

BOIRON SA

Avis de l'organisme de vérification Exercice clos le 31 décembre 2022

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 (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro n° 3-2013, portée disponible sur www.cofrac.fr, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce..

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière du groupe est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

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 historiques (constatées ou extrapolées) 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas 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.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre le 15 décembre 2022 et le 12 avril 2023 sur une durée totale d'intervention de 9 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques;
- 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 les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et,
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités¹ ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1,
- nous avons mis en œuvre :
 - 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 ou d'autres moyens de sélection, 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 contributrices et couvrent entre 51% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié
 - la présence et la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte);
 - la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 13 avril 2023,



FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

¹ Indicateurs sociaux : périmètre Boiron SA

Indicateurs environnementaux : Boiron SA sauf exception pour les indicateurs suivants : Consommation d'eau, Consommation annuelle d'électricité, Consommation annuelle de gaz qui concerne le site de Messimy

ANNEXE 1

Informations quantitatives vérifiées :

Thématique sociale :

- Nombre de salariés en France
- Part des contrats CDI
- Nombre d'accidents de travail
- Taux de fréquence
- Taux de gravité
- Nombre d'embauches
- Nombre de départs
- Ancienneté moyenne
- Taux d'absentéisme (hors maternité)
- Nombre de maladies professionnelles
- Part des absences concernant les accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet
- Nombre total d'heures de formation (vérification processus)
- Part des temps partiels
- Nombre de managers
- Nombre de femmes managers
- Nombre de femmes
- Nombre d'hommes
- Pyramide des âges

Thématique environnementale :

- Quantité de déchets
- Quantité de déchets dangereux
- Quantité de déchets non dangereux
- Part enfouissement
- Part Incinération sans valorisation énergétique
- Part Incinération avec valorisation énergétique
- Part du recyclage
- Part du réemploi
- Nombre d'unités produites
- Ratio tonnes de déchets / million d'unités produites
- Consommations annuelles d'eau
- Consommations annuelles de matières premières
- Consommation électricité/million d'unités fabriquées
- Consommation gaz/million d'unités fabriquées
- Consommation annuelle d'électricité
- Consommation annuelle de gaz
- T équ CO₂ (scope 1 & 2) (vérification du processus)

Thématique sociétale :

- Montant des actions de mécénat, de parrainage et les dons engagés

Informations qualitatives vérifiées :

- Accord d'entreprise portant sur l'augmentation générale des salaires
- Accord sur le ratio de performance et financement des innovations sociales
- Plan d'Épargne Retraite complémentaire
- Accord sur le télétravail
- Accord relatif au registre de prévoyance et de frais de santé
- Charte de « bonne gouvernance »
- Notation Ecovadis
- Gaïa Rating
- Résultat notation « Entreprise socialement responsable »
- Partenariat fondation CGénial
- Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Charte achat responsable
- Contrat de Performance Energétique (CPE)

1.2 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

« 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. Les pages suivantes témoignent des nombreuses actions déployées en 2022. »

Alexandra Rivoire - Directrice Controlling et Consolidation

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.

