeur = position de la marque sur le marché total.

* Marché états grippaux (curatif symptômes), sauf Roumanie (flu defenses) Camilia® (baby teething)/Stodal® (Cough drinking form) // France & Belgique : Stodal® + Stodaline®.

1.3.5 Le projet des Laboratoires BOIRON

Le projet des Laboratoires BOIRON est au service du développement d'une médecine plus humaine, plus respectueuse et plus durable en rendant accessible l'homéopathie, partout et pour tous.



Cette démarche s'inscrit bien sûr dans le respect de la réglementation de chaque pays en matière d'enregistrement et de prise en charge par les autorités de santé.

Un partenariat existe avec des ONG (Solidarité Homéopathie, SURSO Service d'Urgence Sociale, Homéopathes Sans Frontières), afin de faciliter l'accès aux médicaments homéopathiques auprès des plus démunis en France et dans les pays en voie de développement.

1.3.5.1 Diverses réglementations à travers le monde



EUROPE

Dans l'Union européenne, le statut réglementaire des médicaments homéopathiques est régi par la directive européenne 2001/83 instituant un code communautaire du médicament. Cette directive régleme la mise sur le marché, la fabrication, la distribution et la promotion de l'ensemble des médicaments à usage humain, et reprend les termes de la directive 92/73/CE du 22 septembre 1992 qui était auparavant spécifiquement consacrée aux médicaments homéopathiques.

Ainsi, les médicaments homéopathiques peuvent donc être autorisés selon deux statuts :

- le premier qui permet d'obtenir des Autorisations de Mise sur le Marché (AMM) avec ou sans indication en fonction de la transposition complète ou partielle de la directive dans le pays,

- le second qui aboutit à l'obtention d'un Enregistrement Homéopathique (EH) sans indication permettant ainsi l'individualisation des traitements.

Cette directive européenne a été transposée dans la plupart des pays européens et le processus de révision réglementaire des nombreux médicaments homéopathiques est toujours en cours dans certains pays.

La Commission Européenne a indiqué, en novembre 2020, du fait notamment de la crise sanitaire, qu'elle allait rouvrir en 2022 la directive 2001/83 réglementant les médicaments à usage humain, dont les médicaments homéopathiques font partie.



RUSSIE

Le système d'obtention d'Autorisation de Mise sur le Marché en Russie est fondé sur la soumission de dossiers présentant le bénéfice/risque des médicaments. Des études cliniques locales sont exigées pour le maintien de l'autorisation de mise sur le marché des spécialités par les autorités russes.

Depuis 2017, une inspection des sites de production par le ministère de l'Industrie de la Fédération de Russie est un préalable à toute demande d'autorisation de mise sur le marché ou de modification des AMM existantes. Le site de Messimy a été inspecté avec succès en 2019 ainsi que le site de Montévrain en 2020.



ÉTATS-UNIS

Le guide de politique de conformité de la FDA (Food and Drug Administration) régit depuis 1988 les « conditions dans lesquelles des médicaments homéopathiques peuvent être commercialisés ».

Il précise que les produits autres que ceux destinés au traitement de maladies graves dispensés sous la responsabilité d'un praticien agréé, peuvent être commercialisés sous le statut d'automédication, en garantissant un niveau d'information suffisant au consommateur.

Les médicaments homéopathiques, unitaires et spécialités, sont donc commercialisés sous le statut d'automédication, avec indication, après notification aux autorités.



CANADA

Les médicaments homéopathiques entrent dans la catégorie des produits de santé selon le règlement de la direction des produits de santé naturels en vigueur depuis janvier 2004. Les

médicaments composés d'une seule souche ne peuvent pas porter d'indication thérapeutique tandis que ceux composés de plusieurs souches peuvent en porter.



BRÉSIL

Les médicaments homéopathiques font partie de la catégorie des médicaments dynamisés, pour lesquels il existe deux procédures, la notification et l'enregistrement :

- les médicaments faisant l'objet d'une notification ne doivent pas porter d'indication thérapeutique. Leur nom est conforme à la nomenclature scientifique,
- les médicaments faisant l'objet d'un enregistrement portent une indication thérapeutique.

Une mise à jour du système de régulation des médicaments homéopathiques est intervenue en 2018 : elle a conduit à la levée de la restriction de prescription pour Oscillococtinum® et a permis aux Laboratoires BOIRON de commercialiser de nouveaux médicaments (Coryzalia®, Cocytal® et Camilia®).



INDE

L'importation, la fabrication, la vente et la distribution de médicaments sont régies par les lois sur les drogues et les cosmétiques de 1940 et de 1945. La réglementation indienne est fondée sur une tradition ancienne et bien établie des médicaments homéopathiques qui doivent être préparés selon

les techniques de la pharmacopée homéopathique indienne ou américaine. Les pharmacopées européenne et française ont été reconnues par les autorités indiennes. Une publication est attendue en 2021. Elle pourrait faciliter la reconnaissance des processus de fabrication des Laboratoires BOIRON.



CHINE

Certains des produits des Laboratoires BOIRON sont actuellement commercialisés en Crossboarding (vente sur Internet de produits de santé). Cette autorisation est réévaluée

annuellement. Des démarches sont en cours pour sécuriser le statut de commercialisation des différents produits en fonction de leur statut et des possibilités locales.

1.3.5.2 Remboursement par les autorités de santé

En France, en juillet 2019, le gouvernement annonçait la baisse du taux de remboursement des médicaments homéopathiques à nom commun, de 30 % à 15 % au 1^{er} janvier 2020. Leur déremboursement total est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Les complémentaires santé sont nombreuses à proposer la prise en charge des médicaments homéopathiques, via des forfaits annuels, le plus souvent sur prescription médicale en envoyant la facture de la pharmacie.

Parmi les autres pays dans lesquels les médicaments BOIRON sont commercialisés, le remboursement par les organismes publics de santé est possible en Belgique, en Suisse et au Luxembourg. Dans de nombreux pays les assurances de santé privées prennent en charge les médicaments homéopathiques.

1.4 UN ENGAGEMENT PRIORITAIRE : LE RESPECT

1.4.1 Le respect des patients



Les Laboratoires BOIRON mettent à disposition de leurs patients des médicaments de qualité et des informations leur permettant de se soigner sans risque.



Engagés pour une thérapeutique respectueuse

La thérapeutique homéopathique permet une approche individualisée du patient. Elle intègre ses dimensions mentale, émotionnelle, fonctionnelle et sociale. Elle prend en charge le patient et sa maladie avec un traitement, qui peut être personnalisé. L'homéopathie combine ainsi une double approche visant à soigner tout en préservant le capital-santé des patients.

Respect de la physiologie, absence de molécule chimique à dose pondérale et absence d'effet toxique pour l'organisme : la thérapeutique homéopathique est une solution fiable et sans risque pour les patients.

Par ailleurs, elle apporte également une réponse aux grands enjeux de santé publique définis par l'OMS.

- elle permet d'agir en prévention dans le cadre de nombreuses pathologies,
- elle contribue à lutter contre l'antibiorésistance,
- elle évite les risques d'interactions médicamenteuses liés à la polymédication,
- elle limite la surconsommation médicamenteuse.

En France, 128 000 hospitalisations/an sont enregistrées pour cause d'iatrogénie médicamenteuse (effet indésirable ou interaction médicamenteuse)¹ et 20 % des hospitalisations des patients de plus de 80 ans sont dus à cette même cause².

¹ Ministère des Affaires Sociales et de la Santé.

² <https://www.leem.org/sites/default/files/DP-iatrogenie-2016-VF.pdf>.

Engagés pour une fabrication sûre

Les Laboratoires BOIRON maîtrisent l'intégralité de la conception et de la fabrication de leurs médicaments.

Tout au long de leur élaboration, de nombreux contrôles sont réalisés pour garantir leur fiabilité.

Les médicaments BOIRON sont soumis aux Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) pharmaceutiques et aux réglementations locales d'Autorisations de Mise sur le Marché (AMM) ou d'Enregistrements Homéopathiques (EH) qui induisent un grand nombre de contrôles internes et externes.

En l'état actuel des connaissances scientifiques, les médicaments homéopathiques sont, par nature, non toxiques et compte tenu de leur formulation, ne présentent pas de risques iatrogéniques, c'est à dire d'effets nocifs provoqués par leur prise ou celle de plusieurs médicaments.

Pour autant, malgré les hauts niveaux de dilution des souches qui constituent les principes actifs contenus dans les médicaments homéopathiques, il n'est pas possible, comme pour tout médicament, d'écarter la survenue d'événements indésirables inconnus jusqu'à présent.

