

BOIRON SA

Rapport de l'organisme de vérification Exercice clos le 31 Décembre 2021

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 Inspection 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 2021 (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 08 février et le 13 avril 2022 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 17% 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.

¹ Sites de production sélectionnés pour les tests : Messimy et Montévrain

² 1.2.1.4.1 Distribution de la performance envers les salariés (Augmentation générale France, Part des salariés ayant bénéficié d'un intéressement), 1.2.2.1.1 Effectifs du Groupe (Effectif total, Effectif France), 1.2.2.1.3 Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (Nombre d'accidents de travail, Taux de Fréquence, Taux de gravité), 1.2.2.2.1 2765 salariés engagés pour le projet (Ancienneté moyenne, Nombre d'embauches en CDI, Nombre de départs en CDI, Taux d'absentéisme (hors maternité)), 1.2.2.2.3 Développement des compétences (Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation, Nombre d'heures de formation), 1.2.2.3.1 Egalité entre les femmes et les hommes (Effectif total, Effectif Femmes, Effectif Hommes), 1.2.2.3.2 Pyramide des âges (Pyramide des âges), 1.2.3.1 Intégrer l'économie circulaire, mieux gérer les déchets et limiter le gaspillage (méthode « zéro déchet ») (Valorisation des déchets de production), 1.2.3.3.2 Durabilité de l'eau (Consommation d'eau), 1.2.3.3.3 Durabilité des autres matières premières, 1.2.3.3.5 Maîtrise des risques et nuisances (Perte de fluides frigorigènes, 1.2.3.4.1 Consommations d'énergie liées aux sites (Consommations annuelles d'électricité, Consommations annuelles de gaz), 1.2.3.4.2 Distribution et promotion (Répartition des transport par mode d'expédition)

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.

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 14 avril 2022



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 7.9.

Le rapport de l'organisme tiers indépendant est présenté au paragraphe 1.3.

1.1 CONTRIBUER À UNE MÉDECINE PLUS HUMAINE, PLUS RESPECTUEUSE ET PLUS DURABLE

1.1.1 Faits marquants 2021

- **1^{er} janvier 2021** : en France, le **déremboursement des médicaments homéopathiques** est entré en vigueur. Ce déremboursement a conduit à la **mise en œuvre d'une réorganisation d'envergure et à la refonte de la politique commerciale** des Laboratoires BOIRON. Sur l'année 2021, les volumes de médicaments à nom commun ont subi en France un recul de 76 088 K€, tandis que l'effet de la hausse des prix de vente s'élève à 38 530 K€. De nombreuses complémentaires santé proposent la prise en charge totale ou partielle des médicaments homéopathiques.
- En France, comme le prévoyait la **réorganisation initiée en 2020**, douze établissements de préparation et distribution ont fermé sur le 1^{er} semestre 2021, suivis par le site de production de Montrichard le 23 décembre. Les établissements de distribution maintenus en activité ont en outre vécu le départ de cinquante-sept salariés le 31 décembre 2021. Cette réorganisation a entraîné le départ de 449 personnes. **Au 31 décembre 2021**, 239 salariés sont accompagnés en vue d'un reclassement externe et 153 salariés ont rejoint le dispositif de départ en mesures d'âge financé par l'entreprise. 15 510 K€ ont été décaissés sur l'année 2021, dont 13 515 K€ avaient été provisionnés en 2020, au regard des normes comptables en vigueur. L'impact de cette réorganisation sur le résultat opérationnel 2021 est une charge nette de 1 290 K€ et correspond essentiellement à des charges de reclassement interne et autres dépenses que les normes comptables n'ont pas permis de provisionner en 2020. Au 31 décembre 2021, le solde de la provision pour réorganisation s'élève à 43 241 K€.
- Dans le cadre de la réorganisation des activités en France, un réseau national de vingt-six **Responsables du Développement de l'Homéopathie**, dont trois encadrants, a été constitué en janvier 2021.
- **18 janvier 2021** : à l'occasion d'une **communication grand public** diffusée en télévision, sur les réseaux sociaux et sur internet, BOIRON société mère a pris la parole pour revendiquer sa spécificité et la place de l'homéopathie dans le quotidien des Français.
- **26 janvier 2021** : les Laboratoires BOIRON ont été retenus dans le cadre de l'**expérimentation française du cannabis** à usage médical pilotée par l'ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé).
- **11 mars 2021** : un **accord sur le télétravail** a été signé par BOIRON société mère, une occasion de :
 - mettre en place, auprès de ceux qui le souhaitent, le travail hybride, une opportunité au service de notre performance,
 - s'engager dans une dynamique globale d'organisation du travail.
- **24 mars 2021** : un programme « **Homéo & Sport** » a été lancé. Les Laboratoires BOIRON accompagnent des sportifs de haut niveau de la région lyonnaise, afin de préparer au mieux les Jeux Olympiques de Tokyo 2021.
- **2 avril 2021** : la **certification AEO** (Authorized Economic Operator) des Laboratoires BOIRON a été renouvelée. Elle attribue le statut d'opérateur économique agréé. Cette certification atteste de la rigueur et de la fiabilité en matière de prise en compte de la réglementation douanière pour les opérations de commerce international des Laboratoires BOIRON.
- **8 avril 2021** : les Laboratoires BOIRON ont noué un partenariat avec des spécialistes du domaine pour proposer des **tests antigéniques de diagnostic rapide** de la COVID-19 par prélèvement nasal. Ces tests représentent près de 6% du chiffre d'affaires consolidé en 2021.
- **8 avril 2021** : une rubrique « **Notre démarche RSE** » a été mise en place sur l'espace intranet des Laboratoires BOIRON, visant à mieux comprendre les enjeux liés à la RSE et les actions concrètes au sein du Groupe.
- **1^{er} juillet 2021** : les Laboratoires BOIRON ont ouvert une **filiale à Hangzhou, en Chine continentale**.
- Au mois d'octobre, les Laboratoires BOIRON ont été évalués par **EcoVadis**, qui les positionne dans les 25% des entreprises les mieux notées en termes d'engagements RSE, en leur attribuant la médaille d'argent.

- A la suite de leur fermeture, **les établissements de distribution de Saint-Etienne, Brest, Belfort, Paris Bois d'Arcy, Grenoble, Rouen, Toulon et Niort ont été vendus** sur l'année 2021.
- **La mise en œuvre de la stratégie d'innovation des Laboratoires BOIRON s'est traduite par plusieurs lancements de produits** depuis l'année dernière, qui ont apporté environ 50 millions d'euros de chiffre d'affaires sur 2021, parmi lesquels :
 - une gamme d'HoméoPacks, des médicaments homéopathiques les plus courants en pack de trois tubes ou quatre doses,
 - quatre médicaments homéopathiques :
 - Bocéal® pour les maux de gorge et les aphtes,
 - Cocyntal® pour les coliques du nourrisson,
 - Arnitrosium® pour le traitement des douleurs articulaires,
 - Storinyl® pour le traitement symptomatique du rhume et de la toux.
 - une gamme d'Extraits de Plantes,
 - un complément alimentaire, Mag'Nuit®, une formule unique incluant des polyphénols,
 - une gamme innovante de probiotiques microencapsulés et sans allergène, Osmobiotic Flora® (pour contribuer à l'équilibre de la flore digestive et améliorer le confort

intestinal) et Osmobiotic Immuno® (souches microbiotiques associées à de la vitamine D pour renforcer le système immunitaire),

- une nouvelle gamme de dermocosmétiques au Calendula issu de l'agriculture biologique,
- la distribution en France de Canéphron®, médicament traditionnel à base de plantes issu du partenariat avec le laboratoire allemand BIONORICA, pour le traitement des troubles urinaires non compliqués,
- la distribution en Espagne de la ligne de produits « santé de la femme » du laboratoire IPRAD,
- la commercialisation des tests antigéniques de diagnostic rapide de la COVID-19 par prélèvement nasal.
- Dans le cadre de leur démarche d'écoconception, les Laboratoires BOIRON ont développé une nouvelle **formule pour les dentifrices Homéodent®** (version soin complet) avec plus de 95% d'ingrédients d'origine naturelle¹.
- Pour rappel, en 2020, le résultat opérationnel s'élevait à 38 185 K€ : il était impacté par des provisions relatives au projet de réorganisation annoncé en mars 2020. Avant prise en compte de cet impact, il s'élevait à 70 904 K€. **En 2021, le résultat opérationnel avant impact de la réorganisation s'élève à 48 132 K€, en baisse de 22 772 K€ par rapport à 2020 :**

en milliers d'euros	2021	2020
Résultat opérationnel	46 842	38 185
Impact net de la réorganisation	(1 290)	(32 719)
Résultat opérationnel avant impact net de la réorganisation	48 132	70 904
En % du chiffre d'affaires	10,6%	13,8%

La marge brute est en recul de 67 120 K€, sous l'effet de la baisse du chiffre d'affaires, fortement impacté par le recul du premier trimestre, dans un contexte de déremboursement de l'homéopathie en France et de crise sanitaire mondiale.

Les charges opérationnelles sont en recul de 37 510 K€, intégrant notamment des économies sur les coûts de préparation et de distribution, consécutives au déremboursement et à la réorganisation (26 379 K€), et sur les dépenses de promotion (5 123 K€) et les coûts des fonctions support (3 685 K€).

Huit établissements ont été cédés sur l'année, apportant une plus-value totale de 8 426 K€. En 2020, la vente de l'établissement de Francheville avait généré une plus-value de 1 588 K€.

- Malgré les **impacts de la crise sanitaire** sur le chiffre d'affaires et la rentabilité du Groupe, la continuité de l'activité a été assurée et la structure financière du Groupe reste largement équilibrée. Le recours au chômage partiel a été non significatif, le Groupe n'a pas demandé le report ou l'étalement de certaines dettes. En outre, il n'y a pas eu de modification significative des conditions de règlement des clients.

¹ Selon la norme ISO 16 128.

1.1.2 Les Laboratoires BOIRON, une histoire de famille et d'audace

1.1.2.1 Modèle d'affaires



UN ÉCOSYSTÈME MOBILISÉ

DES PATIENTS CONVAINCUS

- Dans les 2 dernières années, 54% des Français ont eu recours à l'homéopathie pour se soigner, ou soigner l'un des membres de leur foyer⁽¹⁾
- 70% des Français sont convaincus des bienfaits de la médecine douce (compléments alimentaires, homéopathie, phytothérapie...) ⁽²⁾

UNE RÉGLEMENTATION EXIGEANTE

- Comme le requiert l'industrie pharmaceutique, les sites BOIRON sont audités en moyenne tous les 3 ans par les autorités réglementaires (européennes, américaines et russes notamment)

DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ MOBILISÉS

- Près de 45 000 médecins généralistes prescrivent de l'homéopathie en France (soit 1 médecin sur 2) ⁽³⁾
- Environ 4 000 professionnels de santé formés sur l'homéopathie dans le monde en 2021 ⁽⁴⁾

UNE PROGRESSION DES TRAVAUX DE RECHERCHE SUR L'HOMÉOPATHIE

- Plus de 7 000 publications scientifiques en recherche fondamentale et clinique ⁽⁵⁾
- Un laboratoire de recherche BOIRON et de nombreux partenaires en France et à l'international

DES FOURNISSEURS EXPÉRIMENTÉS

- Récoltants et cultivateurs hautement qualifiés, circuits courts privilégiés (70% des souches proviennent d'Europe) et plantes garanties sans OGM
- Plus de 90% des fournisseurs de BOIRON société mère sont situés en France

2 769 SALARIÉS ENGAGÉS POUR LE PROJET

- 1 785 en France et 984 à l'international
- 97% de contrats à durée indéterminée
- 18 ans d'ancienneté moyenne des salariés du Groupe

UN ACTIONNARIAT FAMILIAL (70 %)

- Une vision à long terme, socle essentiel pour l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes
- Des valeurs fortes portées de génération en génération et un attachement indéfectible au projet de l'entreprise

UNE CRÉATION DE VALEUR DURABLE

DES SOLUTIONS DE SANTÉ INNOVANTES

- Des solutions de santé au service de notre philosophie de soigner avec respect l'Homme et la nature : médicaments homéopathiques humains et vétérinaires, cosmétiques, compléments alimentaires, dispositifs de diagnostic in vitro
- Une stratégie d'innovation qui s'est traduite par plusieurs lancements de produits depuis l'année dernière (environ 50 millions d'euros de chiffre d'affaires apportés sur 2021) : Homéopacks, spécialités homéopathiques et non homéopathiques (extraits de plantes, probiotiques, tests Covid-19...)
- Quatre grands projets d'écoconception menés en 2021 sur des produits ou leur packaging

DES SPECIALISTES AU SERVICE DE LA STRATÉGIE RÉGLEMENTAIRE

- 223 autorisations de commercialiser obtenues en 2021
- Plus de 10 000 dossiers gérés avec rigueur pour le maintien des solutions de santé sur le marché

UNE DISPONIBILITÉ DE NOS SOLUTIONS DE SANTÉ DANS PRES DE 50 PAYS

- En France (52 % du chiffre d'affaires), 15 établissements de préparation et distribution au service d'un réseau de 22 000 pharmacies - N°2 de l'automédication
- Un réseau de 23 filiales et plus de 20 distributeurs : 48% du chiffre d'affaires réalisé à l'international
- Développement du e-commerce dans quatre pays

UN DÉVELOPPEMENT ET UNE QUALITÉ DE FABRICATION UNIQUE, MADE IN FRANCE

- Un outil industriel en pleine propriété
- Le respect des normes qualité les plus strictes comme les Bonnes Pratiques de Fabrication et les Bonnes Pratiques de Laboratoire
- 60% des fournisseurs stratégiques évalués par EcoVadis⁽⁶⁾
- Près de 50 % des achats réalisés en 2021 portaient sur des fournisseurs travaillant avec Boiron société mère depuis plus de 10 ans.

UNE POLITIQUE D'INVESTISSEMENTS VOLONTARISTE

- Près de 190 M€ d'investissements réalisés entre 2016 et 2021
- Une plateforme logistique innovante et automatisée créée en 2019

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL AU CŒUR DE NOTRE POLITIQUE SOCIALE

- Des accords d'entreprise en faveur de la préparation à la retraite, la mobilité, le temps de travail, l'accompagnement des projets personnels, l'aide aux parents malades et le télétravail
- Les salariés associés à la performance économique de l'entreprise : ratio de performance, intéressement et participation
- 90% des salariés du groupe formés en 2021
- Un service « Convivialité » créé il y a 40 ans en France

UN OBJECTIF : LA PERFORMANCE GLOBALE

Financière

- Chiffre d'affaires : 455 M€
- Résultat opérationnel : 47 M€
- Trésorerie : 234 M€ ; Patrimoine immobilier : 163 M€

Extra-financière

- La RSE inscrite dans les valeurs de l'entreprise
- Un comité de pilotage RSE pluridisciplinaire et un réseau international de référents, au service de nos 14 engagements
- Un manifeste zéro déchet déployé auprès de tous les salariés

(1) La Santé de demain, quelles attentes des Français ? Etude interne conduite en ligne du 3 au 8 Mars 2021 auprès de 518 répondants, sur le panel de la communauté de patients - Pôle Etudes Boiron.