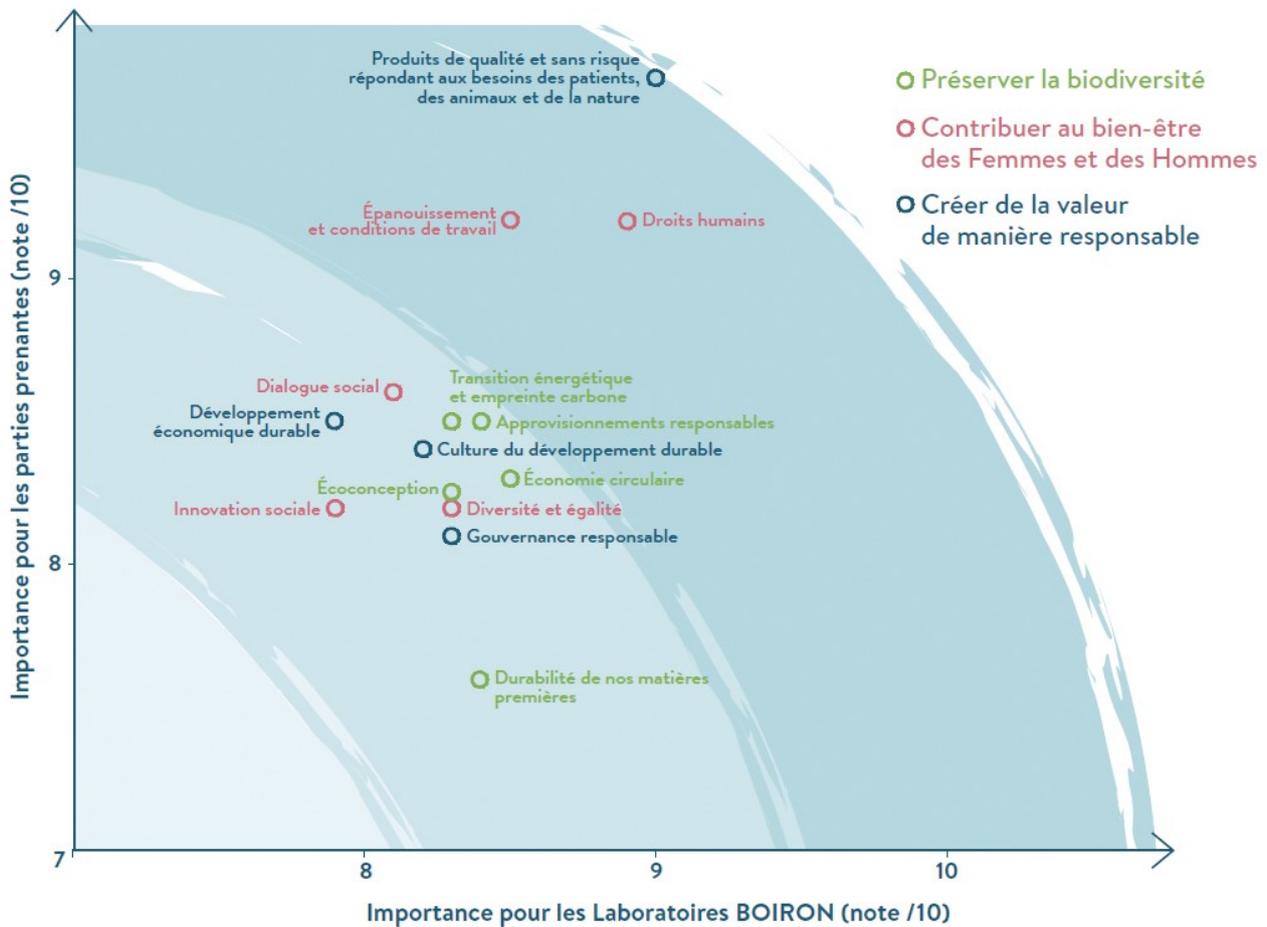
En 2021, un questionnaire a été déployé, avec pour objectif de :

- 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 socioprofessionnelles) 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 (ODD) 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. Aussi, les DM et DMDIV distribués par les Laboratoires BOIRON font l'objet de contrôles de vérification sur leur conformité et leur performance.

Le système de management de la qualité est révisé chaque année par la direction qualité 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 suivi des réclamations, l'amélioration continue via le suivi des déviations, des maîtrises de changement et des actions correctives et préventives. 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*

Depuis 2021, chaque membre du Comité de Direction construit sa feuille de route en intégrant des actions au service des trois piliers de la démarche RSE. Ces actions sont relayées dans les différents services pour être déployées, ce qui témoigne d'un réel engagement collectif. 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.

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.

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 assure le suivi des dispositions « anti-cadeaux » conformément aux procédures et modes opératoires encadrant les relations avec les professionnels de santé, en conformité avec la 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**. 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 et 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.

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 2022 de nombreuses actions, présentées dans l'ensemble de cette seconde partie, en face de chacun des engagements RSE du Groupe.

Un réseau international de référents RSE

L'année 2020 a été marquée par la volonté forte d'ancrer davantage le développement durable dans la culture et le projet de l'entreprise.

La création 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 : près de 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 : près de trente 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. En 2021, une campagne de sensibilisation aux éco-gestes, initiée par le pôle Hygiène Sécurité Environnement Sureté (HSES) a été menée au sein de BOIRON société mère.