Dans ce contexte, les processus de pharmacovigilance en place dans l'entreprise, sous la supervision d'un responsable de pharmacovigilance, consistent à :

- suivre et déclarer aux Autorités de Santé l'ensemble des effets indésirables survenus à l'occasion de l'administration d'un de ces médicaments,
- adapter les notices d'information des produits,
- informer les professionnels de santé et les patients.

De même, une cosméto-vigilance (cosmétiques), une nutri-vigilance (compléments alimentaires), une matériovigilance (dispositifs médicaux) et une pharmacovigilance pour les médicaments homéopathiques vétérinaires existent dans l'entreprise sous la même responsabilité.

Engagés pour une information en toute transparence

Les Laboratoires BOIRON ont à cœur de mettre le patient au centre de toutes leurs démarches. Lui garantir le bon usage du médicament, lui donner accès à une information de qualité - quant aux bénéfices apportés par les médicaments homéopathiques - demeure une priorité.

Cela passe tout d'abord par les professionnels de santé, et notamment les pharmaciens, qui conseillent et délivrent quotidiennement des médicaments et produits de santé. C'est pourquoi, les Laboratoires BOIRON ont développé en 2020 un ensemble d'outils de communication destinés à la pharmacie, mettant en lumière les différentes occasions concrètes d'utilisation de l'homéopathie, et présentant ses nombreux atouts.

Cela passe également par des services dédiés aux patients, tels que, par exemple, l'application Oméomémo qui facilite le suivi de l'observance d'un traitement.

Enfin les Laboratoires BOIRON mettent à disposition des professionnels de santé et des patients un Service d'Information BOIRON (SIB) 0810 809 810 dédié aux demandes d'informations pharmaceutiques et médicales. Plus de 30 000 contacts téléphoniques et mails sont enregistrés par an.



1.4.2 Le respect des professionnels de santé

L'homéopathie est utilisée depuis plus de 200 ans par des médecins formés et est fondée sur leur pratique et leur expérience médicale. Tous les jours, les médecins constatent la réussite des traitements qu'ils prescrivent à leurs patients. Ces 200 ans d'expérience illustrent la légitimité des médicaments homéopathiques mais également démontrent leur efficacité.

L'homéopathie est une thérapeutique qui s'inscrit dans la médecine d'aujourd'hui car elle répond aux besoins des différents professionnels de santé tant sur le plan de la prise en charge globale de leurs patients que dans l'exercice de leur métier.

Les professionnels de santé sont à la recherche de coopération.

Les nouvelles générations de médecins sont en demande de ne plus être isolées, de travailler en collaboration avec leurs confrères et les équipes paramédicales. L'homéopathie permet de fédérer les professionnels de santé autour du patient puisqu'elle peut être prescrite par des médecins spécialistes, généralistes, des sages-femmes mais également conseillée par des pharmaciens. Elle permet d'ouvrir le dialogue entre eux.

Selon une enquête réalisée pour les Laboratoires BOIRON, par un institut d'études en avril 2015, les médecins généralistes homéopathes se déclarent être en moyenne plus heureux que les médecins généralistes non homéopathes. Les médecins généralistes homéopathes mentionnent et valorisent, dans cette étude, des bénéfices personnels à pratiquer l'homéopathie :

- plus de sérénité,
- plus de liberté dans leur pratique professionnelle,
- plus d'intérêt intellectuel.

Au final, il en résulte un plus grand épanouissement au travail.

La pratique de l'homéopathie leur a permis d'obtenir de meilleurs résultats thérapeutiques et moins d'iatrogénie.

1.4.3 Le respect de l'environnement

L'année 2020 a été marquée par la parution du Manifeste de l'Environnement signé et porté par la Direction Générale des Laboratoires BOIRON. Ce manifeste s'adresse à l'ensemble des salariés et prône la méthode « zéro déchet » qui rejoint sur de nombreux points les principes de l'économie circulaire.

Voici quelques exemples d'actions mises en œuvre :

- mise en place de fontaines avec système de purification d'eau en remplacement des bouteilles en plastique dans de nombreuses filiales et sur l'ensemble des sites de BOIRON société mère et distribution de gourdes à l'ensemble du personnel en Italie,
- utilisation de vaisselle réutilisable dans les filiales polonaise, hongroise, et à la Réunion. Réflexion en cours pour supprimer les gobelets jetables dans la filiale italienne et sur les sites lyonnais de BOIRON société mère. En 2019 des mugs ont été distribués à l'ensemble des salariés des sites français pour les inciter à ne plus utiliser de gobelets jetables,



- réduction de l'utilisation du papier et donc des déchets associés :
 - chez BOIRON société mère, suppression des imprimantes individuelles, démarche de dématérialisation des factures, et mise en place de mopieurs¹ à badge,
 - chez BOIRON Roumanie : refus des prospectus et dépliants,
 - chez BOIRON Bulgarie : réduction de 30 % des impressions de documents publicitaires.

- mutualisation des poubelles de bureau pour réduire l'usage de sacs poubelles dans plusieurs sites du groupe,
- utilisation d'emballages textiles réutilisables (jute et lin) par BOIRON Roumanie :



- dons ou ventes au personnel, à des entreprises, artisans des communes alentours ou des facultés de pharmacie, pour trouver une deuxième vie au matériel qui n'a plus d'utilité,
- don de près de 1300 tubes d'Homéodent® à la Croix Rouge lyonnaise : ce stock ne pouvait plus être vendu en raison d'une date de péremption inférieure à neuf mois,
- travail de réduction des outils publicitaires à disposition des pharmaciens pour limiter les déchets (baisse de 50 % en deux ans des présentoirs en carton, soit quarante-et-une tonnes de carton économisées),
- dans le cadre des fermetures d'établissements prévues sur 2021 en France, sollicitation d'un prestataire spécialisé dans le réemploi de matériel.

¹ Un mopieur est un appareil de reprographie qui regroupe les fonctions suivantes : photocopieur, scanner, fax, envoi de courriers électroniques, imprimante

Risques et impacts environnementaux :

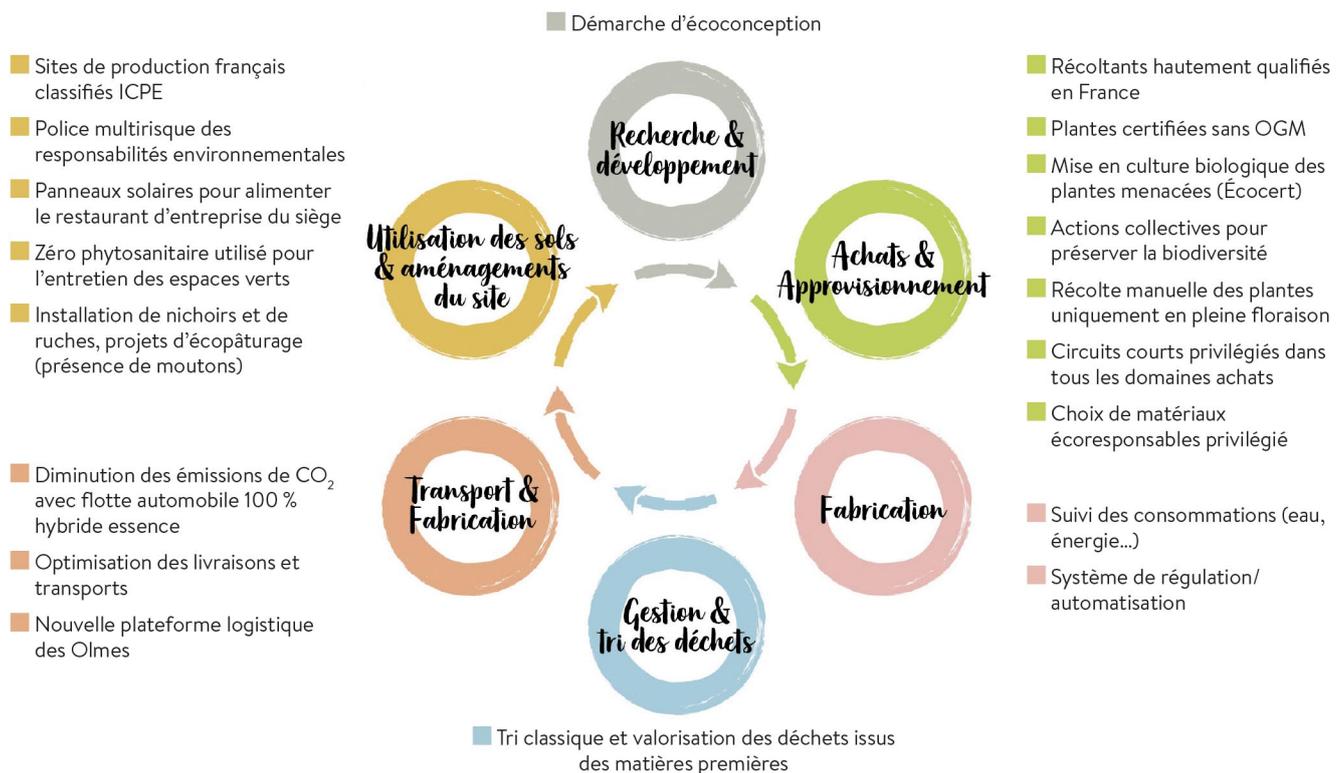
Leur maîtrise est un enjeu clé pour les Laboratoires BOIRON, notamment au niveau des sites de production. Le respect des réglementations en vigueur constitue un premier prérequis. Depuis de nombreuses années, ce dispositif est complété par une démarche d'amélioration continue.