(2) Etude IFOP 2020 / (3) Etude de la prescription & délivrance de HNC en France, conduite par IQVIA en juillet 2021 / (4) Bilans pédagogiques CEDH et CDFH /

(5) PubMed / (6) En % des achats

1.1.2.2 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 traitements¹.

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. Le récit se poursuit avec l'ouverture à d'autres solutions de santé tout aussi efficaces, sûres et utiles, sous l'impulsion de Valérie Lorentz-Poinsot, Directrice Générale de l'entreprise.

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

LES LABORATOIRES BOIRON UNE HISTOIRE DE FAMILLE ET D'AUDACE



1.1.2.3 Une vision de la santé profondément humaniste

En préambule à la Constitution de l'OMS, en 1946, cette définition historique de la santé est exposée : « *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.* »²

Vivre et vieillir en bonne santé est l'aspiration de 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 la iatrogénie³ médicamenteuse, du vieillissement de la population en mauvaise

santé, etc.), les systèmes de santé montrent leurs limites et doivent évoluer pour une approche plus globale et plus responsable, en tenant compte des attentes des patients. Ces derniers sont de plus en plus acteurs de leur santé et désireux d'une prise en charge individuelle, personnalisée et complète.

Le projet des Laboratoires BOIRON prend ainsi tout son sens : que chaque patient dans le monde puisse bénéficier de l'Homéopathie (qui est au cœur du métier des Laboratoires BOIRON) et d'autres solutions de santé tout aussi efficaces, utiles et sûres.

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

² Préambule à la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé - 22 juillet 1946.

³ Effets secondaires nocifs provoqués par la prise de médicaments ou d'interaction médicamenteuses entre plusieurs traitements.

Ce projet est au service d'une **vision de la santé profondément humaniste, portée par « 4P »** : une santé Prédictive, Préventive, Participative et Personnalisée, car les Laboratoires BOIRON sont convaincus que chacun doit pouvoir être soigné dans le respect de lui-même.

Pour cela, la démarche du Groupe a pour vocation de :

- contribuer à une médecine plus humaine, plus respectueuse et plus durable, grâce à des médicaments et des solutions de santé utiles, efficaces et sûrs,
- offrir une approche globale et personnalisée, une prise en charge holistique du patient, avec l'impératif de soigner avec respect,
- considérer le patient comme un acteur de sa santé,
- faire coopérer toutes les disciplines autour du parcours de soin, avec pour but ultime de permettre à chacun de prendre soin de sa santé en accord avec sa vie.

Positionnée au centre de la démarche des Laboratoires BOIRON, **le respect est une valeur clé** : respect de l'identité, de l'intégrité et de la liberté de chacun.

1.1.2.3.1 Le respect des patients

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

Engagés pour une thérapeutique respectueuse

La thérapeutique homéopathique permet de prendre en charge le patient dans sa globalité, et non pas seulement sa maladie. Cette approche holistique du patient permet de prendre en compte ses dimensions mentale, émotionnelle, fonctionnelle, sociale et communautaire¹.

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.

Respect de la physiologie, absence de molécule chimique à dose pondérale et dénuée d'effet toxique pour l'organisme, la thérapeutique homéopathique est une solution fiable et sans risque pour les patients. Elle combine une double approche visant à soigner tout en préservant le capital santé des patients.

Par ailleurs, elle apporte 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.

La iatrogénie médicamenteuse (ensemble des effets indésirables provoqués par la prise d'un ou plusieurs médicaments) est un problème de santé publique. En moyenne, elle est impliquée dans 6,5% des admissions hospitalières, 9% des séjours hospitaliers et 15% des admissions en réanimation. Ses conséquences humaines et économiques sont considérables pour la société².

Les accidents iatrogéniques sont responsables de plus de 130 000 hospitalisations par an en France³.

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 et lui donner accès à une information de qualité demeurent 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.

Pour les demandes d'informations pharmaceutiques et médicales, les Laboratoires BOIRON mettent à disposition des professionnels de santé et des patients un Service d'Information BOIRON (SIB) joignable au 0810 809 810. Plus de 25 000 contacts téléphoniques et mails sont enregistrés par an pour trouver un médecin homéopathe et pour toute question concernant les médicaments et produits de santé BOIRON ainsi que les activités de l'entreprise.

IMP/DPD - Mars 2017



Service Information Boiron

0 810 809 810 Service 0,05 € / min + prix appel du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30



Les laboratoires Boiron se sont engagés à respecter la nouvelle charte de l'information par démarchage ou prospection visant à la promotion des médicaments d'octobre 2014 et le référentiel de certification 1942 de mars 2016. Les personnes se consacrant à ces missions respectent les règles de démarchage s'appliquant à l'organisation des rencontres, à l'interdiction de procurer des avantages et de remettre des échantillons. Tout professionnel peut avoir accès aux données obtenues à son sujet lors d'enquêtes de prescription ou de dispensation. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, toute personne peut obtenir communication et, le cas échéant, rectification ou suppression des informations la concernant.

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

² Iatrogénie médicamenteuse responsable d'hospitalisation en réanimation : étude descriptive dans un centre hospitalier. *Journal de Pharmacie Clinique*. 2018;37(2):111-120.

³ Dossier de presse - Campagne de prévention contre la iatrogénie médicamenteuse - Mars 2019.

1.1.2.3.2 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.

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 est 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 enquête¹ réalisée pour les Laboratoires BOIRON, les médecins généralistes homéopathes mentionnent et valorisent, dans cette étude, des bénéfices personnels à pratiquer l'homéopathie :

- plus de sérénité,
- plus de liberté dans la 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 de iatrogénie médicamenteuse.

« (...) Le traitement homéopathique permet de soigner une majorité de patients présentant des motifs de consultation en médecine générale, et notamment les cas où la thérapeutique conventionnelle est contre-indiquée ou mal tolérée. Les traitements homéopathiques ont pris une place de plus en plus importante également en oncologie en tant que soins de support, à la grande satisfaction d'un nombre croissant d'oncologues. (...) »²

Dr Charles BENTZ, médecin homéopathe, Président du Syndicat National des Médecins Homéopathes Français (SNMHF)

1.1.3 Des solutions de santé innovantes

Les Laboratoires BOIRON disposent d'un portefeuille de produits très riche qui apporte aux professionnels de santé et aux patients des solutions thérapeutiques pour traiter et prévenir un 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)

Ils sont généralement 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)

(Spécialités homéopathiques, dispositifs médicaux, compléments alimentaires, cosmétiques, phytothérapie)

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. Elles intègrent les spécialités homéopathiques, les dispositifs médicaux (tests COVID-19 notamment), les compléments alimentaires, les cosmétiques ainsi que la phytothérapie.

¹ Etude « Médecins homéopathes et médecins prospectifs : quelle(s) satisfaction(s) dans leur pratique ? » réalisée par l'institut A+A, en avril 2015, sur un échantillon de 400 médecins français, homéopathes et allopathes.

² Lorentz-Poinsot Valérie. Homéopathie. Liberté, égalité, santé ! Paris : Flammarion 2019, page 103.

Les principales spécialités homéopathiques et autres solutions de santé des Laboratoires BOIRON :**Oscillococcinum®**

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

**Stodal® et Stodoline®**

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.

**Les Extraits de Plantes**

Une gamme 100% naturelle de compléments alimentaires à base de plantes. Les Extraits de Plantes BOIRON sont des alliés contre les différents maux du quotidien et contribuent à maintenir l'équilibre des fonctions de l'organisme.



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.

Sur l'année 2021, des lancements de produits ont été réalisés sous différents statuts et toujours en adéquation avec l'engagement des Laboratoires BOIRON de soigner avec le plus grand respect.

Les médicaments homéopathiques



Arnitrosium®, le médicament homéopathique pour le traitement des douleurs articulaires.

Lancé en France en mars 2021.



Castor Equi Boiron pommade, un médicament homéopathique traditionnellement utilisé dans le traitement des crevasses, notamment les crevasses du mamelon.

Lancé en France en mars 2021.



Storinyl®, un sirop homéopathique traditionnellement utilisé dans le traitement symptomatique du rhume (congestion nasale, écoulement nasal, éternuement, mal de gorge mineur) et de la toux (toux sèche, toux grasse).

Lancé en France en septembre 2021.



Les **HoméoPacks**, une sélection d'unitaires, composés en pack de trois tubes ou quatre doses. Format pratique et économique pour le patient.

Lancés en France en janvier 2021.

Les médicaments de phytothérapie

Canephron® est un médicament traditionnel à base de plantes utilisé comme adjuvant en complément de mesures hygiéno-diététiques pour augmenter la quantité d'urine afin d'améliorer l'élimination urinaire :

- en cas de troubles urinaires non compliqués (tels qu'envie fréquente d'uriner, sensation de brûlure au passage de l'urine et augmentation de l'envie d'uriner),
- pour réduire le dépôt de micro-calculs rénaux.

Canephron®, lancé en France en octobre 2021, est issu du partenariat entre BOIRON société mère et le laboratoire BIONORICA, leader de la phytothérapie en Allemagne.



Les compléments alimentaires



Osmobiotic Immuno® est un complément alimentaire associant des souches microbiotiques rigoureusement sélectionnées et de la vitamine D qui contribue au fonctionnement normal du système immunitaire.

Les souches sont micro-encapsulées selon un procédé unique breveté pour les protéger de l'acidité gastrique.

Formulée sans allergène, la gamme propose trois références pour s'adapter au microbiote de chacun : enfant, adulte et sénior.

Lancé en août en France, en septembre en Italie, et en Belgique et au Luxembourg en octobre 2021.

Les cosmétiques



Dermoplasmine® Stick :
stick lèvres au Calendula
hydratant et apaisant pour les
lèvres sèches et fragilisées



Dermoplasmine® Baume :
baume lèvres au Calendula
réparateur et nourrissant pour
les lèvres abîmées, gercées et
irritées.



Dermoplasmine® Mousse :
mousse au Calendula à la
texture unique, réparatrice et
protectrice pour les peaux
sèches et fragilisées.



Dermoplasmine® Soins :
soins au Calendula hydratant et
apaisant pour les peaux irritées
et agressées.

L'ensemble des dermocosmétiques Dermoplasmine utilisent du Calendula issu de l'agriculture biologique.

Cette gamme a été lancée dans quatre pays : France, Espagne, Italie, Belgique et Luxembourg en septembre 2021.

Lait hydratant bébé (deux formes : tube et flacon pompe de 200 ml) : un lait corporel hydratant, apaisant et protecteur pour le soin quotidien de la peau des bébés.

Lancé en Chine en septembre 2021.



Les dispositifs médicaux



Autotests et tests pour les professionnels de santé

Une gamme d'autotests et de tests antigéniques de diagnostic rapide COVID. Par prélèvement nasal d'un usage simple ils sont dotés d'un écouvillon adapté, permettent d'assurer un prélèvement viral optimisé et offrent une lecture des résultats en quelques minutes seulement.

Lancés progressivement à partir de mars 2021 dans de nombreux pays.

1.1.4 Des spécialistes au service de la stratégie réglementaire

La direction des affaires publiques et réglementaires est en support du développement stratégique des médicaments homéopathiques et d'autres solutions de santé en garantissant leur innocuité, leur qualité et leur efficacité pour toutes les

populations et dans tous les pays où les Laboratoires BOIRON sont implantés ou souhaitent se développer. Elle maintient également les enregistrements acquis selon les évolutions des réglementations internationales et des requis nationaux.



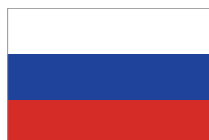
EUROPE

En 1992, une directive européenne¹ a fixé le cadre réglementaire pour le maintien sur le marché des médicaments homéopathiques fabriqués industriellement :

- l'Enregistrement Homéopathique (EH) fixe les dispositions pour les médicaments homéopathiques répondant aux critères suivants : l'absence d'indication thérapeutique sur l'étiquetage, des hauteurs de dilution encadrées, l'administration par voie orale ou externe,
- l'Autorisation de Mise sur le Marché (AMM) concerne les spécialités homéopathiques qui revendiquent une indication thérapeutique homéopathique traditionnelle d'automédication ou qui ne peuvent remplir les trois critères énoncés ci-dessus pour l'Enregistrement Homéopathique.

Cette directive européenne a été transposée dans la plupart des pays européens. Certains états-membres n'ont pas implémenté entièrement cette directive. En effet, la mention d'indications pour les spécialités homéopathiques est optionnelle, de ce fait certains médicaments homéopathiques enregistrés avec AMM ne mentionnent pas d'indication dans certains pays.

La Commission Européenne a dévoilé sa stratégie pharmaceutique en novembre 2020 : « A Pharmaceutical Strategy for Europe ». Elle annonce les propositions législatives et non-législatives que la Commission Européenne compte prendre dans les années à venir. Il est à retenir la réouverture de ce texte communautaire en 2022 du fait notamment de la crise sanitaire.

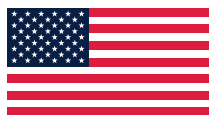


RUSSIE

Le système d'obtention d'Autorisation de Mise sur le Marché (AMM) 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'AMM 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'AMM 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.

Suite à la mise en place en janvier 2015 de l'Union Economique Eurasiatique (UEEA) qui comprend les états membres suivants : Arménie, Biélorussie, Kazakhstan, Kirghizstan et Russie, les AMM nationales et les dossiers doivent être mis en conformité avec le règlement de l'UEEA jusqu'à fin 2025. Au-delà de cette date, les AMM n'ayant pas été mises en conformité seront abrogées.



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.

¹ Directive n° 92/73/CEE transposée en droit français par la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 et son décret d'application n° 98-52 du 28 janvier 1998.



Au Canada, les médicaments homéopathiques entrent dans la catégorie des produits de santé naturels. Depuis janvier 2004, ils sont régis par le *Règlement sur les produits de santé naturels* administré par la Direction des produits de santé naturels de Santé Canada.

Les médicaments homéopathiques peuvent être vendus directement aux consommateurs et ne nécessitent pas d'ordonnance.



Les médicaments homéopathiques font partie de la catégorie des médicaments dynamisés, pour lesquels il existe deux statuts :

- les médicaments qui sont éligibles font l'objet d'une notification : les indications et compositions sont prédéfinies par l'Agence du médicament,
- les médicaments faisant l'objet d'un enregistrement (AMM) : le dossier est évalué par l'Agence, les changements font l'objet des variations évaluées par les autorités.

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 Oscillococcinum® et a enclenché la procédure du passage du statut AMM vers la notification pour les médicaments déjà enregistrés (Coryzalia® comprimés, Homeoptic®, Oscillococcinum®).