L'année 2022 a été marquée par l'animation d'une semaine de l'environnement en septembre, lors des semaines du développement durable. L'occasion pour les Laboratoires BOIRON de présenter l'ensemble des engagements environnementaux pris pour la préservation de la biodiversité. Ciné-débat, solutions de mobilité durables, acquisition de solutions « zéro déchet », échanges avec des prestataires à la démarche durable, création d'une fresque et ramassages de déchet ont animé les salariés du Groupe durant plusieurs jours.

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. Un newsletter mensuelle « Eco BOIRON » est diffusée aux salariés et un « arbre du développement durable est installé au siège pour être alimenté avec des idées.

L'intranet, support de la démarche

Une rubrique RSE au sein de l'intranet Groupe 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 :



Fin 2022, les engagements RSE des Laboratoires BOIRON ont été évalués par l'organisme EcoVadis et récompensés par la médaille de bronze, se positionnant ainsi dans les 27% des entreprises les mieux notées. Une nouvelle évaluation sera organisée en 2023, l'entreprise met tout en œuvre pour obtenir un résultat supérieur à celui de 2022.



« Gaïa Research, l'agence d'analyse ESG d'EthiFinance, mène chaque année une campagne de collecte et d'analyse de données ESG couvrant des valeurs moyennes cotées en France et en Europe. Sur la base de ces informations, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Cette recherche est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leurs processus de gestion et décisions d'investissement »¹.

En 2022, la note obtenue par les Laboratoires BOIRON est de 61, contre 53 en 2021 et 52 en 2020. Elle progresse chaque année.



Les Laboratoires BOIRON sont fiers de faire partie des « entreprises socialement responsables 2023 ». 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 cette année en 42^e position du classement (une progression de dix places) et en 3^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.

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

Et pour aller plus loin ?

Le travail sur la formation RSE a été formalisé cette année pour permettre aux salariés qui le désirent, de se former sur les sujets du développement durable. 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 2023. Un module e-learning est complété par un atelier en groupe favorisant l'intelligence collective sur les applications concrètes de la RSE dans les différents métiers. Plusieurs ateliers ont été réalisés sur la fin de l'année, accompagnés de retours très positifs et encourageants.

« Cette 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

Une contribution sociétale qui rayonne en France

Dans les établissements de distribution des Laboratoires BOIRON, le partenariat avec la fondation CGénial¹ a permis des échanges conviviaux et nourrissants avec plus de 160 professeurs cette année. C'est l'occasion pour les enseignants de découvrir les réalités d'entreprise et la diversité des métiers proposés. Pour l'entreprise c'est un moment de partage et de mise en lumière du travail remarquable des équipes. L'ambition est commune : faire connaître les métiers scientifiques et pharmaceutiques et participer à l'orientation des jeunes, à travers la fondation mais aussi lors des journées de l'industrie et des interventions dans les classes.

Dans le cadre du programme « Homéo & Sport », l'année 2022 a été riche d'événements en régions pour faire rayonner l'homéopathie à travers le sport et la santé (Course des Demains, Marseillaise des femmes, Act'Rose, ...). Par ailleurs, les Laboratoires BOIRON ont renouvelé leur soutien à des sportifs de haut niveau. En concertation avec leurs équipes médicales, une approche préventive des pathologies liées au sport et des tensions de la vie quotidienne (gestion du stress, de la fatigue, des troubles du sommeil, ...) leur permet de mieux s'adapter physiquement et psychologiquement aux programmes d'entraînement et aux compétitions.