Cette politique se traduit dans la fabrication des médicaments homéopathiques et leur utilisation. Leur fabrication a en effet un

impact limité sur l'environnement du fait même de leur constitution.

Compte tenu du faible impact environnemental des établissements de distribution, les Laboratoires BOIRON ont choisi de restreindre leur périmètre de consolidation des données environnementales aux trois sites de production basés en France, qui présentent les consommations d'énergie les plus élevées.

Les paragraphes suivants témoignent de l'impact sur l'environnement des Laboratoires BOIRON, au travers des principales activités suivantes :



La politique environnementale des Laboratoires BOIRON contribue activement à l'atteinte des « Objectifs de Développement Durable » définis par l'ONU :



1.4.3.1 Utilisation des sols et aménagement de site

Dans le cadre des projets de construction de bâtiments ou d'aménagement de site, les surfaces imperméabilisées sont prises en compte. En compensation, pour permettre à l'eau de pluie d'être évacuée et de retourner au milieu naturel, les Laboratoires BOIRON peuvent être amenés à creuser des bassins de rétention, des noues ou à créer des aires de parking en sol stabilisé.

Sur les sites comportant plusieurs bâtiments, la densité construite est relativement faible afin de réduire les effets « domino » en cas d'incendie. A titre d'exemple, sur le site de Messimy, la densité construite est d'environ 25 %. Cela permet également de préserver des espaces verts.

Les plantations d'arbres ou d'arbustes sont protégées naturellement avec un paillage qui peut être issu de la fauche tardive sur le site.

Les surfaces des sites de Messimy et des Olmes ainsi que leur localisation en milieu rural ont rendu possible et pertinente la réalisation de travaux favorables à la biodiversité : plantation d'environ 3000 mètres linéaires de haies bocagères constituées d'essence favorables à la biodiversité locale, plantation de prairie associée à de l'éco-pâturage, installation de ruches.

L'éco-pâturage a été mis en place en avril 2019 sur une partie du site. Cette démarche est favorable à certains oiseaux et insectes et prend tout son sens avec l'arrivée de quinze moutons solognots, race ancienne qui doit être préservée. Leur présence a permis de supprimer l'action d'engins mécanisés pour la tonte. Cette action a été déployée sur le site des Olmes en 2020.

Une noue¹ a également été créée sur le site de Messimy. Stratégique, elle pourra permettre à terme la reproduction des amphibiens et des libellules.



Ces différents aménagements sont favorables à la biodiversité locale. Depuis 2017, aucun produit phytosanitaire n'est utilisé. Et à partir de 2021, un suivi écologique annuel sera réalisé sur le site de Messimy.

BOIRON Russie a lancé le projet « ECO Bureau BOIRON » en 2019. Les objectifs du projet sont divers : création d'un environnement favorable et confortable, sensibilisation des collaborateurs à l'éco-thématique (éviter le plastique au bureau, économiser les ressources et générer une conscience écologique chez les salariés).

BOIRON Pologne a obtenu en 2018 un certificat « Green Office » (label environnemental) : elle organise des ateliers de sensibilisation auprès des salariés sur les questions d'écologie et d'alimentation saine.

En matière d'économies d'énergie :

- sur le site de BOIRON Italie, l'intensité des lumières intérieures varie en fonction de l'éclairage extérieur (réduction d'environ 12 % des consommations d'électricité associées),
- BOIRON Océan Indien n'utilise pas de climatisation.



La construction et l'aménagement du nouveau site de Newton Square (à Philadelphie, aux États-Unis) ont bénéficié de subventions car il a été reconnu « éco responsable ».



L'installation de panneaux photovoltaïques sur la toiture de l'établissement BOIRON situé en Californie a permis une diminution des 2/3 de la consommation d'électricité.

¹ Fossé peu profond et large, végétalisé, avec des rives en pente douce, qui recueille provisoirement de l'eau de ruissellement, soit pour l'évacuer via un trop-plein, soit pour l'évaporer ou pour l'infiltrer sur place permettant ainsi la reconstitution des nappes phréatiques.

1.4.3.2 Recherche et développement : l'éthique guide les Laboratoires BOIRON

Les Laboratoires BOIRON travaillent uniquement avec des laboratoires autorisés par le comité d'éthique. Cette autorisation garantit le respect de la réglementation européenne. Celle-ci prend en compte les conditions de vie des

animaux : leur bien-être et la réduction de la douleur autant que possible. Ces laboratoires sont régulièrement inspectés par des agents des Directions Départementales en charge de la Protection des Populations (DDPP).



L'écoconception reste une priorité pour 2021

Les produits des Laboratoires BOIRON sont fabriqués à base de matières premières en partie issues du milieu naturel. Il est donc inscrit dans les valeurs des Laboratoires BOIRON de préserver ce milieu : « soigner et produire avec le plus grand respect ».

Les Laboratoires BOIRON objectivent la méthode «zéro déchet» dans une démarche d'amélioration continue (optimisation énergétique et circuits courts) et sont proactifs en l'intégrant aux projets de développements ainsi qu'aux gammes existantes, dans le cadre d'une veille active sur :

- des formules naturelles (principes actifs/excipients),
- des packagings recyclables,
- l'optimisation de processus,
- le développement des relations avec des partenaires qui partagent les valeurs des Laboratoires BOIRON.

En 2020, les Laboratoires BOIRON ont conçu des emballages composés à 80 % de cartons recyclés pour la nouvelle gamme de compléments alimentaires « Extraits de plantes », composés à 80 % de cartons recyclés.

1.4.3.3 Approvisionnement : des matières premières dépendantes de la biodiversité



Le médicament homéopathique exploite les propriétés thérapeutiques de substances issues de trois règnes : chimique/minéral, animal et végétal. Il est donc dépendant de la biodiversité pour la disponibilité et de la qualité de la faune, de la flore et des ressources minérales.

La biodiversité est donc un véritable enjeu pour les Laboratoires BOIRON.

Des réflexions régulières sont engagées par le service « achats matières premières, plantes et souches » et les services de galénique et de production afin de réduire les impacts des Laboratoires BOIRON sur la nature. Dès que cela est possible, les circuits courts d'approvisionnement sont privilégiés.

Les souches d'origine végétale représentent la plus grande proportion des approvisionnements. Il s'agit d'un point particulièrement délicat et sensible. C'est pourquoi les Laboratoires BOIRON ont fait le choix de s'entourer de partenaires qui partagent avec eux une même éthique de la protection de l'environnement, du développement durable et de la traçabilité. Ainsi, leurs récoltants sont hautement qualifiés et certifiés.

Pour assurer la pérennité des espèces et favoriser la biodiversité, les Laboratoires BOIRON ont établi, depuis plusieurs années, des partenariats avec des exploitants agricoles pour des mises en culture biologique (certification Ecocert). Ce réseau sélectionné avec soin est composé de récoltants situés en France et d'agriculteurs majoritairement établis en Europe.

Les différents sites de récoltes font l'objet d'audits de qualité : au minimum une fois tous les cinq ans et plus en cas de détection d'anomalies. Les Laboratoires BOIRON étudient, en partenariat avec des agriculteurs, la mise en culture biologique des plantes menacées, par exemple l'Adonis Vernalis en Maine-et-Loire et le Cyclamen Europaeum en région Auvergne-Rhône-Alpes. Certaines plantes ont également été acclimatées en France (l'Hamamelis par exemple, originaire des États-Unis) afin de permettre un approvisionnement beaucoup moins polluant.