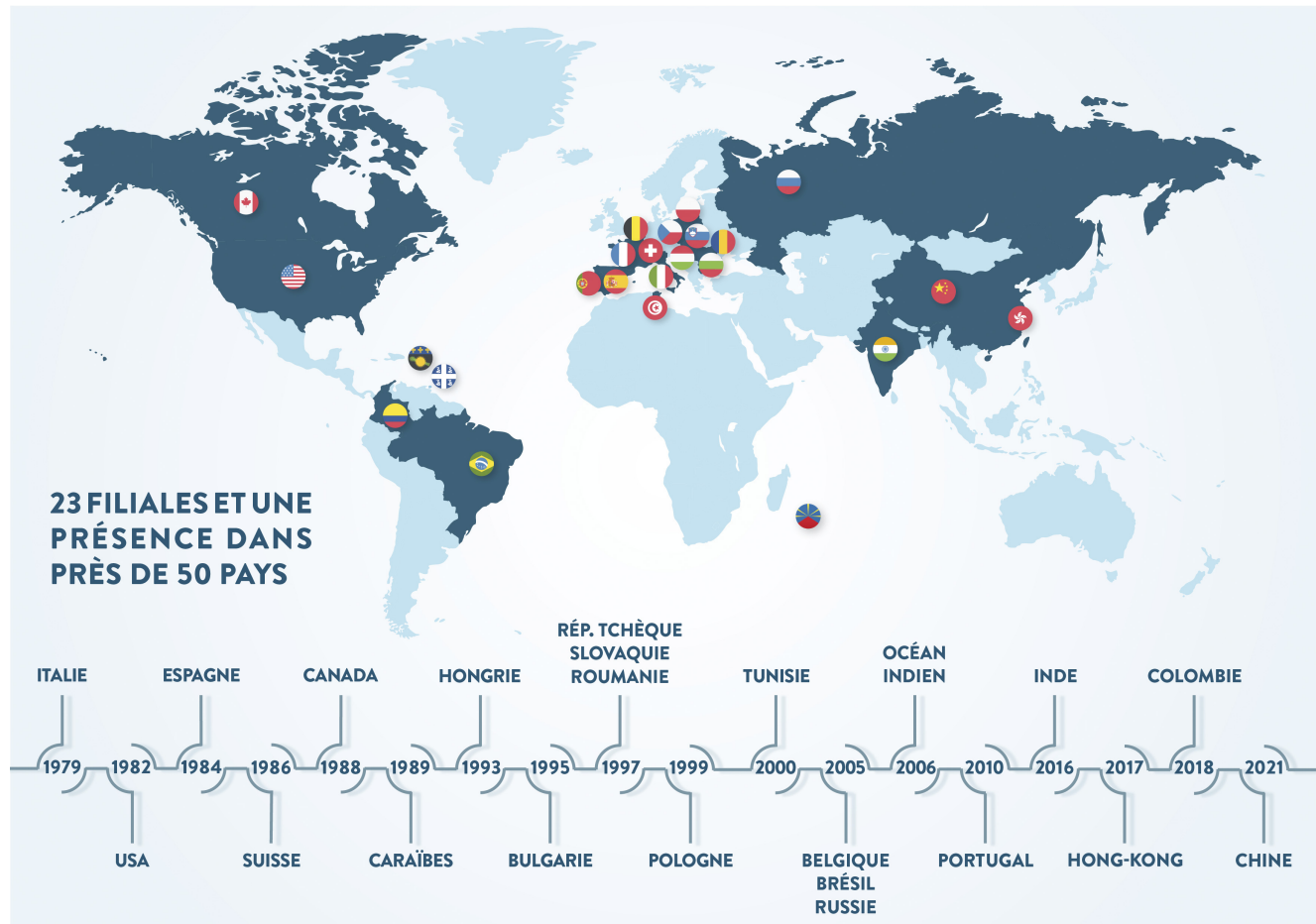
La nouvelle réglementation a permis aussi aux Laboratoires BOIRON de notifier et commercialiser de nouveaux médicaments (Coryzalia®, Cocyntal® et Camilia®) via la procédure simplifiée (notification).



En 2021, les Laboratoires BOIRON ont commercialisé en Chine, à la fois via le canal du e-commerce (cross-border) et celui du retail, une dizaine de produits de santé tels que la crème au Calendula, l'Arnigel®, l'Arnicrème®, des produits de la gamme Dermoplasmine®, ou encore la Baby Body Lotion, spécialement

développée pour répondre à la demande du marché chinois de la pédiatrie. Dans un environnement réglementaire mouvant et en pleine transition, le Groupe a su répondre aux exigences des nouveaux textes qui régissent les produits cosmétiques.

1.1.5 Une disponibilité des solutions de santé BOIRON dans près de cinquante pays



Les Laboratoires BOIRON sont leader mondial de l'homéopathie, présents dans près de cinquante pays, via un réseau de vingt-trois filiales et plus de vingt distributeurs. Près de 48% de l'activité est réalisée à l'international.

En France, les médicaments des Laboratoires BOIRON sont distribués dans près de 21 000 pharmacies, par quinze établissements répartis sur l'ensemble du territoire.

En Europe de l'Ouest, la commercialisation des médicaments des Laboratoires 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 Belgique 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, la clientèle est majoritairement 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 États-Unis en 2021.

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

A Sao Paulo au Brésil et à Bogota en Colombie des pharmacies BOIRON s'adressent directement au public. L'objectif est de mettre à disposition des médecins et de leurs patients une offre de solutions de santé adaptée.

En 2021, une filiale a été créée à Hangzhou, en Chine continentale, pour permettre au plus grand nombre d'avoir accès aux produits de santé des Laboratoires BOIRON.

Position de trois des principales spécialités homéopathiques des Laboratoires BOIRON sur leurs marchés respectifs, en Europe et en Tunisie¹ :



1.1.6 Un développement et une qualité de fabrication unique, made in France

1.1.6.1 La recherche et développement

Les Laboratoires BOIRON disposent d'un laboratoire de recherche chargé d'étudier les processus pharmacologiques et biochimiques de leurs médicaments au sein de différents types de modèles cellulaires.

Les activités de recherche fondamentale et clinique sont développées majoritairement dans les domaines suivants :

- infection des voies aériennes,
- système nerveux central,
- soins de support en oncologie,
- traumatologie.

Cette recherche est réalisée en partenariat avec des pôles d'expertise de recherche universitaires, académiques et hospitalières en France et à l'international.

Les différents projets de recherche préclinique et clinique réalisés en partenariat avec les universitaires et les hospitaliers sont soumis à des exigences réglementaires et sont approuvés par les comités d'éthique et les agences de médicaments.

Les Laboratoires BOIRON soutiennent les jeunes chercheurs avec le programme CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche).



La recherche des Laboratoires BOIRON a pour objectifs prioritaires de densifier le faisceau de preuves scientifiques et médicales de ses médicaments, d'innover et de mettre ses connaissances scientifiques au service du développement de nouvelles solutions de santé, et de contribuer à rendre cette offre globale encore plus efficace, utile et sûre.

¹ Données IQVIA pays à novembre ou décembre 2021 - MAT / YTD valeur // #x= position de la marque sur le marché total. *Marché états grippaux (curatif symptômes), Camilia® (baby teething) / Stodal® (Cough drinking form) // France & Belgique : Stodal®+Stodaline®.

1.1.6.2 Une fabrication 100% française

« Maitriser notre savoir-faire est gage de qualité mais aussi d'indépendance et de réactivité dans un contexte de plus en plus incertain. »

Jean-Christophe Bayssat – Directeur Général Délégué - Pharmacien
Responsable et Directeur du Développement Pharmaceutique

Les Laboratoires BOIRON fabriquent en France des solutions de santé efficaces, utiles, sûres et de haute qualité. Une volonté d'excellence guidée par une seule exigence : la santé de tous.

La fabrication des médicaments homéopathiques est répartie sur trois sites de production localisés sur le territoire français. La réorganisation engagée en 2020 a conduit 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.

La fabrication repose sur les piliers suivants :

Des normes pharmaceutiques strictes

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

Une qualité irréprochable

Les matières premières et produits des Laboratoires BOIRON sont soumis à des contrôles qualité rigoureux organoleptiques, botaniques et physico-chimiques réalisés par des équipes qualifiées. Les locaux et équipements de production sont conformes aux standards qualité les plus élevés.

Une sécurité optimale

Le système de management de la qualité du Groupe assure l'amélioration continue des pratiques pour une sécurité optimale des produits fabriqués. Environ 30 000 contrôles par an sont réalisés tout au long du processus de fabrication. Les Laboratoires BOIRON peuvent aussi compter sur leurs quatre-vingt-quatorze pharmaciens pour apporter une attention à la qualité des produits.

Un suivi exigeant des produits

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 de l'un de ces médicaments,
- adapter les notices d'information des produits,
- informer les professionnels de santé et les patients.

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

Un outil industriel en propre

Le Groupe dispose d'un outil industriel en propre pour répondre au processus unique de fabrication du médicament homéopathique. 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.

Une innovation au service de la qualité

Bénéficiant notamment de logiciels de pilotage et d'exécution de dernière technologie pour les activités de production et de contrôle, les Laboratoires BOIRON n'ont de cesse d'investir dans les équipements les plus pointus pour garantir la qualité des médicaments.



Les Laboratoires BOIRON sont certifiés ISO 22716, attestant du haut niveau de qualité pour la fabrication de leurs produits cosmétiques.

1.2 UN OBJECTIF : LA PERFORMANCE GLOBALE

« Depuis fin 2019, la démarche RSE des Laboratoires BOIRON est de plus en plus proactive, au service d'une performance globale de l'entreprise, alliant les enjeux financiers et extra financiers. Ce sont l'ensemble des métiers du Groupe qui se mobilisent pour cette démarche. En 2021, une vingtaine de nouveaux projets ont été menés grâce à eux. »

Alexandra Rivoire - Directrice Controlling et Consolidation et animatrice de la démarche RSE

Le développement durable est au cœur des enjeux du monde contemporain.

Depuis 1932, les Laboratoires BOIRON œuvrent pour une thérapeutique qui allie une vision humaniste à un impact environnemental extrêmement faible.

Les Laboratoires BOIRON ont structuré trois grands piliers, ancrés dans leur mission : contribuer à une médecine plus humaine, plus respectueuse et plus durable.



Ces piliers fondamentaux ont été déclinés en quatorze engagements, 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.

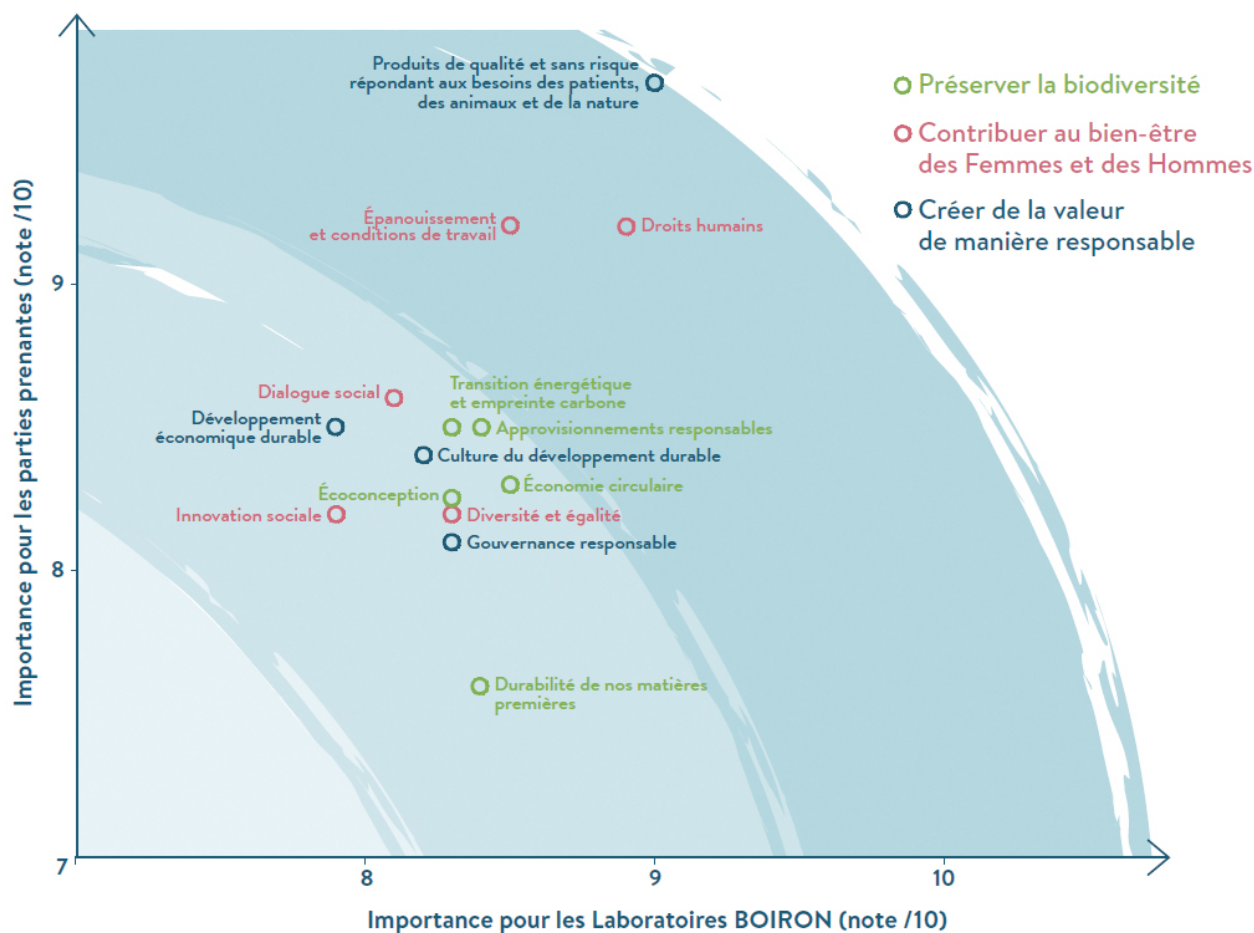
Un questionnaire a été déployé, avec pour objectif de :

- tester la compréhension des engagements,
- mesurer leur importance,
- vérifier que ces engagements répondaient 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 Sociaux Professionnelles) dont 366 utilisateurs d'homéopathie,
- des fournisseurs, analystes financiers et journalistes : trente-neuf réponses ont été exploitées,
- des salariés des Laboratoires BOIRON : 458 salariés représentant BOIRON société mère et sept filiales.

Ce travail a permis la constitution de la matrice des engagements des Laboratoires BOIRON :



Des notes ont été attribuées à chaque engagement par les personnes interrogées. La note la plus basse est de 7,9/10. Le graphique ci-dessus est bâti sur une échelle de 7 à 10.

« Continuer à développer des produits de qualité et sans risque répondant aux besoins des patients, des animaux et de la nature » ressort comme l'engagement majeur de la matrice. Cette mise en évidence montre un alignement entre le projet de

l'entreprise et les attentes de ses parties prenantes externes, autour de l'engagement des Laboratoires BOIRON : « soigner avec le plus grand respect ».

La formalisation et la hiérarchisation de ces quatorze engagements est un guide précieux pour arbitrer les actions à mener en priorité et définir des objectifs et des indicateurs de suivi.

Ces quatorze engagements, au service des « Objectifs de Développement Durable » définis par l'ONU, sont explicités ci-dessous :

Créer de la valeur de manière responsable



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 des Laboratoires BOIRON.

Être acteur d'un développement économique durable.

Assurer un juste partage des richesses dans l'entreprise et au sein de son écosystème, encourager les initiatives d'aménagement du territoire.

Contribuer au bien-être des femmes et des hommes



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.

Préserver la biodiversité



Intégrer l'économie circulaire, mieux gérer les déchets et limiter le gaspillage (méthode « zéro déchet »).

Appliquer la méthode « zéro déchet » dans toutes les actions : refuser, réduire, réutiliser, recycler et composter.



S'approvisionner de façon responsable et éthique.

Avoir une relation équilibrée avec l'ensemble des fournisseurs.



Assurer la durabilité des matières premières issues de l'habitat naturel.