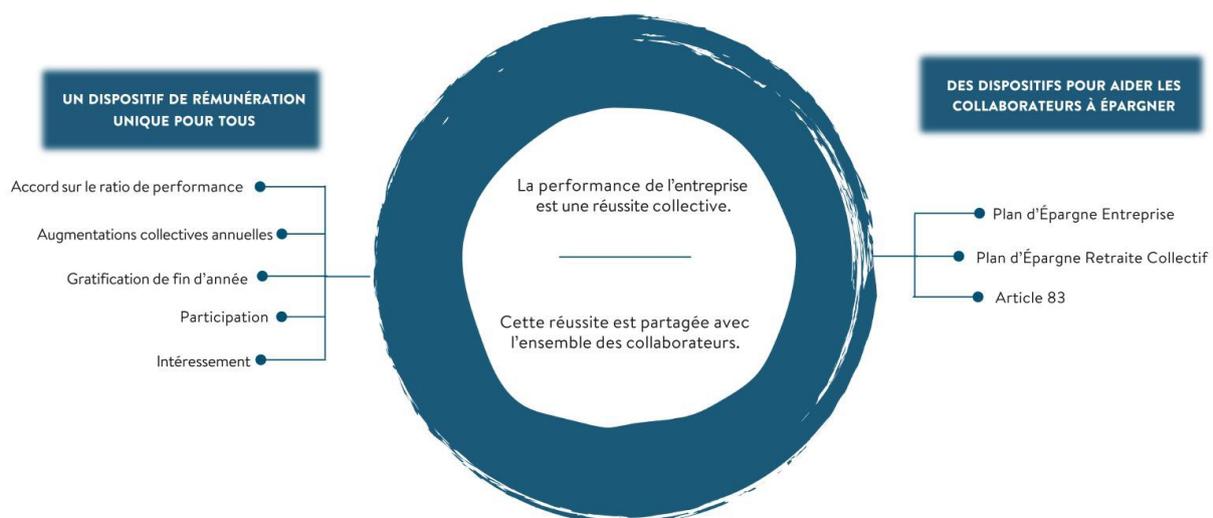
Les Laboratoires BOIRON se transforment et se mobilisent. La RSE se diffuse dans les différentes instances de l'entreprise : réunions avec le Comité d'Audit, interventions en CSEC, présentation aux directeurs d'établissements...

1.2.1.4 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

PARTAGER LA PERFORMANCE AVEC LES COLLABORATEURS



¹ La Fondation CGénial, reconnue d'utilité publique, a été créée en 2006 par des entreprises et avec le soutien du Ministère de la Recherche. Elle a pour mission de développer l'appétence pour les sciences, les technologies et le numérique chez les élèves de collège et de lycée et de leur faire découvrir les métiers associés.

BOIRON société mère a défini un ratio de performance, qui permet de déterminer une enveloppe budgétaire que l'entreprise peut investir afin de préserver l'équilibre entre le financement des avantages sociaux et la performance de l'entreprise.

Il permet :

- 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.

Au sein de BOIRON société mère, les évolutions salariales se déclinent de la manière suivante :

	2022	2021
Augmentation Générale	3,22%	1,3%
Augmentation Individuelle	1,26%	0,41%

En 2022, dans un contexte inédit (inflation et guerre en Ukraine), BOIRON société mère a distribué une enveloppe pour les augmentations générales sous la forme d'un montant individuel et forfaitaire de 100 € bruts par collaborateur. Il a également été décidé de mettre en place un intéressement complémentaire, intégrant l'augmentation des ventes sur le dernier trimestre 2021, ce que la formule du calcul de l'intéressement de juin 2021 ne permettait pas de faire.

L'année 2022 a également été marquée par la signature d'un nouvel accord de ratio de performance qui permet de mieux intégrer un contexte inflationniste marqué. Le mécanisme est innovant puisqu'il combine des mécanismes d'enveloppe classique mais aussi l'attribution d'un supplément d'intéressement évolutif en fonction des résultats de l'entreprise.

BOIRON société mère ainsi que sept de ses filiales ont une formule d'intéressement. **80,3% des salariés du Groupe ont bénéficié d'un intéressement en 2022 (contre 83,1% en 2021).**

Sur l'ensemble du Groupe, l'intéressement et la participation versés en 2022, au titre de 2021, ont représenté 4,5% des salaires annuels de 2021, soit environ à 0,6 mois de salaire, contre 0,8 mois pour l'année précédente. La masse salariale du Groupe est présentée au paragraphe 26 de l'annexe aux comptes consolidés.

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 sériés, 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 23,6% en 2022.

Les dividendes versés (près de 17 M€ en 2022, comme en 2021) 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 510 K€ en 2022, contre 354 K€ en 2021. Les bénéficiaires de ces actions et dons étaient notamment, des organismes d'aide en faveur de l'Ukraine, l'ASVEL Lyon Féminin, la fondation CGénial, 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).