La récolte est raisonnée et responsable. En cela, les Laboratoires BOIRON s'engagent dans des actions collectives afin de préserver les plantes dans leur milieu naturel, en France par exemple, dans le cadre de la Convention Markstein autour de la protection de l'Arnica, signée une première fois en 2007 et renouvelée en 2016 avec l'Association Vosgienne d'Economie Montagnarde et le parc naturel des Vosges. Cette convention formalise des règles strictes auxquelles doivent se soumettre les différents acteurs (producteurs, cueilleurs, agriculteurs, communes, laboratoires pharmaceutiques). En voici quelques exemples :

- la récolte est exclusivement manuelle et concerne uniquement des plantes en pleine floraison,
- l'utilisation des pesticides est interdite,
- une demande d'autorisation de récolte doit être effectuée auprès des communes.

Pour l'approvisionnement en Arnica Montana spécifiquement, les Laboratoires BOIRON ont établi depuis plusieurs années des contrats de partenariats avec deux exploitants agricoles. Pour préserver les plantes sauvages, favoriser la biodiversité et garantir un Arnica Montana d'excellente qualité, l'entreprise a mis en place un cahier des charges spécifique. Il impose des conditions strictes de récolte. Et depuis 2018, l'entreprise participe à un essai régional de mise en culture de l'Arnica Montana en région Auvergne-Rhône-Alpes. Le transport se fait en soixante-douze heures maximum en camion frigorifique et des contrôles qualité sont effectués dès réception de la plante, pour garantir sa pureté.

Sur l'ensemble des souches végétales, 70 % des références proviennent d'Europe, et principalement de France. Toutes les plantes utilisées sont sans OGM ; elles ont, dans certains cas, des certificats nominatifs (soja/maïs) et font l'objet d'une vérification systématique d'absence de contamination radioactive.

Seules quelques souches utilisées sont concernées par la CITES (Convention sur le Commerce International des Espèces de faune et de flore Sauvages menacées d'extinction, également appelée Convention de Washington). Deux cas de figure sont envisagés pour ces approvisionnements :

- lorsque la plante se trouve à l'état sauvage en France en quantité suffisante, une autorisation de récolte est demandée ou une recherche de partenaire est réalisée afin de mettre la plante en culture,
- lorsque la plante ne pousse pas en France ou ne peut s'y acclimater, un permis d'importation est demandé ou une mise en culture est organisée dans le pays d'origine.

Notons par ailleurs que les achats de souches d'origine animale et chimique/minérale ne sont pas significatifs.

Les cartons utilisés pour les articles de conditionnement sont issus de forêts gérées durablement FSC ou PEFC.

Enfin, les autres matières premières principalement utilisées présentent peu de risques pour l'environnement et le personnel de production. En termes de ressources naturelles, ces matières ne sont pas considérées comme rares.

Consommations annuelles (en tonnes)	2020	2019	Variation	
Sirop de saccharose	1 213	1 581	-368	-23,3 %
Sucre	739	772	-33	-4,3 %
Éthanol	373	321	52	16,2 %
Lactose	242	249	-7	-2,8 %
Vaseline	155	194	-39	-20,1 %
Maltitol	128	125	3	2,4 %
Sorbitol	102	105	-3	-2,9 %

Les évolutions des quantités des principales matières premières utilisées sont directement liées à l'activité : baisse de la fabrication de sirops et de pâtes et fabrication de solution hydro-alcoolique.

1.4.3.4 Activités de fabrication

Les trois sites de production français ont le statut d'ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement). Compte tenu de l'évolution de la nomenclature des ICPE (juin 2016), les sites de Messimy et de Montrichard anciennement soumis à autorisation relèvent dorénavant de l'enregistrement. Leurs activités sont néanmoins toujours régies par un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter en plus des arrêtés ministériels types.

Les activités du site de Montévrain sont quant à elles, encadrées par des arrêtés ministériels types qui définissent des prescriptions constructives, techniques, organisationnelles en vue de maîtriser les risques inhérents à ces activités.

Les risques de pollution et de nuisances qui pourraient découler des activités de fabrication sont maîtrisés grâce :

- au respect des obligations réglementaires liées au statut d'ICPE et à l'intégration de ces aspects dans le cadre de nouveaux projets : les Laboratoires BOIRON sont régulièrement en contact avec les Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), en particulier lors de projets de construction ou de réaménagements de locaux. Ces échanges ont pour but de définir les meilleurs choix techniques pour permettre de limiter les risques environnementaux potentiels générés par ces projets. En fonction de la nature du projet, des études d'impacts peuvent également être réalisées,

- aux plans d'urgence, établis en tenant compte de l'avis des services d'urgence. Les mesures permettant de faire face aux impacts techniques sont également identifiées,
- à la vigilance portée sur l'obsolescence de certaines installations.

Les Laboratoires BOIRON disposent en outre d'une police « multirisque des responsabilités environnementales » couvrant les atteintes à l'environnement, pouvant résulter de l'exploitation de ses sites.



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

Consommations d'eau

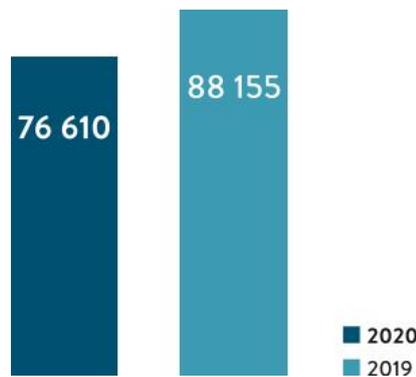
L'eau utilisée sur les sites provient du réseau d'eau potable.

L'essentiel de l'eau consommée est destiné à la fabrication de l'eau purifiée utilisée dans les processus de fabrication.

Les normes pharmaceutiques imposent certaines pratiques fortement consommatrices d'eau ce qui limite parfois les possibilités de réduction des consommations : utilisation d'eau purifiée pour le processus de production mais également pour le nettoyage, par exemple. Néanmoins, toute solution pertinente identifiée pour réduire la consommation d'eau est mise en œuvre :

- pilotage et suivi des consommations,
- optimisation des processus : la fabrication d'eau purifiée est fortement consommatrice d'eau. Le fonctionnement hors activité a été optimisé pour limiter les consommations,
- investissements : la tour de lavage installée en 2015 pour réduire les émissions de Composés Organiques Volatils (COV) nécessitait 30 m³ d'eau par jour. Des bio-percolateurs ont été ajoutés pour un surcoût d'environ 100 K€, permettant de réduire de moitié cette consommation.

Consommations annuelles d'eau (m³)



L'évolution de la consommation d'eau est principalement liée à la baisse d'activité et à la stabilisation des nouveaux équipements, ayant généré une surconsommation en 2019.



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Consommations d'énergie

Les consommations d'énergie sont principalement destinées au traitement de l'air des bâtiments, imposé par les Bonnes Pratiques de Fabrication.



Le gaz sert essentiellement au chauffage des locaux.

Pour limiter les impacts environnementaux de ses activités, l'entreprise intègre pour tout projet de construction, de remplacement d'installations techniques, la notion d'économie d'énergie. Elle sollicite de plus en plus ses partenaires pour qu'ils proposent des solutions techniques performantes, tant d'un point de vue environnemental qu'économique.

A ce jour, les Laboratoires BOIRON font le choix de travailler en priorité la réduction de leur consommation.

Quelques actions, à titre d'exemples :

- ajout de nombreux compteurs pour permettre de mieux piloter les consommations,
- mise en place de caloducs sur certains réseaux de traitement d'air,
- choix de technologies performantes en termes d'efficacité énergétique : pompes à chaleur, thermofrigopompe (technologie de pompe à chaleur avec récupération d'énergie),
- régulation des températures en fonction de l'activité (fonctionnement différent les soirs et week-ends) récupération de chaleur au niveau de certains compresseurs pour préchauffer de l'eau,
- préchauffage de l'eau du restaurant d'entreprise par des panneaux solaires,
- mise en place d'une centrale de pilotage sur une station de production d'air comprimé,
- application de la RT2012 pour les zones de bureau dans les nouveaux bâtiments :
 - contacts sur les fenêtres qui entraînent l'arrêt du chauffage ou de la climatisation en cas d'ouverture,
 - détecteurs de présence dans les bureaux pour piloter l'éclairage,
 - possibilité de moduler l'intensité de la lumière.