Ne pas surexploiter les ressources naturelles, au travers notamment des matières premières. Réaliser des actions sur les sites, pour respecter la biodiversité et réduire les risques et nuisances.



Accélérer la transition énergétique, réduire l'empreinte carbone et les consommations d'énergie.

Produire, distribuer et consommer avec frugalité.



Déployer l'écoconception des produits et des packagings.

Continuer à développer la naturalité des formules et remplacer les packagings par des packagings écoresponsables (recyclables, compostables, etc.)

Les Objectifs de Développement Durable auxquels contribuent les Laboratoires BOIRON sont donc, en synthèse :



1.2.1 Créer de la valeur de manière responsable

1.2.1.1 Continuer à développer des produits de qualité et sans risque répondant aux besoins des patients, des animaux et de la nature

Les produits des Laboratoires BOIRON sont tous fabriqués selon les plus hauts standards de qualité, en application de la politique décrite dans le manuel qualité, avec le même niveau d'exigence pour les produits fabriqués sur les sites du Groupe que pour la sous-traitance :

- les médicaments homéopathiques humains et vétérinaires sont fabriqués dans le respect des Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) et distribués dans le respect des Bonnes Pratiques de Distribution en Gros (BPDG) ; conformément aux attentes des autorités nationales et internationales,
- les produits cosmétiques sont fabriqués dans le respect de la norme ISO 22716, sur les Bonnes Pratiques de Fabrication des Produits cosmétiques ; comme en atteste la certification délivrée par Intertek en 2020,
- les compléments alimentaires sont fabriqués dans le respect de la norme ISO 22000, avec notamment l'application de la méthode d'analyse de risque dite HACCP,
- les Dispositifs Médicaux (DM) et les Dispositifs Médicaux de Diagnostic In Vitro (DMDIV) sont fabriqués dans le respect de la norme ISO 13485.

Le système de management de la qualité est révisé chaque année par la Direction lors de la « Revue Annuelle de Direction Qualité » afin d'observer les résultats des principaux indicateurs qualité, comme la réponse aux besoins des patients via le taux de réclamations. Cette revue annuelle permet de définir les objectifs du plan qualité de l'année à venir.

Les formulations des produits des Laboratoires BOIRON sont régulièrement évaluées pour remettre en cause et remplacer les éventuelles matières nouvellement à risque et substances décriées. La stabilité des produits et les interactions contenant/contenu sont systématiquement vérifiées.

Tous les fournisseurs des matières premières (plantes et souches) et des articles de conditionnement répondent aux attentes d'un contrat technique qualité signé entre les parties, et dont l'application est contrôlée par le biais d'audits réguliers. Ces derniers garantissent la qualité des approvisionnements pour les produits des Laboratoires BOIRON. À noter également : les fournisseurs de plantes issues de l'agriculture biologique sont privilégiés.

La conception, la surveillance et le suivi des locaux et des équipements ainsi que la formation régulière du personnel garantissent l'absence de contamination pour les produits et contribuent à la fabrication de produits sans risque.

Enfin, disposant d'un laboratoire de Contrôle Qualité équipé des dernières technologies, les Laboratoires BOIRON assurent la gestion des contrôles des matières premières, produits semi-ouvrés et produits finis selon les monographies des pharmacopées, afin de vérifier la conformité des produits à leurs spécifications.

1.2.1.2 Avoir une gouvernance durable, éthique et responsable

« Ensemble, engageons-nous pour aller plus loin... et faire de BOIRON un modèle d'entreprise responsable au service des générations futures. »

Valérie Lorentz-Poinsot - Directrice générale
Extrait du Manifeste Environnemental du Groupe

En cette fin d'année 2021, la Direction Générale du Groupe a demandé à chacun des domaines de construire sa feuille de route 2022 en intégrant toutes les initiatives au service des trois piliers de la démarche RSE. Les Laboratoires BOIRON accordent une grande importance à la **transparence** et à l'**éthique** dans leurs relations, avec tous les acteurs de leur écosystème. 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.

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 a mis en œuvre de nouvelles dispositions « anti-cadeaux ». De nouvelles procédures et mises à jour de modes opératoires encadrant les relations avec les professionnels de santé ont été élaborées, en conformité avec cette nouvelle réglementation.

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, dans l'ensemble du Groupe, 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 relais au sein des filiales. La mise en œuvre de ce dispositif a conduit le groupe à mettre en place :

- un comité d'éthique en charge du traitement des alertes,
- un comité d'évaluation des tiers 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. À 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 du Groupe, 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 BOIRON société mère et des délégués ou référents RGPD ont également été nommés 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 actualisé, 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 et des clauses standards de la Commission Européenne pour les transferts hors Union Européenne de données à caractère personnel.

D'autre part, une charte de « bonne gouvernance », signée par l'ensemble des directeurs de filiales, permet de diffuser les valeurs et les règles des Laboratoires BOIRON auprès de l'ensemble des salariés du Groupe.

1.2.1.3 Ancrer le développement durable dans la culture et le projet de l'entreprise

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.

À la suite de sa création fin 2019, un Comité de Pilotage RSE s'est attaché à structurer la démarche et à déployer des actions, au service de la mise en œuvre des axes stratégiques du Groupe.

Pluridisciplinaire, afin que toutes les activités soient représentées, ce comité se réunit toutes les six semaines : il a coordonné en 2021 une vingtaine d'actions, présentées dans l'ensemble de cette seconde partie, en face de chacun des engagements RSE du Groupe.

Un réseau international de référents RSE

Une véritable impulsion est survenue depuis 2020 avec la volonté forte d'ancrer le développement durable dans la culture et le projet de l'entreprise.

La structuration de deux réseaux de référents dans le Groupe a permis une meilleure communication et le déploiement d'actions sur les sujets stratégiques de la RSE :

- un réseau de référents dans les filiales : au total vingt référents représentent leur entité et permettent de maintenir une qualité d'information entre BOIRON société mère et les filiales ainsi qu'un partage de bonnes pratiques,
- un réseau de référents dans les métiers en France : au total vingt-sept référents œuvrent au quotidien à lier la RSE aux spécificités de leurs métiers et participent activement à changer les pratiques et sensibiliser leurs équipes.

À cela s'ajoute le Comité de Direction Elargi, composé de près de soixante directeurs d'établissements et départements de BOIRON société mère, qui se réunit très régulièrement, en fonction des actualités de l'entreprise et au sein duquel la RSE est abordée.

Des actions de sensibilisation et de communication sont régulièrement organisées auprès des salariés. Par exemple, en 2021, une campagne de sensibilisation aux éco-gestes, initiée par le pôle hygiène sécurité environnement sureté a été menée chez BOIRON société mère :



Cette démarche s'est aussi diffusée dans les filiales :

- 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 Italie, un comité de pilotage RSE a été créé en 2021 afin de définir des projets pour les années à venir.

L'intranet : vitrine de la RSE

Côté communication, l'année 2021 a été marquée par la création d'une rubrique RSE au sein de l'intranet Groupe. Elle permet de présenter les enjeux RSE des Laboratoires BOIRON ainsi que de tenir informés les collaborateurs sur les avancées de la démarche. La présentation des différents réseaux RSE, les actions engagées mais aussi des outils de sensibilisation sont mis à leur disposition au fil des onglets.

Des évaluations encourageantes

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



Les engagements RSE des Laboratoires BOIRON ont été évalués au mois d'octobre 2021 par EcoVadis. Récompensés par la médaille d'argent, les Laboratoires BOIRON se positionnent dans les 25% des entreprises les mieux notées. Un premier score encourageant qui illustre l'engagement dans une politique RSE, pris par l'entreprise depuis plusieurs années.



« Gaia 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'investissement¹.

En 2021, la note obtenue par les Laboratoires BOIRON, au titre de 2020, est de 73, contre 71 en 2019 et 66 en 2018. Elle progresse chaque année.



Les Laboratoires BOIRON sont fiers de faire partie des « entreprises socialement responsables 2022 ». 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 arrivent :

- en 52^e position du classement global,
- en 19^e position en matière de gouvernance,
- en 5^e position dans le secteur « Santé et Pharmacie ».



En 2020, les Laboratoires BOIRON ont été lauréats des Trophées 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. Ils sont soutenus par des partenaires, des médias, des réseaux experts dans la RSE et le développement durable.

Cette distinction salue les actions et la gouvernance de la RSE des Laboratoires BOIRON.

Et pour aller plus loin ?

En fin d'année 2021, un travail sur une formation RSE a été initié pour permettre aux salariés qui le désirent, de se former sur ces sujets. Cette construction, accompagnée par un prestataire externe, présente les quatorze enjeux du Groupe et sensibilise les apprenants grâce à des exemples concrets, en lien avec l'activité des Laboratoires BOIRON. Chaque salarié a la possibilité de l'inscrire dans son plan de formation 2022. Un module initial de trente minutes en ligne sera complété par un atelier en groupe favorisant l'intelligence collective sur les applications concrètes de la RSE dans les différents métiers.

« Parvenir à la création d'une formation RSE aussi ambitieuse qu'utile est à mon sens un parfait moyen de mobiliser les collaborateurs dans leur quotidien professionnel mais aussi personnel, en tant que citoyen responsable. »

Léo Zanetto - Chargé de projet RSE

Les Laboratoires BOIRON se transforment et se mobilisent. La RSE se diffuse dans les différentes instances de l'entreprise : réunions avec le Comité d'Audit, interventions en CSEC, présentation aux directeurs d'établissements...

¹ Extrait de la communication sur les résultats de la 12^{ème} campagne GAÏA RESEARCH.

1.2.1.4 Être acteur d'un développement économique durable

Les Laboratoires BOIRON s'attachent à assurer un juste partage des richesses dans l'entreprise et au sein de leur écosystème.

1.2.1.4.1 Distribution de la performance envers les salariés

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.

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) :

	2021	2020
Augmentation Générale France	1,3%	1,2%
Augmentation Individuelle France	0,41%	0,49%

BOIRON société mère ainsi que sept de ses filiales ont une formule d'intéressement. **83,1% des salariés du Groupe ont bénéficié d'un intéressement en 2021 (contre 84,3% en 2020).**

Sur l'ensemble du Groupe, l'intéressement et la participation versés en 2021 ont représenté 6% des salaires annuels de 2020, soit environ à 0,8 mois de salaire, contre un mois de salaire l'an passé.

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

En 2021, dans le Groupe, les pourcentages d'augmentations générales ont été compris dans un intervalle allant de 0% à 6,95% (vs de 0% à 6,7% en 2020).

La crise sanitaire a eu un impact très significatif sur l'ensemble de l'écosystème des Laboratoires BOIRON, de nature à déséquilibrer les paramètres habituels de calcul de l'intéressement au sein de l'entreprise. Ces derniers ont été adaptés en conséquence afin de pouvoir continuer à valoriser l'investissement et la performance des salariés, acteurs essentiels de la réussite de l'entreprise. Cet avenant permettra de distribuer de l'intéressement aux salariés de BOIRON société mère en 2022, malgré la baisse de rentabilité constatée sur 2021.

1.2.1.4.2 Distribution de la performance envers les parties prenantes externes

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

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

Les Laboratoires BOIRON disposent de quinze établissements, répartis sur l'ensemble du territoire national, qui assurent la

préparation et la distribution quotidienne de médicaments auprès des officines.

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.

Les investissements (près de 190 M€ d'investissements réalisés entre 2016 et 2021) sur les sites de production et 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 proche de 40%.

Les dividendes versés (17 M€ en 2021 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 354 K€ en 2021, contre 459 K€ en 2020. Les bénéficiaires de ces actions et dons étaient notamment l'Institut Rafaël, la Fondation Université de Strasbourg, l'association Courir pour Elles, la Fédération Française des Sociétés d'Homéopathie (FFSH) ou encore l'Homeopathic Research Institute (HRI).

En 2008, le FCPE des Laboratoires 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.

Les salariés de BOIRON société mère bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale et retraite à adhésion libre. Ce dispositif offre la possibilité d'investir dans six supports de placements différents, dont deux sont labélisés « Investissement socialement responsable » (ISR). Au 31 décembre 2021, les montants investis sur ces deux fonds ISR s'élevaient à 19 M€ et représentaient 20% du total du dispositif.

1.2.2 Contribuer au bien-être des femmes et des hommes

« 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 fière de la faire vivre aujourd'hui.

Nous continuerons, comme nous le faisons depuis nos origines, à mettre tout en œuvre pour préserver la nature qui nous offre les 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 – Directrice Générale

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. 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.

1.2.2.1 Respecter les droits humains

1.2.2.1.1 Effectifs du Groupe

Les salariés des Laboratoires BOIRON travaillent dans le respect des droits humains et le Groupe met en œuvre une politique active de prévention et de détection des risques associés à l'exercice de leur travail.

En outre, le Groupe a bâti une philosophie autour de deux axes majeurs : le développement personnel et le bien-être au travail.

Détenus en majorité par leur famille fondatrice, les Laboratoires BOIRON ont su garder leur indépendance, 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. Par le biais 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 communiquées dans le présent document sont consolidées pour l'ensemble des sociétés du Groupe, sauf mention expresse.

Cela exclut de fait les notions de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants ou de non-respect des droits de l'homme.

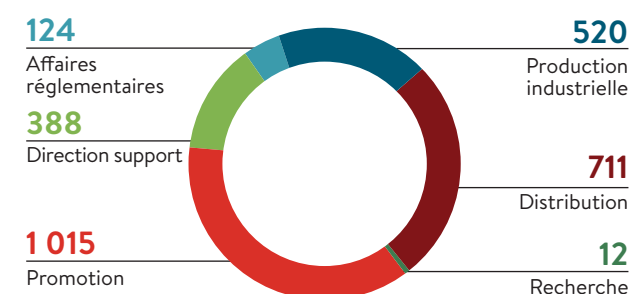
2 769 salariés travaillent dans le Groupe, dont 97% sont en contrat à durée indéterminée. Au regard d'un taux national de 75,2%¹, le recours aux contrats précaires est négligeable.

65% des salariés travaillent en France.

	2021	2020
TOTAL GROUPE	2 769	3 344
France	1 811	2 311
Europe hors France	655	735
Amérique du Nord	193	188
Autres pays	110	110

L'effectif indiqué ne tient pas compte de 392 salariés accompagnés dans le cadre du PSE à fin décembre 2021. Ces salariés font toujours partie de l'effectif d'un point de vue juridique mais ne sont plus en activité. Ils ne sont donc pas comptabilisés dans les chiffres ci-dessus.

44% des salariés travaillent pour la production et la préparation/distribution.



Les activités présentées ci-dessus sont décrites dans le glossaire au paragraphe 7.10.

À la suite de la fermeture de douze établissements dans le cadre de la réorganisation, les effectifs de la distribution sont de 711 salariés en 2021, contre 1 134 salariés en 2020.

¹ Statista, enquête 2020.