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 sept supports de placements différents, dont deux sont labélisés « Investissement Socialement Responsable » (ISR). Au 31 décembre 2022, les montants investis sur ces deux fonds ISR s'élevaient à 16 M€ et représentaient 14% du total du dispositif.

En 2008, le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) des Laboratoires BOIRON 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.

1.2.1.4.3 Taxonomie

Le contexte

Le règlement européen (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 et les actes délégués (UE) 2021/2139 et (UE) 2021/2178 associés dits « Taxonomie » sont l'une des mesures phares du pacte vert européen, visant à :

- réorienter les capitaux vers des investissements durables,
- gérer les risques financiers induits par le changement climatique et les problématiques sociales qui en découlent,
- promouvoir la transparence et une vision à long terme des activités économiques et financières.

La « taxonomie » établit un système de classification des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental, en distinguant les activités réalisées pour le compte des clients, les investissements et l'exploitation courante.

À ce jour, les activités économiques « éligibles » à la taxonomie verte sont définies selon les deux premiers objectifs climatiques d'atténuation et d'adaptation (annexes I & II des actes délégués climat (UE) 2021/2139). Dans le cadre de ces deux objectifs, les activités visées sont celles qui contribuent de manière significative aux émissions de gaz à effet de serre dans l'Union Européenne ou qui proposent des solutions d'adaptation au changement climatique. Au titre de l'exercice 2022, sont retenus trois indicateurs de chiffre d'affaires, de CAPEX et d'OPEX correspondant, depuis 2021, à la part éligible, et à compter de 2022, à la part alignée considérée comme durable selon le règlement pour les deux objectifs climatiques.

La taxonomie verte sera étendue aux quatre autres objectifs environnementaux d'ici 2024. Les laboratoires BOIRON réviseront la méthodologie de reporting et les chiffres qui en découlent en fonction de l'évolution de la réglementation.

A terme, une activité « alignée », considérée activité durable, sera couverte par l'un ou plusieurs des objectifs environnementaux suivants :

- l'atténuation du changement climatique,
- l'adaptation au changement climatique,
- l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines,
- la transition vers une économie circulaire,
- la prévention et la réduction de la pollution,
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

La classification des activités procède d'une démarche en cinq étapes en cours de structuration par les laboratoires BOIRON :

- identifier les activités dites « éligibles » à la taxonomie, en se fondant sur le règlement délégué (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021,
- qualifier la contribution substantielle de l'activité à l'objectif environnemental,
- s'assurer que l'activité ne cause de préjudice important à aucun des objectifs,
- s'assurer du respect des principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, en particulier concernant les droits fondamentaux au travail et les droits de l'homme,
- calculer l'indicateur en rapportant les activités alignées au total des activités.

L'identification des activités éligibles et l'analyse de leur alignement sont en cours de structuration au sein des Laboratoires BOIRON. Les informations publiées au titre de la taxonomie seront affinées et susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions réglementaires et pratiques de place.

Les indicateurs de la taxonomie verte

Les Laboratoires BOIRON n'ont pas identifié au sein des annexes I et II de la taxonomie d'activité correspondant à son secteur d'activité.

Conformément aux textes, Les Laboratoires BOIRON ont initié des travaux afin de produire un reporting et d'identifier des CAPEX (les investissements liés à des actifs) ou des OPEX (dépenses) individuellement éligibles à la taxonomie.

Ainsi, les principaux CAPEX visés sont identifiés dans l'annexe « atténuation du changement climatique » du règlement délégué (UE) 2021/2139 avec les flottes de véhicules (activité 6.5), les investissements liés à l'efficacité énergétique (activité 7.3) ainsi que l'acquisition la propriété de bâtiments (activité 7.7).

LE CHIFFRE D'AFFAIRES

À ce jour, les activités durables sont décrites au regard des deux premiers objectifs climatiques d'atténuation et d'adaptation (annexes I & II des actes délégués climat). Les annexes I et II fournissent les définitions des activités éligibles, ainsi que les critères techniques permettant de les qualifier comme effectivement « éligibles » et « alignées ». En conséquence, les activités qui ne répondent pas à ces définitions sont considérées comme non définies dans le cadre de référence (en tant que telles « non éligibles »).