En 2020, pour le site de Messimy :

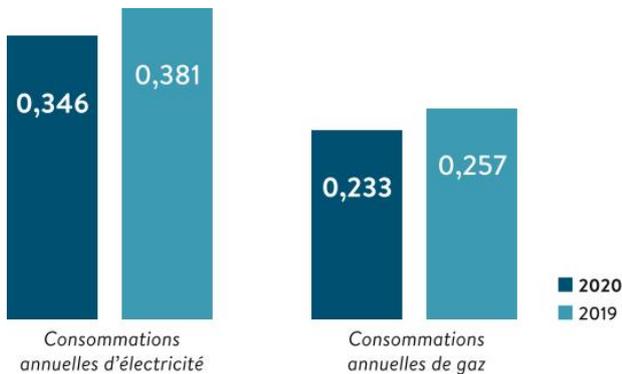
- les Laboratoires BOIRON ont signé un Contrat de Performance Energétique (CPE) sur cinq ans avec leur prestataire en charge de la maintenance industrielle. Ce contrat va donner lieu à un monitoring en temps réel des consommations par usage et par bâtiment. Les données seront corrélées à la météo. Cela constituera une base de travail extrêmement précieuse pour élaborer des plans d'actions pluriannuels de diminution des consommations,
- dans le cadre du remplacement d'un groupe froid vétuste, l'optimisation de la consommation d'énergie du nouveau matériel a été un critère majeur de choix de la solution finale

(variateur de vitesse pour adapter le fonctionnement du groupe froid au besoin, récupération d'énergie, pompe à chaleur eau/eau pour mise à niveau de la température),

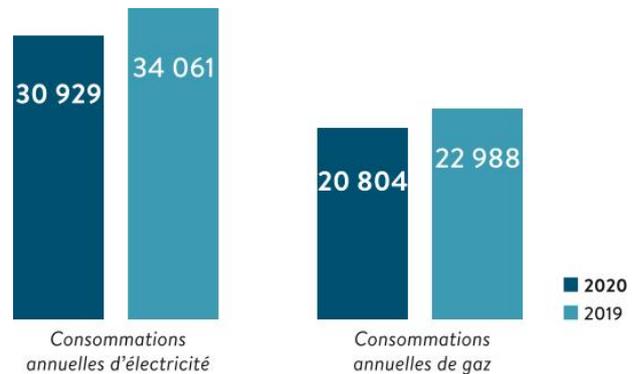
- des études sont également en cours :
 - sur la production de chaleur et de froid afin d'évaluer les possibilités de mettre en place de la récupération d'énergie,
 - sur la mise en place d'ombrières de parkings photovoltaïques.

Sur le site de Sainte-Foy-lès-Lyon, un travail est en cours pour adapter les utilités aux nouvelles activités du site, qui n'abrite plus de production.

Évolution du ratio « consommations d'énergie par m² construit » (kWh/m²)



Évolution de la consommation d'énergie des sites de production (MWk)



Une baisse de la consommation d'énergie des sites de production est observée. Elle est en partie liée au télétravail, à une météo clémente et au fonctionnement en mode réduit des bâtiments de Sainte-Foy-lès-Lyon.



Rejets dans l'air

Sur les sites de production, les rejets principaux sont constitués des vapeurs d'alcool issues du processus de fabrication des teintures mères (site de Messimy), des rejets au niveau des chaudières et potentiellement de fluides frigorigènes de par la présence de groupes froids.

Les Laboratoires BOIRON privilégient la réduction à la source lorsque cela est techniquement possible.

Concernant les vapeurs d'alcool, compte tenu des volumes d'éthanol utilisés, les sites de Messimy et de Montrichard sont soumis à la réalisation d'un plan de gestion de solvants annuel communiqué à la Préfecture. En 2020, ces émissions représentent environ vingt-quatre tonnes.

Sur le site de Messimy, une tour de lavage de gaz associée à deux bio-percolateurs a été mise en place. Ce choix est en adéquation avec les Meilleures Techniques Disponibles (MTD) et a fait l'objet d'une validation par la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement).

Les Laboratoires BOIRON œuvrent également pour la réduction et l'amélioration des rejets de chaudières : entretien et modifications sur les chaudières existantes, orientation du choix technologique dans le cadre de la nouvelle chaufferie du site de Messimy : chaudières à condensation équipées de brûleurs gaz à bas niveau Nox (< 100 mg/m³).

Les sites de production sont équipés de groupes froids qui fonctionnent avec des fluides frigorigènes. Le R22 n'est plus utilisé depuis plusieurs années sur l'ensemble des sites.

De la maintenance préventive est réalisée régulièrement par du personnel disposant d'une attestation de capacité. Des pertes de fluide frigorigène peuvent tout de même survenir. En 2020, ces pertes sont estimées pour les sites de production à 300 kg.



Rejets dans l'eau

« La spécificité de nos médicaments homéopathiques nous distingue de l'industrie pharmaceutique "classique" : nous n'avons pas de rejets de nos médicaments dans l'eau du fait de la dilution homéopathique des principes actifs ».

Jean-Christophe BAYSSAT (Directeur Général Délégué et Pharmacien Responsable de l'entreprise)



Les trois sites de production français sont régis par une convention de rejet d'eau, propre à chaque site. Cette convention est un engagement entre l'industriel, la commune et la station d'épuration pour remédier aux pollutions industrielles et assurer en aval du rejet une maîtrise du traitement des effluents acheminés vers la station d'épuration la plus proche.

Les sites de Messimy et de Montrichard sont soumis à surveillance et disposent d'une chaîne de mesure (prélèvement, conservation, analyse et exploitation). Des analyses internes sont réalisées sur un rythme hebdomadaire. De plus, mensuellement pour Messimy et annuellement Montrichard, ces prélèvements sont transmis à un laboratoire de mesure agréé. Enfin, l'ensemble de ces mesures est transmis aux préfectures concernées.

Le risque de pollution des eaux sur les sites de production est considéré comme modéré en raison de la nature des principaux produits manipulés (sucre, éthanol, vaseline). Les principales mesures prises concernent la mise en place de cuves de neutralisation, de bassins de rétention et séparateurs d'hydrocarbures, de bacs à graisse (lorsque le type de rejet le justifie) et de locaux dédiés au stockage des produits dangereux. Dans le cadre du projet d'extension du site de Messimy, une nouvelle station de prétraitement des eaux a été mise en service au printemps 2017. Cette station comporte une bache de sécurité destinée à retenir une pollution éventuelle. Les traitements effectués sont une étape de filtration puis de neutralisation suivies d'un traitement biologique.

Quel que soit le site, les pollutions anormales entraînent la recherche de leur origine ainsi que des solutions correctrices adaptées.

En mai 2020, sur le site de Messimy, une fuite a été constatée sur une des installations de sprinkler qui a donné lieu à un épandage de solution d'A3F (agent d'extinction) dans le bassin de rétention communale. Ce produit est biodégradable et n'est pas considéré comme dangereux pour l'environnement. Cet incident a donné lieu à différentes actions :

- information immédiate de la commune et de la DREAL,
- pompage du polluant et nettoyage du réseau impacté,
- réalisation de différentes analyses :
 - pour évaluer l'impact éventuel sur le milieu : aucun impact n'a été mis en évidence,
 - pour autoriser la réouverture du réseau,
 - pour la mise en œuvre d'un plan d'actions : asservisement du déclenchement du sprinkler à l'obturation des réseaux, modification de la consigne en cas d'épandage, partage du retour d'expérience avec les différents acteurs de la chaîne d'urgence.

Cet incident et les actions menées ont été suivis par la Préfecture par le biais d'une mise en demeure.



Rejets dans le sol

D'une manière générale, le stockage des produits à risque est réalisé sur rétention (local sur rétention, armoires, bacs). Les bâtiments dont les produits pourraient présenter des risques de pollution par les eaux d'extinction d'incendie, sont en rétention.

Les nouvelles aires de dépotage sont systématiquement équipées d'une cuve enterrée pour récupérer le produit en cas d'épandage.



Nuisances sonores

Du fait du statut d'ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), les sites de production ont des valeurs limites à ne pas dépasser en termes de bruit. Des mesures régulières sont effectuées par un organisme agréé et communiquées à la préfecture.

L'identification de non-conformité ou la connaissance d'une gêne pour le voisinage entraîne la recherche et la mise en œuvre d'un plan d'action correctif : installation de silencieux en toiture, mise en œuvre de traitement acoustique sur un groupe froid, etc.

Cette problématique est intégrée dans les différents projets qui pourraient avoir un impact : dans le cadre de l'extension de Messimy, des études et modélisations acoustiques ont été réalisées de manière à anticiper ces nuisances et adapter les solutions techniques.

Une démarche d'amélioration des installations existantes a également été initiée.



Nuisances lumineuses

Pour des raisons de sécurité et de sûreté, les voiries de certains sites de production restent éclairées la nuit.

Pour réduire cet impact, des mesures techniques ont été identifiées, permettant de réduire de manière significative les durées d'éclairage du site, tout en maintenant un niveau de sûreté satisfaisant.