1.2.2.1.2 Réorganisation mise en œuvre en 2021 par BOIRON société mère

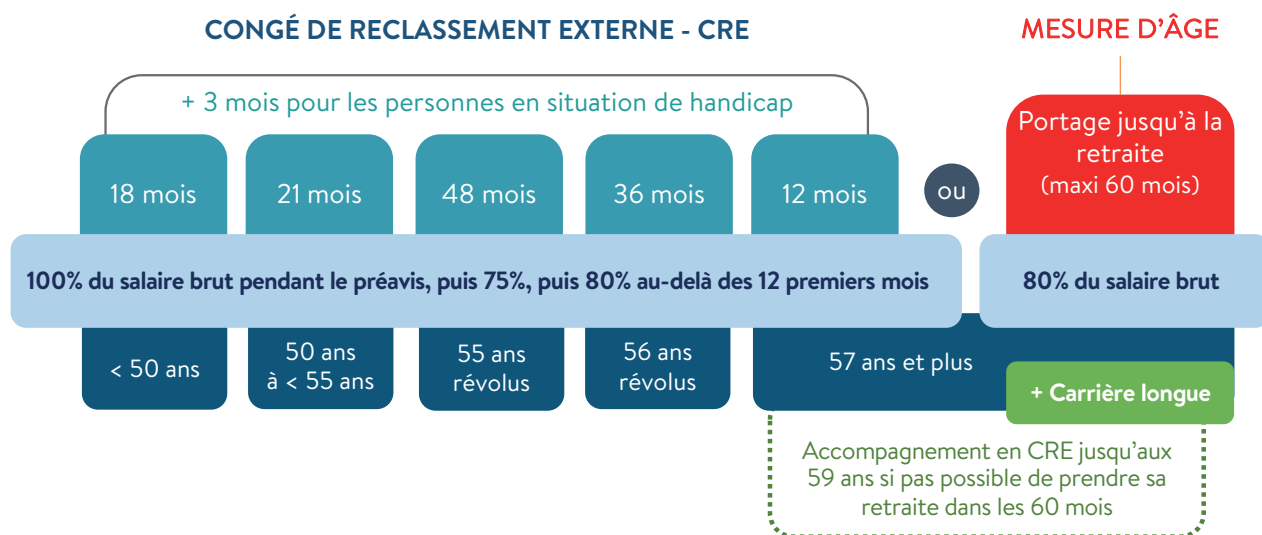
BOIRON société mère a souhaité accompagner avec le plus grand respect les salariés quittant l'entreprise dans le cadre du PSE.

Pour mémoire, en 2020, les mesures suivantes avaient été adoptées :

- un processus de reclassement interne : destiné à faciliter le repositionnement des salariés sur un poste à pourvoir au sein

de l'entreprise accompagné de mesures concernant le salarié mais également son conjoint et sa famille dans la mobilité professionnelle (déménagement, voyage de reconnaissance, service de relocation...),

- un processus de reclassement externe : avec un choix selon la situation de chaque salarié entre un congé de reclassement externe ou une période de mesure d'âge.



Le reclassement externe permet 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.

Cette réorganisation initiée en 2020 a été conduite sur l'année 2021 engendrant le reclassement en interne de cinquante-huit personnes et le départ de 449 personnes :

- cinquante-sept personnes sont parties dans le courant de l'année 2021, avant le terme de leur mesure d'accompagnement,
- 153 personnes bénéficient de mesures d'âge leur permettant d'être portées pour une durée allant d'un à cinq ans jusqu'à leur date de départ à la retraite,
- 239 personnes ont adhéré au congé de reclassement externe et sont actuellement accompagnées dans leur projet : à noter que quarante-six personnes ont actuellement une solution de retour à l'emploi effective, vingt-six personnes sont en phase de concrétisation (période d'essai dans un nouvel emploi ou contrats courts) et neuf personnes ont démarré un projet de création d'entreprise.

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 (stress, angoisse, colère, dépression, peur du futur, etc.), il ne faut pas non plus mésestimer l'impact chez les salariés n'étant pas directement concernés. Comme tout changement, il est appréhendé de manière différente selon les personnes. Cet accompagnement a été engagé en deux temps : à court terme, pendant la phase de consultation et à moyen terme, lors de la phase de mise en œuvre. L'année 2021 correspond à cette deuxième phase.

L'impact de cette réorganisation sur un corps social solidaire et engagé comme celui des Laboratoires BOIRON doit être nécessairement accompagné de mesures personnalisées pour les salariés afin de :

- **les aider individuellement et collectivement à surmonter cette situation :**
 - un dispositif d'écoute a été mis en place pour les salariés en situation difficile (téléphonique et présentiel) permettant à tous de faire état d'une problématique personnelle ou professionnelle au moment où ils en ont éprouvé le besoin,
 - du coaching et des ateliers de co-développement ont été organisés pour les animateurs tout au long de la procédure, un séminaire s'est tenu en amont pour les directeurs d'établissements et des réseaux et enfin, un séminaire d'accompagnement a mobilisé les directeurs d'établissements qui ont fermé,
 - les managers ont participé à une formation sur la détection des risques psycho-sociaux.

- **les accompagner jusqu'au retour à l'emploi avec l'intervention d'un cabinet externe spécialisé** : 208 salariés ont été pris en charge par le cabinet Right Management pour les guider dans leur démarche de réflexion quant à leur nouveau projet professionnel,
- **leur donner toute la visibilité sur les mesures d'aide en mettant à disposition des supports pratiques** : une page intranet dédiée au PSE reprenant toutes les informations importantes a été créée, un livret pédagogique sur les mesures d'accompagnement a été partagé et des calculs financiers individualisés en fonction des mesures ont été réalisés pour donner un maximum de visibilité,
- **les soutenir au quotidien** : les équipes RH sont mobilisées pour répondre aux questions et conseiller chaque personne concernée dans ses choix de mesures,
- **les assurer d'un suivi et d'une bonne application des mesures d'accompagnement** : une commission de suivi animée par la DRH et les instances représentatives du personnel a été créée à cet effet. Cette commission s'est réunie au total dix-neuf fois dont quatorze fois en 2021.

1.2.2.1.3 Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Au sein de BOIRON société mère, les problématiques d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (HSCT) sont prises en charge par le pôle Hygiène Sécurité Environnement et Sûreté (HSES), composé de 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 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 permettant 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 2021, une turbine supplémentaire a été équipée,
- en 2021, un groupe de travail pluridisciplinaire a été créé pour améliorer l'ergonomie d'un mélangeur ATEX (ATmosphères EXplosives). Un membre du CSSCT en faisait partie. De nombreuses solutions ont été identifiées et mises en œuvre.

En matière de prévention et gestion des risques, l'année 2021 a été dans la continuité de 2020, à savoir, 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 en adaptant en permanence les consignes internes aux protocoles nationaux en vigueur. Quelques exemples de 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 en 2020 le développement des outils informatiques associés, le décalage des horaires pour limiter les flux importants de personnel, l'organisation des réunions en visio-conférence, l'arrêt des déplacements, le report de formations, etc.,
- mise à disposition de solution hydro alcoolique sur le lieu de travail et distribution de flacons à l'ensemble des salariés, mise en place de plexiglas de sécurité aux endroits qui le nécessitaient.

Indicateurs en matière de santé et sécurité :

	2021		2020	
	Groupe	BOIRON société mère	Groupe	BOIRON société mère
Nombre d'accidents de travail ⁽¹⁾		37	50	42
Taux de fréquence ⁽²⁾		8,7	11,0	14,0
Taux de gravité ⁽³⁾		0,8	0,4	0,7

(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.

40,5% des accidents survenus en 2021 proviennent de causes liées à la manutention ou à la posture.

1.2.2.1.4 Risques psycho-sociaux (RPS)

Les Laboratoires BOIRON considèrent que la prévention et la détection des risques psycho-sociaux sont l'affaire de tous. Ils sont convaincus que repérer rapidement ces risques permet de « résoudre » plus facilement certaines situations :

- BOIRON société mère a mis en place une organisation spécifique pour déceler des difficultés, construire et sensibiliser sur les actions à mettre en place, accompagner, animer et communiquer par l'intermédiaire :
 - d'un référent national sur les RPS et d'un référent national sur le harcèlement,
 - d'un groupe de travail RPS composé de salariés et représentants du personnel,
 - de référents RPS sur chaque site,
 - d'une commission de suivi,

- des actions spécifiques en lien avec l'enjeu humain que représentent les risques RPS ont été déployées :
 - des formations : en 2021, 112 managers ont été formés au sein de BOIRON société mère et chargés de sensibiliser leurs collaborateurs à la détection de ces risques,
 - une cellule psychologique destinée à l'ensemble des salariés a été créée,
 - une ligne d'écoute a été lancée pour permettre aux salariés qui en ressentent le besoin de contacter un psychologue par téléphone (n° vert). Ce dernier a un rôle d'accueil, d'écoute et d'orientation (onze appels en 2021 d'une durée moyenne de trente-sept minutes),
 - des interventions terrain d'un psychologue sur site ont été commanditées (douze interventions en 2021 principalement sur des établissements qui fermaient).

1.2.2.2 Contribuer à l'épanouissement des femmes et des hommes de l'entreprise et améliorer les conditions de travail

« Depuis plus de quarante ans, nous sommes convaincus que les initiatives destinées à améliorer le bien-être au travail favorisent l'investissement professionnel à long terme des salariés et le recrutement de nouveaux talents. Les personnes sont plus épanouies, plus efficaces et l'entreprise gagne en compétitivité. Ce fil conducteur, associé à nos valeurs de respect et de confiance, nous anime au quotidien dans l'ensemble de nos actions RH. »

Christine Place - Directrice Générale Déléguée Adjointe en charge des Ressources Humaines

1.2.2.2.1 2 769 salariés engagés pour le projet

L'ancienneté moyenne des salariés de BOIRON société mère est de dix-sept ans et cinq 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 d'un an (dans la nouvelle filiale BOIRON Asie) à dix-huit ans (chez BOIRON Caraïbes). L'écart d'ancienneté entre les filiales est corrélé à leur date de création.

Le turnover¹ du Groupe est de 13,4%, contre 9,9% en 2020. 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 :

	2021	2020
Nombre d'embauches	262	176
Nombre de départs	359	320
Départs à l'initiative de l'employeur	98	112
Départs à la retraite	86	67
Autres départs à l'initiative du salarié	167	134
Autres causes	8	7
Turnover	13,4%	9,9%

Le taux de turnover ne prend pas en compte les départs intervenus en 2021 dans le cadre de la réorganisation initiée en 2020.

L'augmentation du turnover entre 2020 et 2021 résulte d'un accroissement des départs de 12% particulièrement en France, en Russie et en Belgique. La mise en œuvre de réorganisations en Russie et en Belgique explique le nombre important de départs à l'initiative de l'employeur. Les projets de

réorganisation, associés aux impacts de la pandémie sur le marché du travail (devenu plus flexible et attractif), ont également un impact sur les départs à l'initiative des salariés (les salariés se questionnant davantage pendant ces périodes).

À noter en France que les trois motifs de départ sont relativement équilibrés avec un poids toujours important des départs à la retraite mais avec également un accroissement des départs à l'initiative des salariés.

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

² Centre for Economics and Business Research - 2018.

À l'international :

- en Russie, dans un contexte de baisse d'activité, la filiale a été contrainte de se réorganiser : l'effectif continue de baisser pour passer de 156 à 106 personnes, à la suite de trente-cinq licenciements et trente-et-une démissions. BOIRON Russie s'est attaché à accompagner chaque salarié tant financièrement que dans la poursuite de son projet professionnel,
- en Belgique, dans le cadre d'un projet de déménagement du site, les effectifs passent de quatre-vingt-treize à soixante-dix-sept personnes, à la suite de vingt-trois départs.

Les Laboratoires BOIRON accompagnent le projet de leurs collaborateurs même si ce projet est externe à l'entreprise : 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. Ainsi, vingt-neuf ruptures conventionnelles ont été acceptées en 2021.

En parallèle, 262 embauches ont été réalisées sur 2021 (+49% par rapport à 2020). L'année 2020 est une année de référence assez basse en matière d'embauches, les projets de réorganisation ayant freiné le développement des recrutements.

Dans le courant de l'année 2021, les recrutements ont été réactivés en France mais aussi en Russie, au Canada, en Espagne et aux États-Unis.

Au sein du Groupe, le taux d'absentéisme (hors maternité)¹ s'élève à 6,1% en 2021 contre 7,7% en 2020. 6,5% 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 2021 était de sept cas. Ces maladies sont majoritairement liées à des troubles musculo-squelettiques. Même si ce nombre de maladies professionnelles est faible, il fait l'objet d'une attention particulière dans les instances de CSSCT.

Le taux d'absentéisme baisse légèrement notamment du fait d'un ralentissement des arrêts maladie. Ce type d'absence avait été particulièrement fort en 2020 du fait de la crise sanitaire liée à la COVID-19 (arrêts dérogatoires). En 2021, les arrêts maladie restent prépondérants en France dans le taux d'absentéisme mais ont baissé de 39% par rapport à 2020.

1.2.2.2 Intégration des salariés

Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs intègre un parcours de dix-huit mois qui a pour objectifs de comprendre l'entreprise, sa culture, sa philosophie. Ce parcours s'organise autour de rencontres avec chaque membre de la Direction Générale, une découverte de l'homéopathie et une sensibilisation à la communication simple et directe appelée aussi CNV².

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.

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,
- 49% des collaborateurs de BOIRON société mère ont bénéficié en 2020 d'un entretien « annuel ». A l'échelle du Groupe, ce taux est de 44%,
- chaque collaborateur qui le souhaite peut solliciter un entretien avec l'équipe des ressources humaines pour évoquer ses souhaits d'évolution,
- par ailleurs, des petits déjeuners sont organisés avec les nouveaux arrivants afin de favoriser les échanges et leur intégration. Une personne de la DRH est présente pour répondre aux éventuelles questions.

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

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).

² Communication Non Violente.

1.2.2.2.3 Développement des compétences

Les salariés sont accompagnés au moment de leur arrivée, de leur départ mais surtout dans leur quotidien au travers de formations assurant le socle de leurs compétences techniques et permettant de s'imprégner de la culture d'entreprise.

90% des salariés du Groupe ont reçu une formation en 2021 contre 79% en 2020. La durée moyenne d'une formation est estimée à un peu plus de deux jours chez BOIRON société mère.

Les dépenses de formation s'élèvent à 1 839 K€ (1 380 K€ en 2020), soit 1,4% de la masse salariale non chargée du Groupe, contre 1,0% en 2020.

	2021	2020
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	2 598	2 642
Nombre d'heures de formation	43 784	53 302

La baisse du nombre de personnes formées est liée à la baisse des effectifs du Groupe.

Le nombre d'heures de formation est en baisse par rapport à 2020 d'environ 20% mais recouvre des réalités bien contrastées entre les filiales.

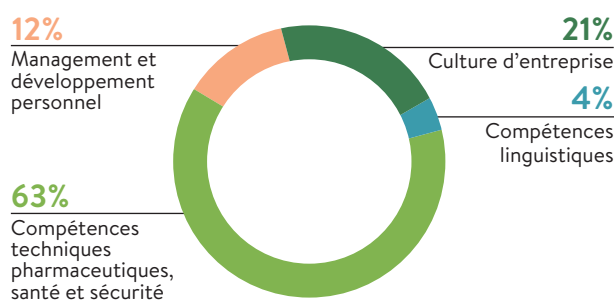
En 2021, le volume des heures de formation de BOIRON société mère renoue avec les niveaux habituels voire même s'améliore. En effet, le pourcentage d'heures de formation sur les heures travaillées passe de 1,11% en 2019 à 1,24% en 2021 (abstraction est faite de l'année 2020, année exceptionnelle impactée par la pandémie).