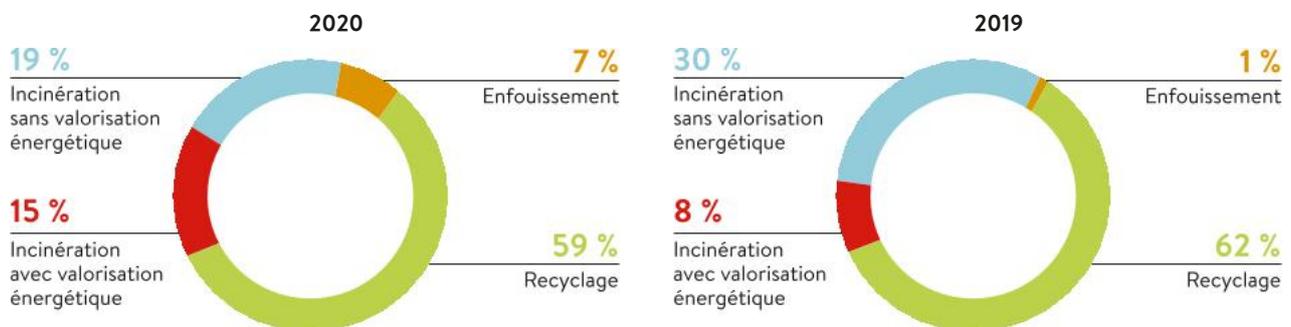
1.4.3.5 Gestion et tri des déchets

Dans la dynamique du Manifeste de l'Environnement (cf. paragraphe 1.4.3), les Laboratoires BOIRON travaillent activement sur la réduction des déchets.

Pour les déchets générés, le recyclage est une priorité depuis une vingtaine d'années, avec la mise en place de nombreuses

filières de valorisation matière : papier, plastique, cartons, palettes, métal, sucre, eau sucrée, big-bag, mandrins, supports d'étiquettes, déchets végétaux, étuis et notices, régénération d'alcool, cartouches usagées qui sont cédées à une société spécialisée partenaire de la Ligue contre le Cancer.

Une valorisation toujours plus importante au sein des déchets de production :



A noter qu'environ 15 % des déchets sont dangereux.

Déchets générés par les restaurants d'entreprise de Messimy et Sainte-Foy-lès-Lyon :

Le prestataire de restauration de Messimy et Sainte-Foy-lès-Lyon adopte une politique responsable de limitation du gaspillage alimentaire. Une enquête réalisée en 2018 dans le restaurant de Messimy a permis de constater que la réalité était

en cohérence avec leur posture. Dès que les normes d'hygiène le permettent, les aliments non consommés sont revalorisés. Les déchets alimentaires engendrés par la préparation des plats sont triés et valorisés en filière de méthanisation.

1.4.3.6 Activités de distribution et de promotion

À ce jour, plus de 95 % des commandes traitées par BOIRON société mère sur le territoire français partent des établissements de distribution et empruntent le circuit des grossistes répartiteurs, ce qui permet de s'inscrire dans des flux déjà existants et d'avoir des transports optimisés.

D'autre part, le nouveau centre logistique du groupe situé aux Olmes, proche du réseau autoroutier, permet depuis 2020 d'optimiser les flux de transports et donc les émissions associées. Le départ de camions incomplets est évité au maximum.

Enfin, en France en 2020, BOIRON société mère a fait le choix de livrer les officines une fois par jour au lieu de deux fois depuis ses établissements de distribution, permettant encore de réduire l'impact carbone des flux de transport.

En 2019, un projet a démarré sur le processus de Supply Chain, visant à adapter la capacité industrielle et les moyens logistiques des Laboratoires BOIRON à des marchés en constante évolution, au travers d'une politique de stocks groupe et d'une fiabilisation des prévisions de ventes.

En 2020, suite à la crise de la COVID-19 et à la forte hausse des ventes des Laboratoires BOIRON aux Etats-Unis, BOIRON société mère a été contrainte d'utiliser le transport aérien de façon significative pour approvisionner sa filiale, plutôt que les envois par bateau. Les flux par la route ont connu une baisse importante, vers la Russie et des pays d'Europe de l'Est. Enfin, les ventes vers l'Asie ont été réduites de plus de la moitié.

	2020		2019		Variation	
	T	%	T	%	T	%
Total	4 375		6 275		-1 900	-30 %
Terre	1 902	43 %	3 391	54 %	-1 490	-44 %
Mer	1 397	32 %	2 479	40 %	-1 082	-44 %
Air	1 077	25 %	405	6 %	672	166 %

Dès 2021, le recours au transport aérien sera nettement diminué au profit du transport maritime, grâce à une meilleure planification, dans un contexte où la filiale américaine a augmenté son niveau de stocks pour limiter les flux urgents.



Engagés depuis plusieurs années dans une démarche de transformation de leur parc automobile, les Laboratoires BOIRON ont remplacé tous les véhicules diesels au profit de véhicules plus propres (hybrides, essences ou électriques) dans tous les pays dans lesquels ils sont implantés. Ces actions ont ainsi permis, notamment en France, d'avoir un rejet moyen de CO₂ de 86 grammes (NEDC¹ corrélé) par km contre 110 grammes en moyenne dans les entreprises similaires.

En 2020, BOIRON société mère a validé un projet de solution d'autopartage avec des véhicules électriques sur le site de Messimy afin de réduire encore l'impact carbone des déplacements professionnels. La solution sera mise en œuvre début 2021.

D'une manière générale la promotion de modes de déplacement doux est réalisée dans différentes filiales avec entre autres la mise à disposition d'abris à vélos sécurisés.



¹ Nouveau cycle européen de conduite.

1.4.3.7 Changement climatique

Le réchauffement climatique aura un impact sur les dépenses d'énergie engagées pour le maintien en température des installations de fabrication, conditionnement et stockage des produits ainsi que sur la disponibilité de certaines souches.



L'ensemble des actions décrites précédemment, relatives à l'approvisionnement des souches ainsi qu'à la réduction des consommations énergétiques a pour effet de réduire à court terme l'impact potentiel du changement climatique sur les activités et dépenses associées.

Cependant, les Laboratoires BOIRON ne sont aujourd'hui pas en mesure d'évaluer l'impact à long terme des effets du changement climatique sur l'approvisionnement de leurs matières premières et sur leur activité.

Depuis 2012, les émissions comprises dans les scopes 1 et 2 du bilan carbone sont calculées tous les trois ans.

Des plans d'actions ont été définis. Les actions lancées sont celles citées dans le cadre des économies d'énergie ainsi que du travail réalisé sur la flotte automobile et impactent positivement les scopes 1 et 2 du bilan carbone.

	2020	2017	2014	Variation entre 2020 et 2017	
T équ. CO ₂ (scopes 1 & 2)	7 160	8 697	8 654	- 1 537	- 17,7 %
TCO ₂ (scopes 1 & 2)/millions €	27	23	25	+ 4	+ 17,4 %

1.4.4 Le respect de la société

De par leur engagement fort pour une santé considérant l'humain dans sa globalité, avec des médicaments respectueux de chacun, les Laboratoires BOIRON sont particulièrement sensibles au développement de toutes les actions contribuant à préserver leur écosystème :

- leurs salariés, les patients, les professionnels de santé et l'environnement, comme évoqué ci-avant,
- mais aussi l'ensemble des autres parties prenantes : fournisseurs, collectivités locales, pouvoirs publics, médias, complémentaires santé, actionnaires et investisseurs, régulateurs, universités...

Ces actions se mettent en œuvre au travers des trois piliers suivants...



... et contribuent activement à l'atteinte des « Objectifs de Développement Durable » définis par l'ONU :



Une charte de « bonne gouvernance », signée par l'ensemble des directeurs de filiales, permet de diffuser les valeurs des Laboratoires BOIRON auprès de l'ensemble des salariés du groupe.

1.4.4.1 Contribution au développement économique



L'activité principale des Laboratoires BOIRON est la fabrication, depuis trois sites de production situés en France, de tous les médicaments homéopathiques sérieux, qui sont ensuite commercialisés à travers le monde.



Les Laboratoires BOIRON disposent en France d'établissements pharmaceutiques, répartis sur l'ensemble du territoire national, qui assurent la préparation et la distribution quotidienne de médicaments auprès des officines (près de 21 000).

Cette politique volontariste de maintien sur le territoire français s'est traduite par l'extension du site principal de fabrication de Messimy, des investissements conséquents dans l'outil de production et la création d'une plateforme logistique dans la commune des Olmes.