Le volume d'heures de formation dans les filiales a été divisé par trois entre 2020 et 2021. Cela s'explique notamment par des projets de formation importants menés en 2020 en Russie et en Belgique.

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 spécifiquement pour les filiales, langue de travail du Groupe,
- **management et développement personnel** : accroissement des compétences managériales et développement de son potentiel.

Répartition par domaine des formations dispensées en 2021 :



En 2021, BOIRON société mère a maintenu ses orientations dans la continuité des années précédentes : consolider les nouvelles compétences métiers, continuer à développer la culture de l'homéopathie et renforcer les aptitudes relationnelles et managériales nécessaires dans une organisation hybride pour travailler avec plaisir et efficacité, et accompagner l'indispensable transformation digitale de l'entreprise.

Pour illustrer cette dernière orientation : 113 salariés en France et dans les filiales se sont formés sur la plateforme Circus Street. Cette plateforme a pour objectif de sensibiliser et développer les compétences digitales requises dans les domaines marketing, commercial et communication.

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, avec un développement des formations à distance et l'élaboration d'une plateforme digitale rendant plus accessibles les formations.

1.2.2.2.4 Gestion du temps de travail

La gestion du temps de travail individualisé repose sur 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.

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

En 2021, 13% des salariés du Groupe ont travaillé à temps partiel.

Cette répartition reste quasi identique par rapport à 2020, aussi bien dans les filiales qu'en France.

Au niveau du Groupe, en 2021, 74% 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 21% au sein de BOIRON société mère) ou sont prévus par le Groupe dès l'embauche (8% au sein de BOIRON société mère).

Parce que les Laboratoires BOIRON sont convaincus que le fondement de l'épanouissement d'un salarié passe par la possibilité qui lui est laissée de concilier les exigences économiques de l'entreprise et ses propres aspirations, l'entreprise offre au salarié rencontrant au cours de sa vie professionnelle une situation difficile, une souplesse d'organisation dans son travail.

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 les possibilités offertes par la législation (prévue pour des raisons de santé ou des congés parentaux).

Impact de la crise sanitaire :

Cette année encore, l'adaptation a été de mise pour respecter les différentes règles de confinement, de distanciation sociale et de protection des salariés. Les Laboratoires BOIRON ont mis en place des solutions adaptées de travail en ayant recours au mécanisme d'activité partielle quand cela était indispensable : 153 salariés de BOIRON société mère ont bénéficié de ce mécanisme (une division par trois par rapport à l'année 2020) centré sur le motif de garde d'enfants.

« Le travail hybride est une opportunité au service de notre performance. C'est une occasion de réaffirmer les fondamentaux de l'entreprise et de son management, et de s'engager dans une dynamique globale d'organisation du travail. Notre collaboration mérite le plus grand respect. »

Le Comité de Direction

En 2021, 293 salariés de BOIRON société mère ont signé un avenant pour télétravailler régulièrement et 149 ont sollicité un télétravail occasionnel.

L'accord sur le télétravail a été signé en mars 2021 avec une date de mise en œuvre en septembre 2021 pour les salariés pouvant télétravailler.

BOIRON société mère a choisi d'accompagner ses collaborateurs dans la mise en place de ce travail hybride pour permettre à chacun de passer d'un télétravail intense, au regard de la pandémie, à un télétravail durable. Dès le mois de septembre, soixante-dix-neuf managers ont suivi une formation « manager une équipe hybride » et 112 collaborateurs ont bénéficié de la formation « télétravailler efficacement ».

Les quatre principes fondateurs de ce mode d'organisation sont :

- la transparence permettant de travailler en confiance tout en maîtrisant le pilotage,
- la responsabilisation,
- un mode d'organisation possible et non envisagé comme un dû, devant répondre aux besoins de l'entreprise et du salarié,
- une organisation collective de l'équipe prévalent sur le fonctionnement individuel de chacun.

En 2021, en France, 236 collaborateurs (contre 315 en 2020) ont bénéficié d'un accord sur la retraite et sa préparation. Cette 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.

1.2.2.2.5 Mobilité

La mobilité est un facteur de réussite de la politique de gestion des ressources humaines des Laboratoires BOIRON et 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.

Quatre-vingt-dix-neuf missions de mobilité, d'une durée allant de cinq jours à plus d'un an, ont ainsi été réalisées au niveau du Groupe (quatre-vingt-quatre chez BOIRON société mère).

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.

Enfin, en 2021, au sein de BOIRON société mère, cinquante-cinq salariés ont bénéficié d'un accompagnement, soit pour leur projet personnel, soit pour accompagner un parent gravement malade.

Soixante et un salariés ont également bénéficié d'une aide au logement.

1.2.2.2.6 Le pôle « convivialité »

Depuis quarante ans, le pôle « convivialité » œuvre sur les sites de BOIRON société mère 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 respectueux de 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 *feedbacks* : un relais d'information ascendant et descendant au service d'une communication simple, directe et efficace.

Des illustrations concrètes en faveur de la qualité de vie au travail chez BOIRON société mère :

COMMUNICATION FAVORISÉE

Valérie Lorentz-Poinsot, Directrice Générale des Laboratoires BOIRON, laisse sa porte ouverte à l'ensemble des salariés pour échanger sur tout type de sujets. Afin d'être en proximité avec chacun, elle a proposé en 2021 des petits déjeuners aux salariés qui souhaitent la rencontrer, vif succès pour ces temps d'échange.

Pour informer et garder le lien avec les salariés pendant la crise sanitaire, des pages spécifiques ont été créées sur le nouvel intranet des Laboratoires BOIRON : « COVID-19 : les dernières informations », « Comment télétravailler chez BOIRON », ainsi que des actualités dédiées et une WebTV sur les atouts de l'homéopathie.

Tout a été fait pour multiplier les informations à destination des salariés afin de préserver leur santé physique (respect des règles en vigueur) mais aussi mentale (mise en lumière d'actions et innovations de chaque direction et service, d'actions de convivialité et de partage).

ALIMENTATION SAIN

Parce que le bien-être des 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 parallèle, une offre complémentaire de restauration est proposée aux salariés du site de Messimy grâce à la mise en place d'un frigo connecté proposant cinq repas différents par semaine, 100% produits frais et locaux.

ACTIVITÉS RESPONSABLES

Dans le contexte sanitaire, les animations régulières sur site en présentiel ont été remplacées par du distanciel avec la création d'une rubrique intranet « #PrendreSoinDeNous ». Il s'agit d'un catalogue de vidéos pour bouger, pour respirer, se relaxer mais aussi susciter la créativité par des défis créatifs mensuels. 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-découverte, autour des abeilles, ont permis de faire découvrir aux salariés la vie d'une ruche et les particularités des abeilles sans oublier le plus important : la récolte du miel ! Pour cette année, 70 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 1 414 K€ en 2021 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 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 pourrons 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, d'œuvres artistiques et ouvre le débat entre salariés !

Le site de Sainte-Foy-lès-Lyon qui abrite la direction administrative et financière :



L'art réside aussi dans le fait de bien recevoir les visiteurs. En ce sens, l'accueil, la signalétique d'entrée ainsi que la visite du site de Messimy ont été repensés.



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

- BOIRON États-Unis et BOIRON Bulgarie contribuent au bien-être de leurs employés en fournissant des bureaux assis-debout à l'ensemble des équipes,
- 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 Canada a mis à la disposition de l'ensemble de ses équipes une application axée sur le bien-être et la santé mentale. Des séances de yoga sont offertes aux collaborateurs chaque semaine,
- en Pologne, la filiale 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'homme dans le monde contemporain.

1.2.2.3 Agir pour la diversité et l'égalité des femmes et des hommes

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

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.

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.

1.2.2.3.1 Égalité entre les femmes et les hommes

En France, 53% des 469 managers sont des femmes. Le taux national et européen est de 36%¹.

Au sein du comité de direction élargi, composé de près de soixante personnes, le pourcentage de femmes s'élève à 42%.

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 de l'égalité professionnelle femmes-hommes » portant sur des indicateurs tels que : les écarts de rémunération par groupe, les promotions, les augmentations annuelles 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 84 sur 100).²

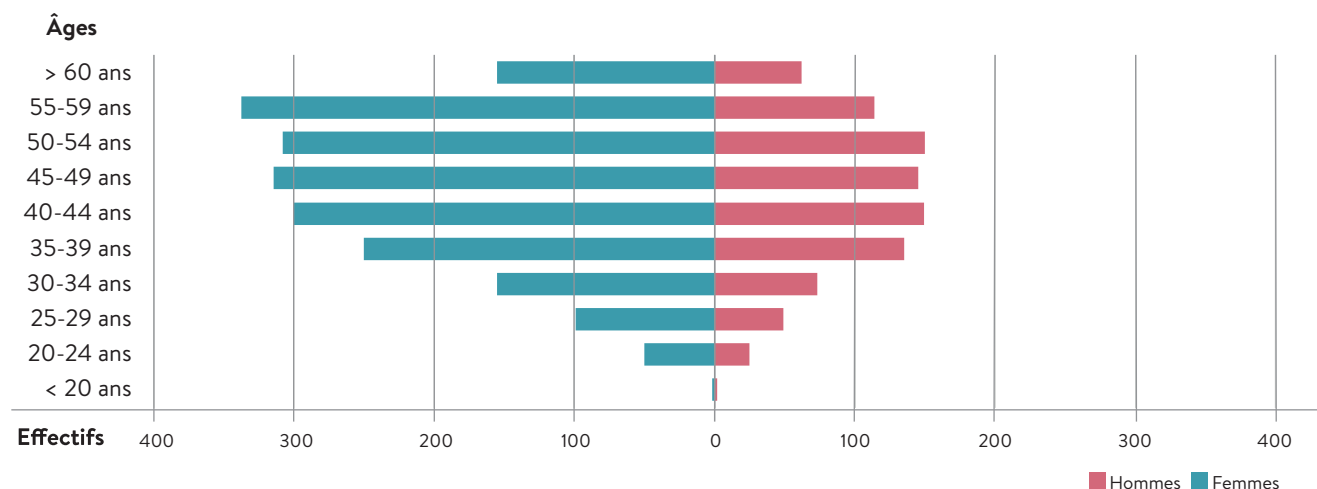
	2021	2020
TOTAL GROUPE	2 769	3 344
Femmes	1 883	2 361
Hommes	886	983



¹ Eurostat, communiqué de presse 43/2019, 2019.

² Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises.

1.2.2.3.2 Pyramide des âges



16% des salariés du Groupe ont moins de 35 ans, 45% ont entre 35 et 49 ans, 39 % ont plus de 49 ans. Ces proportions illustrent la fidélité des salariés aux Laboratoires BOIRON. Chez BOIRON société mère, l'âge moyen est de 46 ans et 8 mois.

Les Laboratoires BOIRON accompagnent chaque année de nombreux jeunes en apprentissage. 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.

La politique de BOIRON société mère en matière d'apprentissage commence à porter ses fruits, permettant de passer en 2021 le seuil de 2% de la masse salariale. En 2021, cela représente 135 alternants et stagiaires.

1.2.2.3.3 Handicap

Au 31 décembre 2020, le taux d'emploi en matière de handicap était de 8,8% 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 2021 ne seront pas disponibles avant la fin du 1^{er} semestre 2022 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 DIRECCTE².

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.

¹ LADAPT, 22^{ème} semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, 2018.

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

1.2.2.4 Favoriser le dialogue social

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, 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 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 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, ces instances se sont réunies quarante-quatre fois au sein de BOIRON société mère, aboutissant au suivi des accords en cours et à la préparation de nouveaux accords.

Six des accords de BOIRON société mère ont été revus et trois avenants ont été signés en 2021 par les trois organisations syndicales. Un nouvel accord a été mis en œuvre concernant le télétravail.

1.2.2.5 Faire progresser l'innovation sociale

« 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

La politique sociale de BOIRON société mère se traduit au travers de plus trente-deux accords d'entreprise, renouvelés tous les trois ans :



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)



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



ADAPTER LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

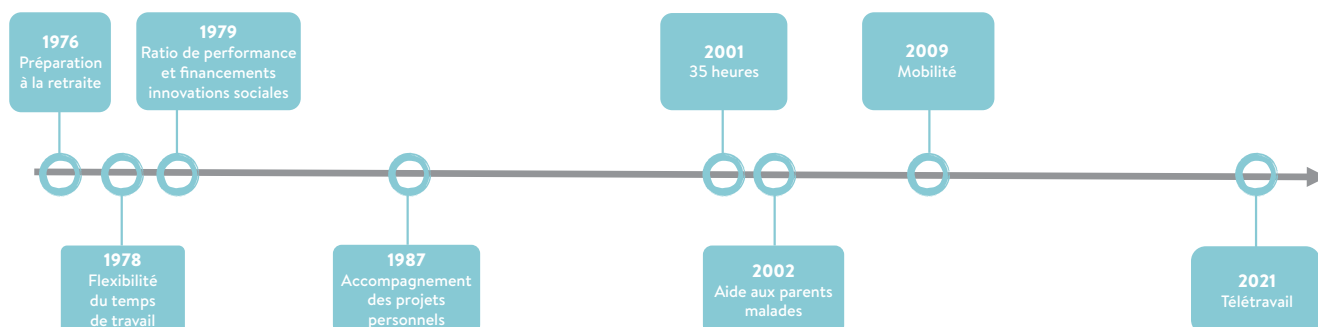
- Organisation, durée du temps de travail et congés
- Compte épargne temps
- Temps partiel choisi
- Préparation à la retraite
- Télétravail



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

Le Groupe a de tout temps été innovant et ambitionne de le rester en 2022 et dans les années à venir.



L'accord sur la préparation à la retraite

Cet accord vise à faciliter le passage de la vie active à la vie de retraité en réduisant progressivement, sur trois à quatre ans, la durée du travail sans engendrer de baisse de rémunération. Ce régime de préparation à la retraite reste facultatif.

L'accord sur la flexibilité du temps de travail

Par le biais de cet accord, le Groupe a souhaité proposer davantage de flexibilité aux salariés sur leur temps de travail. L'horaire flexible est la possibilité donnée au(x) salarié(s) et à l'entreprise d'adapter collectivement et/ou individuellement les horaires à la mission à accomplir et aux souhaits personnels dans la limite de l'horaire hebdomadaire contractuel du salarié. Exclusivement basée sur le volontariat et l'acceptation de chaque salarié, la flexibilité permet un report de ses heures de travail soit positif (crédit), soit négatif (débit). Le salarié pourra par la suite récupérer ses heures ou les affecter sur son compte épargne temps.

L'accord sur le ratio de performance et financement des innovations sociales

Cet accord s'est concrétisé en 1979 par un intéressement du personnel à la rentabilité économique et à la productivité. Il donne un cadre pour définir l'enveloppe budgétaire que l'entreprise peut raisonnablement investir afin de préserver l'équilibre entre le financement des avantages sociaux et la rentabilité de l'entreprise.

L'accord sur l'accompagnement des projets personnels des salariés

L'objectif de cet accord est de faciliter la réalisation d'un projet personnel et de favoriser l'épanouissement des salariés, au sein ou hors de l'entreprise. Les projets peuvent être dans des domaines culturel, artistique, humanitaire ou permettre d'évoluer professionnellement à l'extérieur de l'entreprise via la création d'entreprise et la réalisation d'une formation.