Il est toutefois important de souligner que 2020 marque un tournant dans cette démarche, la réorganisation engagée visant la fermeture en 2021, en France, de douze établissements de distribution et du site de production situé à Montrichard.

Les Laboratoires BOIRON exercent des effets d'entraînement sur l'économie française :

- des investissements (39 M€ en 2018, 34 M€ en 2019 et 19 M€ en 2020) sur les sites de production/distribution génèrent des emplois indirects, des charges sociales, le paiement de la TVA et des taxes locales,
- la rentabilité opérationnelle des Laboratoires BOIRON génère le paiement d'impôt sur les sociétés, avec un taux d'impôt groupe de 30 % en 2020,
- les dividendes versés (25 M€ en 2019 et 18 M€ en 2020) sont fiscalisés et réinjectés dans l'économie,
- les actions de mécénat, de parrainage et les dons engagés par BOIRON société mère se sont élevés à un total de 459 K€ en 2020, contre 474 K€ en 2019. Les bénéficiaires de ces actions et dons étaient notamment l'Institut Rafaël, la Fondation

- Université de Strasbourg, l'association Courir pour Elles ou encore la Fédération Française des Sociétés d'Homéopathie (FFSH) et l'Homeopathic Research Institute (HRI). En outre, en juillet 2020, près de 1 300 dentifrices Homéodent® ont été donnés à la Croix Rouge Lyonnaise, pour constituer des kits d'hygiène à destination de centres d'hébergement et des rondes pour les sans-abris,
- en 2008, le FCPE BOIRON (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) a décidé d'allouer une partie de ses actifs dans l'économie sociale et solidaire en investissant 500 K€ dans deux structures : Habitat et Humanisme et France Active, agissant en faveur du logement, de l'insertion, d'une société plus solidaire,
- la masse salariale des Laboratoires BOIRON s'élevait à 183 M€ en 2020 soit plus de 35 % du chiffre d'affaires consolidé.

1.4.4.2 Achats responsables



Les services Achats ont pour mission de sélectionner les fournisseurs, dans le respect de la politique d'achat, en étroite collaboration avec les autres services concernés.



La politique d'achat des Laboratoires BOIRON repose sur cinq piliers. Deux de ces piliers intègrent la dimension d'achats responsables :

- **entretenir avec les fournisseurs une relation performante fondée sur la confiance, la transparence et l'éthique,**
- **intégrer de façon ciblée une dimension locale, environnementale et sociale dans les actes d'achats.**



Une démarche d'évaluation de l'aptitude des fournisseurs et partenaires à répondre de façon pérenne aux attentes des Laboratoires BOIRON en terme de capacité et de respect des exigences qualité, logistique, réglementaire, environnementale et économique a été mise en place et renforcée ces dernières années.

Les achats des Laboratoires BOIRON sont principalement locaux, nationaux ou européens avec une très grande majorité provenant de France.

Une équipe composée de représentants des services achats, financiers, juridiques et réglementaires (dont la lutte anti-corruption) est ainsi chargée, via des outils dédiés d'évaluer et

de suivre l'ensemble des fournisseurs et partenaires mais également de définir les démarches à mettre en œuvre en cas de non-respect de ces exigences.

Les Laboratoires BOIRON ont à cœur de développer et de pérenniser de véritables partenariats avec leurs fournisseurs.

Ces relations de confiance et de transparence visent à apporter et à faciliter l'émergence de solutions innovantes, performantes et optimales. En 2020, les actions suivantes ont été déployées :

- l'intégration de fortes exigences environnementales dans un appel d'offre relatif aux prestations de nettoyage de l'ensemble des sites de BOIRON société mère, avec par exemple une forte réduction des produits chimiques et le déploiement de produits 100 % naturels et biodégradables,
- l'intégration d'une gamme verte dans le catalogue des fournitures de bureau,
- le déploiement de matériels publicitaires responsables en Belgique : stylo en liège et paille de blé, recyclable à 75 % et sacs BOIRON en coton recyclé,
- le maintien des approvisionnements avec des fournisseurs majoritairement français pour faire face à la crise de la COVID-19, notamment par l'achat majoritaire de masques auprès d'entreprises françaises ainsi que pour les restaurants d'entreprise, avec un approvisionnement en circuit-court.

1.4.4.3 Loyauté des pratiques



Les Laboratoires BOIRON accordent une grande importance à la transparence et à l'éthique dans leurs relations, avec tous les acteurs qui œuvrent à leur projet. Cette exigence est portée par l'ensemble des salariés, dans le contexte très réglementé qu'impose le statut d'entreprise pharmaceutique et de groupe coté en bourse.

Pour limiter le risque de fraude et d'escroquerie, le groupe a émis auprès de l'ensemble de ses sociétés des recommandations en matière de contrôle interne et a renforcé ses mesures de prévention et de vigilance.

Relations avec les professionnels de santé

Depuis le 1^{er} octobre 2020, les entreprises produisant ou commercialisant des produits de santé, remboursés ou non, doivent appliquer en France, un nouveau dispositif d'encadrement des avantages plus contraignant que le précédent existant depuis 1993.

Un groupe de travail transverse est en charge de la mise en œuvre de ces **nouvelles dispositions « anti-cadeaux »**. De nouvelles procédures et/ou mises à jour de modes opératoires encadrant les relations avec les professionnels de santé sont élaborées, en conformité avec cette nouvelle réglementation.

Les Laboratoires BOIRON appliquent le référentiel de **certification de l'activité d'information par démarchage ou prospection**, visant à la promotion des médicaments, publié par la Haute Autorité de Santé en mars 2016. Ce référentiel permet d'auditer le système de management de la qualité dans les domaines suivants :

- politique qualité en matière d'information promotionnelle,
- formation et évaluation des personnes exerçant cette activité par démarchage ou prospection,
- règles de déontologie s'appliquant à ces personnes ou leurs accompagnants.

Cela permet à l'activité d'information promotionnelle du groupe d'être certifiée par des organismes accrédités.

En 2020, le groupe BOIRON a décidé de renforcer l'évaluation de ses fournisseurs à travers la signature d'un partenariat avec la société ECOVADIS.

Cette démarche permettra aux services Achats, d'évaluer en 2021, l'ensemble des fournisseurs stratégiques en France et progressivement au sein de ses filiales afin de rendre ses achats toujours plus responsables.

Ces évaluations seront faites sur la base de vingt-et-un sous critères RSE exigeants, regroupés autour des quatre piliers suivants :

- environnement,
- social & droits humains,
- éthique,
- achats responsables.

Les Laboratoires BOIRON respectent par ailleurs le dispositif « **transparence des liens** » en procédant à la publication sur le site « Transparence » des informations relatives aux avantages consentis aux professionnels de santé et autres acteurs du monde de la santé.

Lutte contre la corruption

Sous l'impulsion de la Direction Générale, les Laboratoires BOIRON déploient, en France et à l'international, les dispositifs visant à prévenir et à détecter les faits de corruption et de trafic d'influence conformément aux exigences de la **loi Sapin II du 9 décembre 2016**. Dans ce cadre, le groupe a établi une politique et des bonnes pratiques relatives à la lutte contre la corruption, ainsi qu'une procédure d'alerte, lesquelles ont obtenu à l'unanimité un avis favorable du Comité Social et Économique Central. Ces documents sont consultables sur les sites www.boiron.fr et www.boironfinance.fr.

Un groupe de travail multidisciplinaire participe à la mise en place et au suivi des dispositifs de lutte contre la corruption, avec un relai au sein des filiales. Un **comité d'éthique** est en charge du traitement des alertes et un **comité d'évaluation des tiers** est également en charge de donner son avis sur les relations commerciales avec les tiers à risque.

Les Laboratoires BOIRON forment les salariés du groupe les plus exposés aux risques de corruption dans le cadre de sessions de formation en présentiel ou en visioconférence et sensibilisent les autres salariés. A cet effet, un dispositif de e-learning traduit dans toutes les langues des pays où les filiales du groupe sont implantées, ainsi que plusieurs outils accessibles notamment via Intranet, ont été mis en place.

Protection des données à caractère personnel

La protection des données à caractère personnel et de la vie privée est essentielle pour les Laboratoires BOIRON, qui se conforment à la réglementation en vigueur, notamment le Règlement (UE) n° 216/679 du 27 avril 2016 relatif à la **protection des données à caractère personnel (RGPD)**. Ces données sont traitées avec un niveau approprié de sécurité et de confidentialité notamment via la mise en place de mesures techniques, organisationnelles et de formations adaptées.