L'accord sur les 35 heures

Les 35 heures représentent l'un des points clés de l'accord global sur l'organisation, la durée du temps de travail et les congés. Elles ont été validées en 2001.

L'accord aide aux parents malades

Avec cet accord, les Laboratoires BOIRON permettent aux salariés de prendre du temps pour accompagner un proche gravement malade (fin de vie) et/ou bénéficier d'une aide financière pour surmonter une situation difficile au cours de leur vie professionnelle.

L'accord mobilité

Cet accord favorise toutes formes de mobilité définitives ou temporaires (missions) en tant que moyen privilégié permettant d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés.

L'accord télétravail

Les évolutions du travail récentes en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail, associant souplesse et réactivité pour un meilleur service aux clients externes et internes. Avec ce nouvel accord, les Laboratoires BOIRON ont la volonté de développer leur efficacité grâce à des organisations agiles du travail, comme le télétravail, développant la performance collective, individuelle et environnementale. Afin de préserver le lien social avec l'entreprise, la cohésion et le bon fonctionnement des équipes, le télétravailleur doit disposer de trois jours minimum de présence sur site, représentant deux journées maximum par semaine de télétravail.

Un apprentissage accéléré du digital learning

L'innovation sociale se traduit aussi par des moyens modernes mis à disposition des salariés avec toujours le même esprit : simplifier, fluidifier, rendre lisible les informations et permettre le rapprochement des salariés.



Par nécessité et avec agilité, les Laboratoires BOIRON ont transformé leurs formations via des classes virtuelles ou du e-learning conduisant à accélérer la transformation d'une formation quasi exclusivement 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,

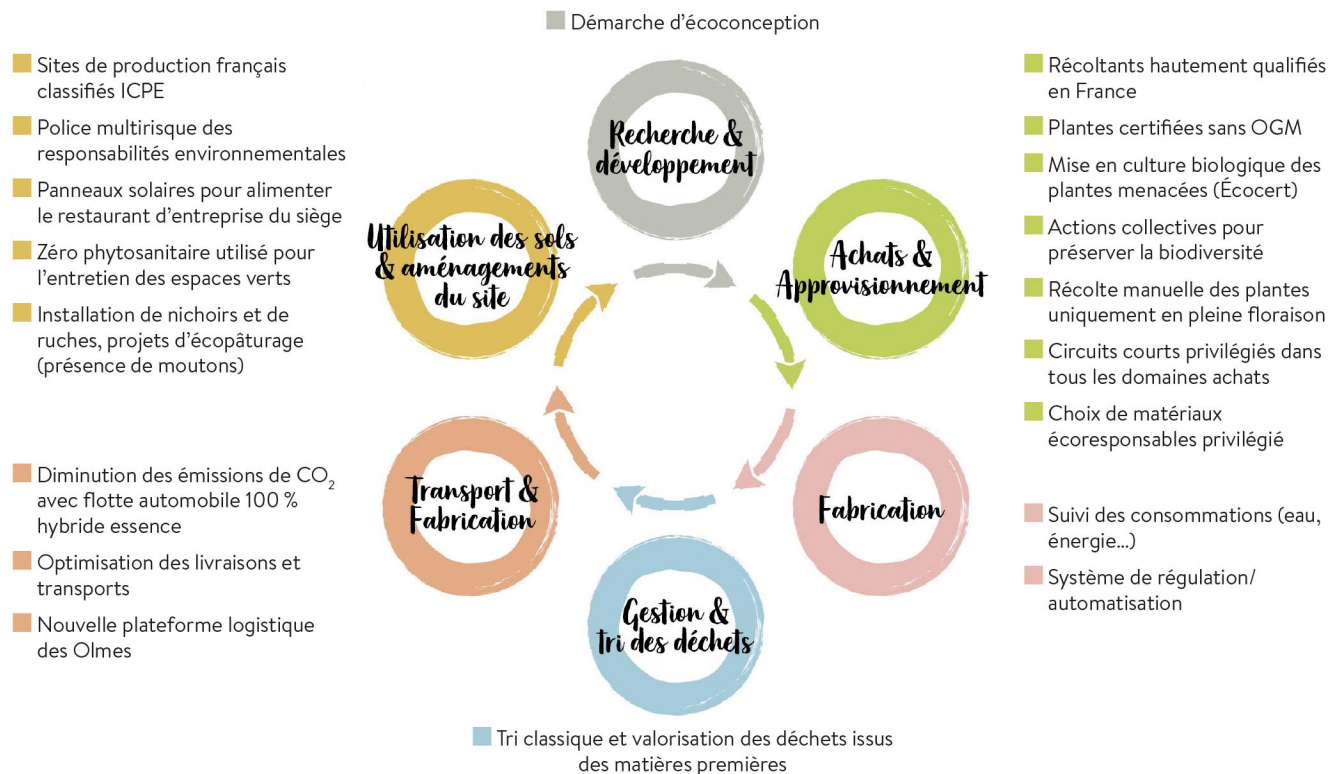
- des contenus mixant du présentiel et du e-learning, des MOOCS¹ sur des thèmes en lien avec les problématiques du moment,
- des accompagnements à distance via Teams ou des classes virtuelles (ex: anglais, bureautique,...) de façon à réduire les déplacements qui représentent une part importante des budgets 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,
- la naissance d'une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne « Camp'Us » pour l'ensemble du Groupe permettant la création d'un véritable écosystème d'apprentissage : une formation à tout moment et selon ses besoins !

Une modernisation du système d'informations RH au service des managers et des salariés

Le portail RH accessible à tous fin 2020, permet gain de temps, visibilité, autonomie, efficacité et interactivité avec un partage facilité des informations pour les salariés et leur manager.

1.2.3 Préserver la biodiversité

Les Laboratoires BOIRON mettent en place un certain nombre d'actions pour limiter leur impact sur l'environnement et participer à la préservation de la biodiversité.



¹ Formation à distance capable d'accueillir un grand nombre de participants.

La maîtrise des risques et impacts environnementaux 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. Ces données tiennent compte du site de Montrichard, qui, dans le cadre de la réorganisation, a été fermé fin décembre.

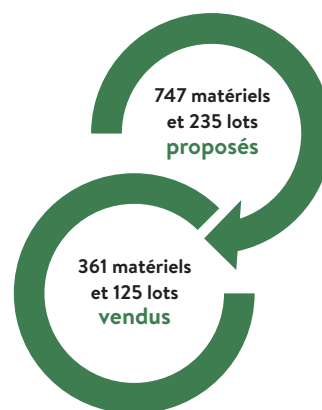
1.2.3.1 Intégrer l'économie circulaire, mieux gérer les déchets et limiter le gaspillage (méthode « zéro déchet »)

L'année 2021 s'inscrit dans la poursuite de la dynamique instaurée en 2020 avec la parution du **Manifeste Environnemental** signé et porté par la Direction Générale. Ce manifeste s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise et prône la méthode « **zéro déchet** » qui rejoint sur de nombreux points les principes de l'économie circulaire.

Une mission de cinq mois a été consacrée à cette thématique. Les principales actions ont été :

- la mise en place d'une organisation pour favoriser le réemploi des matériels non utilisés, en interne comme en externe,
- la définition d'un processus de don des produits à péremption courte dans le respect de la réglementation pharmaceutique,
- le tri de matériel présent sur le site de Sainte-Foy-lès-Lyon à la suite du déménagement des activités de production, en 2016 :
 - dons de chaises, tables, vestiaires, armoires à des collectivités telles qu'une piscine municipale, une ressourcerie, des mairies, une salle communale ainsi qu'aux associations suivantes via Pharmasolidaire : la Croix Rouge lyonnaise, Collectif solidarité Lyon Beyrouth, les Resto du Cœur, ACT-FOR-REF,

- vente aux enchères de matériel industriel afin de le valoriser. Cela a aussi permis à des entreprises de bénéficier de matériel en bon état, à moindre coût.



- dans le cadre des fermetures d'établissements, sollicitation d'un prestataire spécialisé dans le réemploi de matériel.



Autres actions menées dans le Groupe avant 2021 :

- 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. Une réflexion est 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 pour la 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 sur les différents sites de BOIRON société mère ainsi que dans certaines filiales (Roumanie, Espagne, République tchèque),
- utilisation d'emballages textiles réutilisables (jute et lin) par BOIRON Roumanie :



- don de tubes d'Homéodent® et d'Arnicrème® à la Croix Rouge lyonnaise via Pharmasolidaire,
- le travail commencé en 2018 pour réduire le nombre de présentoirs en carton mis à la disposition des pharmaciens se poursuit avec la mise en place progressive de supports de vente pour des gammes de produits et non plus pour une simple référence produit. L'objectif est toujours le même : réduire les quantités de déchets.

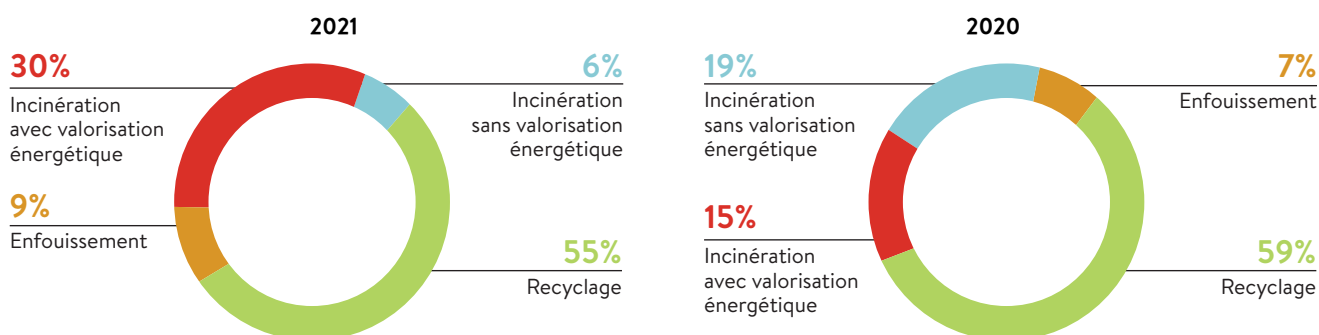
Zoom sur la réduction des déchets

Dans la dynamique du **Manifeste Environnemental**, 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 des matières : papier, plastique, carton, palettes, métal, sucre, eau sucrée, « Big Bags », 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.

¹ Appareil de reprographie qui regroupe les fonctions suivantes : photocopieur, scanner, fax, envoi de courriers électroniques, imprimante.

Une valorisation toujours plus importante au sein des déchets de production



À noter qu'environ 16% des déchets sont dangereux.

Traitement des médicaments inutilisables : l'initiative de BOIRON Russie

BOIRON Russie a lancé une initiative à fort impact sur son territoire : le projet PHARMA-ECOBIX est le premier point de collecte fixe à Moscou pour les médicaments périmés et/ou entamés (emballage et contenu).

Les médicaments collectés dans PHARMA-ECOBIX sont ensuite traités afin d'assurer une destruction sûre et respectueuse de l'environnement. Les matériaux de l'emballage (ex : plastique PVC, papier d'aluminium...) peuvent être utilisés pour la production de tuyaux et autres matériels. En conséquence, seulement 30% de la masse restante est envoyée à l'incinération et toutes les émissions sont neutralisées au maximum à l'aide de filtres de nettoyage.

1.2.3.2 S'approvisionner de façon responsable et éthique

« Pour parvenir à être un acteur économique responsable, tant sur le plan local qu'international, nous sommes guidés tout au long de notre chaîne de valeur par des exigences RSE, notamment lors de nos actes d'achat.

En effet, les produits et/ou services de nos fournisseurs influent directement sur l'atteinte de nos objectifs RSE qui visent à nous améliorer dans la maîtrise et la réduction de notre empreinte sur notre écosystème. »

Grégory Lecaillon - Directeur des Achats hors production

Les services des 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 cette 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.

Un partenariat clé avec EcoVadis

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

En 2020, le Groupe a décidé de renforcer l'évaluation de ses fournisseurs à travers la signature d'un partenariat avec la société EcoVadis. Cette démarche a permis aux Laboratoires BOIRON en 2021, d'évaluer l'ensemble des fournisseurs stratégiques en France afin de rendre les achats toujours plus responsables. Elle a pour but d'être appliquée progressivement au sein des filiales, avec un premier test auprès de la filiale italienne en 2022.

L'analyse est permise grâce au déploiement de tableaux de bord et d'indicateurs sur les délais de paiement, la couverture et la notation EcoVadis ainsi que la localisation des fournisseurs. Aujourd'hui, 60% des fournisseurs stratégiques sont évalués. Désormais, les exigences RSE EcoVadis figurent de façon explicite dans les appels d'offre stratégiques.

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

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

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 de ces fournisseurs et partenaires mais également de définir les démarches à mettre en œuvre en cas de non-respect de ces exigences. Une définition des attentes RSE est réalisée en amont avec chaque fournisseur et des revues RSE sont organisées à chaque réunion annuelle pour les faire progresser.

La priorité aux achats made in France

Les achats des Laboratoires BOIRON sont principalement locaux, nationaux ou européens avec une très grande majorité provenant de France. En effet, plus de 90% des fournisseurs de BOIRON société mère sont situés sur le territoire national.

L'émergence de nouvelles solutions

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 telles que :

- le reversement solidaire Goodeed¹ par le biais d'une campagne de communication dont une partie de l'achat média a été reversée à Gustave Roussy, 1^{er} centre de lutte contre le cancer en Europe,
- la réduction importante des produits chimiques et le déploiement de produits 100% naturels et biodégradables pour les prestations de nettoyage sur les sites de BOIRON société mère,

- l'utilisation de cartons issus de forêts gérées durablement FSC ou PEFC pour les articles de conditionnement,
- le remplacement progressif des fournitures de bureau par une gamme verte,
- 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,
- en octobre 2021, BOIRON société mère a procédé à l'achat de masques roses afin de soutenir le mouvement « Octobre rose ». 40% du montant de l'achat de ces masques a été reversé à la Ligue contre le cancer du sein pour la prévention et le dépistage,
- BOIRON Pologne intègre des critères d'achat responsable lors d'acquisition de matériel informatique (écolabels, fonctionnement économique). Les matériels usagés sont ensuite récupérés par des sociétés spécialisées de traitement et de valorisation,
- BOIRON Suisse a opté pour l'utilisation de smartphones reconditionnés.

1.2.3.3 Assurer la durabilité des matières premières issues de l'habitat naturel

1.2.3.3.1 Durabilité des souches

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.

Cette thématique 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, en volume, la plus grande proportion des approvisionnements en souches. Les Laboratoires BOIRON ont donc 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 et d'agriculteurs majoritairement établis en France et dans une moindre mesure, en Europe. Le Groupe étudie, 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, le Groupe s'engage dans des actions collectives afin de préserver les plantes dans leur milieu naturel.

En France par exemple :

- 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,
- en 2021, une autre convention a été signée avec le Parc des Pyrénées Catalanes pour la préservation de l'Arnica.

Ces conventions formalisent des règles strictes auxquelles doivent se soumettre les différents acteurs (producteurs, cueilleurs, agriculteurs, communes et laboratoires pharmaceutiques). En voici quelques exemples :

- la récolte est exclusivement manuelle et concerne uniquement des plantes en pleine floraison,
- une demande d'autorisation de récolte doit être effectuée systématiquement auprès des communes pour les plantes sauvages.

Les différents sites de récolte font l'objet d'audits qualité au minimum une fois tous les cinq ans. En parallèle, des visites fournisseurs sont régulièrement organisées afin d'améliorer au maximum la qualité dans le développement des partenariats entre les Laboratoires BOIRON et leurs fournisseurs. Pour l'approvisionnement, les Laboratoires BOIRON ont également établi depuis plusieurs années des contrats de partenariats avec des exploitants agricoles en mettant en place un cahier des charges spécifique imposant des conditions strictes de récolte (utilisation des pesticides interdite) et de transport, avec un contrôle qualité des plantes dès réception pour garantir leur pureté.

¹ Site internet français d'entrepreneuriat social qui collecte des fonds pour les ONG en utilisant les revenus publicitaires générés sur internet et mobile

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.

Il est à noter que les achats de souches d'origine animale et chimique/minérale ne sont pas significatifs compte tenu des faibles volumes engagés.

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).

1.2.3.3.2 Durabilité de l'eau

Les Laboratoires BOIRON veillent à l'utilisation et à la durabilité des ressources et des matières dans leurs activités.

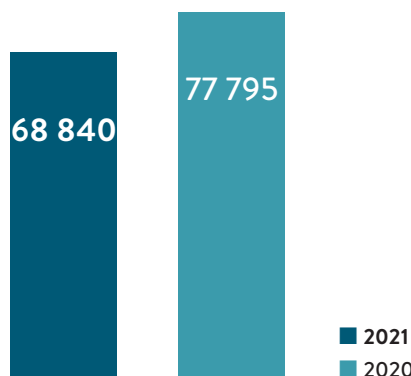
L'eau utilisée sur les sites provient du réseau d'eau potable.

L'essentiel de l'eau consommée est destinée 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 du processus de fabrication de l'eau purifiée hors activité afin de 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,
- nouveau procédé de nettoyage sur les dentifrices permettant de réduire de 50% la consommation d'eau et utilisation d'un détergent Ecocert.

Consommation annuelle d'eau en m³



Les données présentées ci-dessus intègrent les sites de production, le site logistique des Olmes ainsi que les sites des fonctions support.

L'évolution de la consommation d'eau est liée :

- à la baisse d'activité,
- au télétravail de grande ampleur du fait de la pandémie,
- à l'identification et la réparation de différentes fuites.

De plus, dans le cadre des projets de construction de bâtiments ou d'aménagement de sites, 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 interviennent pour creuser des bassins de rétention, des noues ou des aires de parking en sol stabilisé.

1.2.3.3.3 Durabilité des autres matières premières

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)	2021	2020	Variation	
Sirop de saccharose	579	1213	-634	-52,3%
Sucre	485	739	-254	-34,4%
Ethanol	242	373	-131	-35,1%
Lactose	155	242	-87	-36,0%
Vaseline	118	155	-37	-23,9%
Maltitol	60	128	-68	-53,1%
Sorbitol	40	102	-62	-60,8%

Les évolutions des quantités des principales matières premières utilisées sont directement liées à l'activité : baisse de la fabrication de sirops et de pâteux, arrêt de la fabrication de solutions hydro alcooliques qui était une activité temporaire liée au début de la pandémie.

Dans les filiales, certaines actions sont à relever :

- BOIRON Russie a lancé le projet « ECO Bureau BOIRON » en 2019. Les objectifs du projet ont été pluriels : création d'un environnement favorable et confortable, sensibilisation des collaborateurs pour éviter le plastique au bureau, économiser les ressources (eau, électricité, papier), générer une éco-conscience chez les salariés,
- BOIRON Pologne a obtenu en 2018 un certificat « Green Office » (label environnemental) : des ateliers de sensibilisation auprès des salariés sur les questions d'écologie et d'alimentation saine ont été organisés.

1.2.3.3.4 Aménagements réalisés sur sites

Sur les sites comportant plusieurs bâtiments, la densité construite est relativement faible afin de réduire les effets « domino » en cas d'incendie. À 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 pertinent la réalisation de travaux favorables à la biodiversité : en cumulé, plantation d'environ 3 000 mètres linéaires de haies bocagères constituées d'essences 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 petite partie du site de Messimy. Cette gestion est favorable à certains oiseaux et insectes. Cet éco-pâturage a pris 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. Elle permet la reproduction des amphibiens et des libellules.



¹ Fossé peu profond et large, végétalisé, avec des rives en pente douce, qui recueille provisoirement de l'eau de ruissellement.

Dans le cadre d'un arrêté de dérogation, une tour à hirondelle, des gîtes à chiroptères ainsi que deux nichoirs à faucon crécerelle ont été installés. L'un d'eux est déjà habité.

Depuis 2017, aucun produit phytosanitaire n'est utilisé et depuis 2021, un suivi écologique est réalisé et donne lieu à un bilan annuel. L'ensemble de ces aménagements est favorable à la biodiversité locale.

1.2.3.3.5 Maîtrise des risques et nuisances

Les sites de production de BOIRON société mère 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), le site de Messimy anciennement soumis à autorisation relève dorénavant de l'enregistrement. Ses 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.

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, le site de Messimy est 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.

Le Groupe œuvre 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 2021, ces pertes sont estimées pour les sites de production à 94 kg.

Rejets dans l'eau

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

Jean-Christophe Bayssat - Directeur Général Délégué - Pharmacien
Responsable et Directeur du Développement Pharmaceutique

Les 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.

Le site de Messimy est soumis à surveillance et dispose d'une chaîne de mesure (prélèvement, conservation, analyse et exploitation). Des analyses internes sont réalisées sur un rythme hebdomadaire. De plus, de façon mensuelle, 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.

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 (Installation Classée 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,
- différentes actions d'amélioration des installations existantes ont déjà été réalisées : mise en place de silencieux, bâche acoustique,
- dans le cadre de remplacement d'installations techniques existantes, ce paramètre est pris en compte.

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. Sur le site de Messimy, une étude est en cours pour passer en LED ambrées sur certains éclairages en 2022.

1.2.3.4 Accélérer la transition énergétique, réduire l'empreinte carbone et les consommations d'énergie

1.2.3.4.1 Consommations d'énergie liées aux sites

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

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. En 2022, le bilan carbone scope 3 sera calculé.

Des plans d'actions ont été définis. Les actions lancées sont celles citées par la suite, 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 CO2 (scope 1 & 2)	7 160	8 697	8 654	-1 537	-21,47%
TCO2 (scope 1 & 2) / millions €	13,94	14,08	14,19	-0,14	-1,03%

Les données ci-dessus sont rapportées au chiffre d'affaires consolidé pour chaque année de référence.

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 leurs activités, les Laboratoires BOIRON intègrent la notion d'économie d'énergie pour tout projet de construction ou de remplacement d'installations techniques. Le Groupe sollicite de plus en plus ses partenaires pour qu'ils proposent des solutions techniques performantes, tant d'un point de vue environnemental qu'économique.

À 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 des réglementations thermiques 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 2021, les actions lancées en 2020 pour le site de Messimy, ont été poursuivies et finalisées pour certaines :

- les Laboratoires BOIRON ont signé en 2020 un Contrat de Performance Énergétique (CPE) sur cinq ans avec leur prestataire en charge de la maintenance industrielle. Ce contrat donne lieu à un monitoring en temps réel des consommations par usage et par bâtiment. Les données sont corrélées à la météo. Cela constitue une base de travail extrêmement précieuse pour élaborer des plans d'actions pluriannuels de diminution des consommations. En 2021, la mise en place de variateurs sur certaines pompes ont permis d'économiser 450MWh sur l'année,

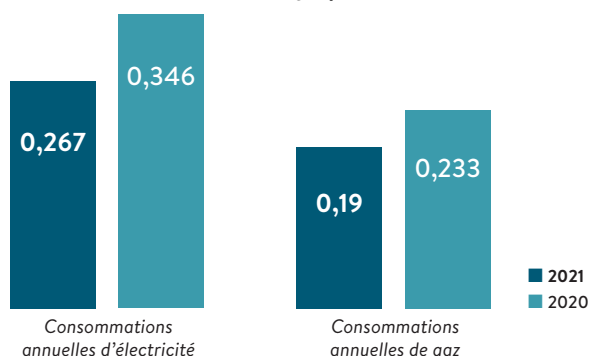
- dans le cadre du remplacement d'un groupe froid vétuste, l'optimisation de la consommation d'énergie du nouveau matériel a été un critère majeur de choix de la solution finale (variateur de vitesse pour adapter le fonctionnement du groupe froid au besoin, récupération d'énergie, pompe à chaleur eau/eau pour mise à niveau de la température). Le monitoring énergétique permet d'évaluer la baisse de la consommation électrique d'environ 30%,
- divers maillages de réseau ont été réalisés pour pouvoir ajuster la production d'air comprimé, d'eau glacée ou de froid au besoin réel,
- 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.

Le site de Montévrain a également mis en place un Contrat de performance énergétique (CPE). La mise en place d'horloges sur certaines installations, pour permettre d'adapter les utilités à la période d'activité, se poursuit.

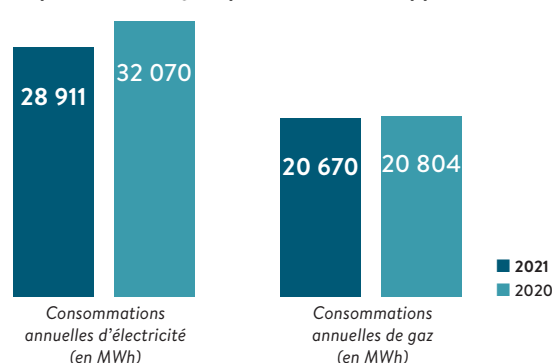
En 2021, des compteurs de frigories ont été installés, permettant le comptage de la consommation d'énergie pour les installations de chauffage et climatisation. Le suivi des données précises est un prérequis pour pouvoir identifier les pistes d'optimisation.

Sur le site de Sainte-Foy-lès-Lyon, les utilités ont été adaptées aux nouvelles activités du site, qui n'abrite plus de production : mise à l'arrêt d'un bâtiment et fonctionnement en mode réduit d'un ancien secteur de production.

Evolution du ratio
consommation d'énergie par m² construit (kWh/m²)



Evolution des consommations d'énergie
des sites de production, logistique et fonctions support (MWh)



Le site logistique des Olmes a été intégré dans le calcul des consommations d'énergie. Les données 2020 ont été recalculées pour en tenir compte.

Une baisse de la consommation d'énergie des sites de production est observée. Elle est en partie liée à la baisse de l'activité, au télétravail, mais également à des actions ciblées et efficaces menées sur le site de Messimy (voir exemples cités précédemment).



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 « écoresponsable ».



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

La consommation d'énergie liée au numérique, un poste à ne pas sous-estimer

Le déchet numérique ainsi que son poids pour une entreprise, sont souvent sous-estimés. Dans le cadre de la démarche RSE globale, une équipe s'est constituée pour travailler sur le sujet spécifique de la sobriété numérique, regroupant un certain nombre de référents RSE ainsi qu'un expert technique IT.

Consciente des enjeux de plus en plus forts autour de cette question, l'équipe travaille en mode projet autour de différentes

thématiques pour créer des livrables de différentes natures (communication, challenges, actions terrain).

Les premiers livrables ont pris la forme de communication interne via l'intranet du Groupe autour de la sensibilisation générale à la sobriété numérique et des bonnes pratiques touchant à la gestion des documents et des e-mails.

D'autres thématiques sont en cours de réflexion, telles que le cycle de vie du matériel ou encore l'utilisation durable des applications et réseaux sociaux.

1.2.3.4.2 Distribution et promotion

Les produits des Laboratoires BOIRON sont distribués (principalement auprès des pharmacies) de différentes façons dans le monde : directement depuis le centre logistique des Olmes, les établissements de distribution ou via les grossistes répartiteurs.

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'un suivi très régulier des niveaux de stocks et d'une fiabilisation des prévisions de ventes.

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.

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.

À ce jour, plus de 95% des commandes 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.

En 2020, suite à la crise de la COVID-19 et à la forte hausse des ventes des Laboratoires BOIRON aux États-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.

	2021		2020		Variation	
	Quantités en tonnes	%	Quantités en tonnes	%	en tonnes	en %
TOTAL	3 046	100%	4 375	100%	-1 330	-30%
Terre	1 343	44%	1 902	43%	-559	-29%
Mer	1 296	43%	1 397	32%	-101	-7%
Air	407	13%	1 077	25%	-670	-62%

En 2021, le recours au transport aérien a été nettement diminué au profit du transport maritime pour approvisionner BOIRON Etats-Unis, grâce à une meilleure planification : la filiale 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 diesel au profit de véhicules plus propres (hybride, essence ou électrique) 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 (NEDC 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 a été déployée et est désormais effective depuis début 2021.



En 2021, deux modèles de véhicules électriques ont été intégrés au catalogue de la flotte automobile.

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.

1.2.3.5 Déployer l'écoconception des produits et des packagings

« Chez nous, l'écoresponsabilité passe également par l'écoconception de nos médicaments : nouveaux packagings éco-conçus, audit des packagings existants pour les améliorer, consignes de tri, cartons recyclés, encres d'impression « low migration », réduction du grammage des étuis. Chaque détail compte ! »

Frédéric Riou - Directeur de la Performance Industrielle et de l'Innovation

L'écoconception reste une priorité pour 2021

Les Laboratoires BOIRON intègrent dans les cahiers des charges des nouveaux produits, des directives visant à réduire l'impact environnemental final. Celles-ci bénéficient aussi aux produits existants.

Cela se traduit dans le choix des ingrédients des formules, l'origine des matériaux des articles de conditionnement, la sélection de processus de production dimensionnés et optimisés permettant de mettre sur le marché des produits éco conçus.

Ces choix correspondent à une logique scientifiquement éclairée et inscrite dans les valeurs du Groupe : « soigner et produire avec respect ».

Dès 2020, les Laboratoires BOIRON ont choisi d'implémenter des consignes de tris sur leurs packagings en France.



Du fait de la faible taille des packagings des tubes et des doses homéopathiques, l'information se trouve dématérialisée sur le site www.boiron.fr. Ainsi, l'ensemble du périmètre est traité.

Les packagings des teintures mères, des gouttes et des ampoules buvables sont encore à mettre en conformité. Cette implémentation est synchronisée à la révision des packagings dans le cadre du projet de transfert d'activité du site de Montrichard.

L'anticipation et la synchronisation des évolutions de packagings, en lien avec d'autres projets a permis de limiter les destructions.

À fin 2021 :

- 72% des spécialités pour les humains et les animaux font figurer des consignes de tris sur leurs packagings,
- 100% des packagings des HoméoPacks pour trois tubes arborent ce « triman ».

2021 est aussi l'année du lancement sur le marché d'une gamme de dentifrices et d'un lait hydratant bébé avec des formules naturelles, des étuis et des présentoirs imprimés avec des encres végétales.

Une avancée majeure a été la réalisation de deux analyses du cycle de vie¹ avec un partenaire indépendant, permettant d'évaluer l'impact des tubes d'homéopathie BOIRON sur l'écosystème ainsi que les pistes d'amélioration pour éclairer les choix de transformation futurs.



¹ Méthode d'évaluation normalisée permettant de réaliser un bilan environnemental multicritère et multi-étape d'un système sur l'ensemble de son cycle de vie