Dans ce cadre, le groupe a établi une politique générale qui a pour objectif de définir les engagements et principes directeurs mis en œuvre pour une utilisation responsable des données personnelles. Cette politique s'applique à l'ensemble des entités du groupe, à l'ensemble de ses sous-traitants et à toutes les personnes physiques dont les données personnelles sont

collectées et/ou traitées. Un délégué à la protection des données personnelles a été désigné au sein de l'entreprise et des délégués ou référents RGPD ont également été désignés au sein des filiales du groupe.

A ce titre, les Laboratoires BOIRON mettent en œuvre le principe de responsabilité issu du RGPD en s'appuyant sur :

- des mécanismes (registre des traitements actualisés, protection de la vie privée par défaut et dès la conception),
- des procédures internes (en cas de violation des données, d'exercice des droits),
- des clauses contractuelles définissant les obligations respectives des parties en matière de protection des données à caractère personnel,
- des clauses standards de la Commission européenne pour les transferts hors Union européenne de données à caractère personnel.

1.4.5 Les engagements RSE des Laboratoires BOIRON

1.4.5.1 Engagements et enjeux associés

Cette année, une démarche RSE proactive a permis aux Laboratoires BOIRON de structurer trois grands engagements, inspirés de chaque pilier fondamental de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et s'articulant autour du projet de l'entreprise.



Ces engagements fondamentaux ont été déclinés en enjeux sur la base d'une analyse sectorielle, d'entretiens menés en interne et en externe puis validés par le Comité de Pilotage RSE, la Direction Générale ainsi que le Comité d'Audit.

Préserver la biodiversité

ODD	Enjeu	Définition
	Intégrer l'économie circulaire, mieux gérer les déchets et limiter le gaspillage (méthode « zéro déchet »)	Appliquer la méthode « zéro déchet » dans toutes nos actions : Refuser, Réduire, Réutiliser, Recycler et Composter.
	S'approvisionner de façon responsable et éthique	Avoir une relation équilibrée avec l'ensemble de nos fournisseurs.
  	Assurer la durabilité de nos matières premières issues de l'habitat naturel	Ne pas surexploiter les ressources naturelles, au travers notamment de nos matières premières.
 	Accélérer notre transition énergétique, réduire notre empreinte carbone et nos consommations d'énergie	Produire, distribuer, consommer avec frugalité.
	Déployer l'écoconception de nos produits et de nos packagings	Remplacer nos packagings par des packagings écoresponsables (recyclables, compostables, etc.)

Contribuer au bien-être des femmes et des hommes

ODD	Enjeu	Définition
	Respecter les droits humains	Respecter les valeurs humaines fondamentales qui nous unissent.
 	Contribuer à l'épanouissement des Femmes et des Hommes de l'entreprise et améliorer les conditions de travail	Poser le principe de l'amélioration continue du bien-être au travail.
 	Agir pour la diversité et l'égalité des Femmes et des Hommes	Contribuer à l'intégration de tous.
	Favoriser le dialogue social	Être à l'écoute des attentes des femmes et des hommes de l'entreprise.
 	Faire progresser l'innovation sociale	Être en veille sur toute nouvelle évolution/ réflexion sur les ressources humaines.

Créer de la valeur de manière responsable

ODD	Enjeu	Définition
  	Continuer à développer des produits de qualité et sans risque répondant aux besoins des patients, des animaux et de la nature	Continuer à produire des solutions avant tout utiles à la santé publique.
	Avoir une gouvernance durable, éthique et responsable	Imbriquer le développement durable dans la définition de la stratégie de l'entreprise.
	Ancrer le développement durable dans la culture et le projet de l'entreprise	Faire du développement durable une valeur essentielle au sein des membres de la communauté BOIRON.
 	Être acteur d'un développement économique durable tant local qu'international	Assurer un juste partage des richesses dans l'entreprise et au sein de son écosystème.
	Contribuer au développement rural	Encourager les initiatives d'aménagement du territoire, en adéquation avec nos valeurs.

1.4.5.2 Dialogue avec les parties prenantes et matrice des enjeux

Les Laboratoires BOIRON ont engagé un dialogue avec leurs parties prenantes tout au long de l'année par entretiens et en décembre 2020 grâce à un questionnaire.

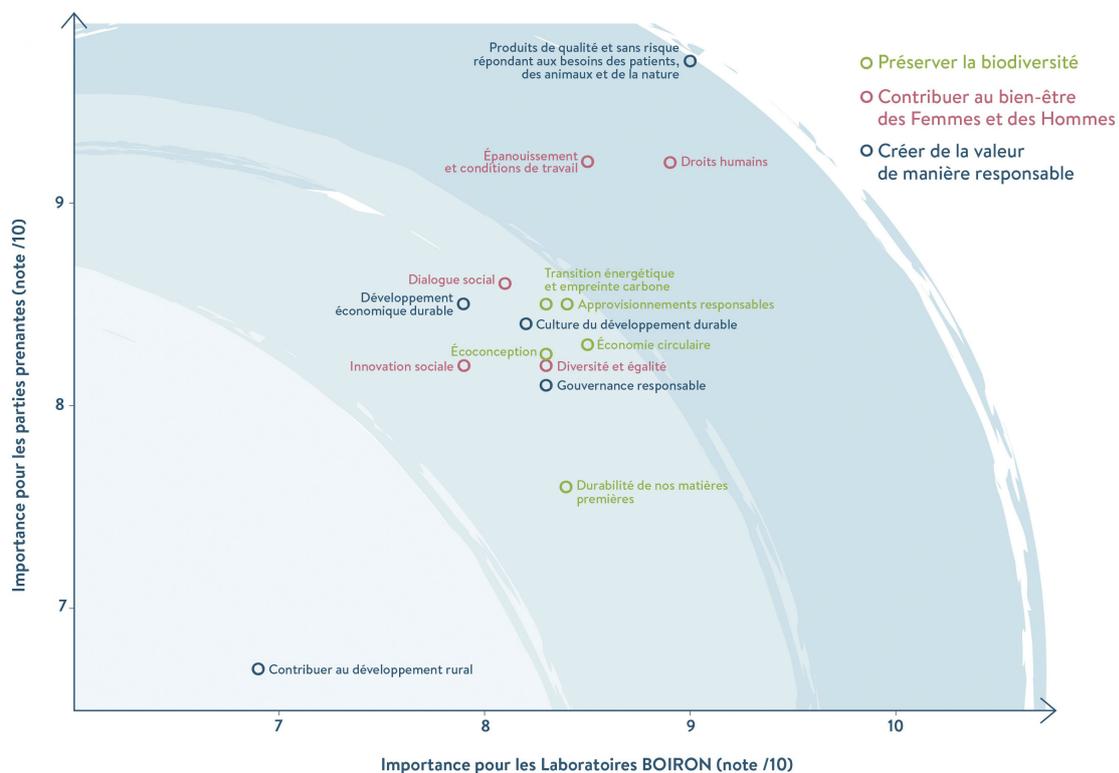
Ce questionnaire avait pour objectif de :

- tester la compréhension des enjeux RSE identifiés ci-dessus,
- mesurer l'importance de ces différents enjeux,
- vérifier que les enjeux identifiés répondent aux attentes des différentes parties prenantes.

Les parties prenantes suivantes ont été interrogées :

- des patients : 1 069 femmes et hommes représentatifs de la population française (genre, âge, régions et Catégories Sociales Professionnelles) dont 366 utilisateurs d'homéopathie,
- des fournisseurs, analystes financiers et journalistes : 39 réponses ont été exploitées,
- des salariés des Laboratoires BOIRON : 458 salariés représentant BOIRON société mère et sept filiales.

Ce questionnaire a conduit à l'élaboration de la matrice des enjeux des Laboratoires BOIRON.



Des notes ont été attribuées à chaque engagement par les personnes interrogées. Le graphique ci-dessus est ainsi bâti sur une échelle de 6 à 10 pour l'axe des abscisses et de 6,5 à 10 pour l'axe des ordonnées.

L'enjeu majeur apparaissant dans cette matrice est : « **Continuer à développer des produits de qualité et sans risque répondant aux besoins des patients, des animaux et de la nature** ». Cette mise en évidence montre un alignement entre la stratégie d'entreprise et les parties prenantes autour de l'engagement des Laboratoires BOIRON.



L'année 2020 a fait émerger un grand nombre d'initiatives et d'idées. Cette première matrice réalisée a permis de hiérarchiser les enjeux des Laboratoires BOIRON. En 2021, elle va constituer une base d'analyse pour :

- arbitrer sur les actions à mener en priorité,
- définir des objectifs et des indicateurs de suivi pour chacun des enjeux.