LES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (OU CAPEX)

Les CAPEX à considérer correspondent aux nouvelles acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice, avant dépréciation, amortissement ou réévaluation. Ainsi, sont pris en compte les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location dès la signature des contrats de location, et non les modalités de financement. Les dépenses d'investissement intègrent également les nouveaux actifs issus de regroupements d'entreprises effectués au cours de l'exercice.

Sur les 26,2 millions de CAPEX publiés, le montant des CAPEX éligibles à la taxonomie est de 5,7 millions d'euros.

Les dépenses d'investissement éligibles sont celles :

- liées aux activités potentiellement durables,
- faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable,
- liées à des activités économiques dites « mesures individuelles éligibles » dans la taxonomie visant à diminuer l'empreinte environnementale de l'entreprise, telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données.

Au sens du règlement délégué (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021, les activités des Laboratoires BOIRON n'étant pas considérées comme contribuant de manière substantielle aux deux premiers objectifs environnementaux, elles ne sont pas éligibles. Seules les dépenses d'investissement relevant de mesures individuelles peuvent donc être prises en compte.

Les « CAPEX taxonomie » éligibles représentent 23,5% du « total CAPEX taxonomie » des Laboratoires BOIRON. Ils correspondent principalement à des véhicules et des bâtiments.

L'analyse des immobilisations incorporelles du Groupe, et en particulier les investissements liés aux logiciels, n'a pas révélé d'investissements éligibles à la taxonomie.

Selon l'analyse initiée en 2022 des critères techniques de contribution substantielle, de l'application des « Do no significant harm » et des « garanties minimales », les CAPEX taxonomie alignés représentent 3,7% du total CAPEX taxonomie des Laboratoires BOIRON. Les CAPEX taxonomie alignés représentent par ailleurs 18,5% des CAPEX taxonomie éligibles.

LES DÉPENSES D'EXPLOITATION (OU OPEX)

Les OPEX à considérer comprennent celles :

- liées aux activités éligibles,
- faisant partie d'un plan visant à étendre ou à rendre une activité durable,
- liées à des activités économiques appelées « mesures individuelles » dans la taxonomie visant à diminuer l'empreinte environnementale de l'entreprise, telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données.

Toutes les dépenses d'exploitation ne sont pas à prendre en compte. Seuls sont à considérer les coûts de recherche et développement, les frais de rénovation des bâtiments, les charges des contrats de location à court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs ainsi que toute autre dépense directe liée à l'entretien courant d'actifs corporels nécessaire à leur bon fonctionnement.

Au sens du règlement délégué (UE) 2021/2139 du 4 juin 2021, les activités des Laboratoires BOIRON n'étant pas considérées comme contribuant de manière substantielle aux deux premiers objectifs environnementaux, elles ne sont pas éligibles. Seules les dépenses d'exploitation relevant de mesures individuelles peuvent donc être prises en compte.

Le montant des OPEX répondants à la définition données par la taxonomie représentent 17,7 millions d'euros soit inférieur à 10% des charges opérationnelles du Groupe. Au vu du montant limité et de la nature des charges visées au regard du modèle d'affaires des Laboratoires BOIRON applique le principe d'exemption de matérialité sur les OPEX taxonomiques.

Le Groupe n'ayant pas engagé au titre de l'année 2022 de dépenses d'exploitation relevant de ces mesures individuelles, la part des dépenses OPEX du Groupe relative à des activités économiques alignées sur la taxonomie est de 0%.

Les informations financières utilisées pour cette analyse sont issues des systèmes d'information des Laboratoires BOIRON (suivi des investissements et consolidation) à la clôture de l'exercice 2022. Elles ont été analysées et vérifiées conjointement par les équipes locales et centrales afin de s'assurer de leur cohérence avec le chiffre d'affaires, les OPEX et les CAPEX consolidés de l'exercice 2022.

Les tableaux sont présentés en annexes, à la section 7.10 des Informations complémentaires.

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. 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 cinq principes directeurs, socle de la stratégie RH, 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.

Les informations sociales communiquées dans le présent document sont consolidées pour l'ensemble des sociétés du Groupe, sauf mention expresse.

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, celui-ci a bâti une philosophie autour de deux axes majeurs : le développement personnel et le bien-être au travail. Cela exclut de fait les notions de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants ou de non-respect des droits de l'homme.

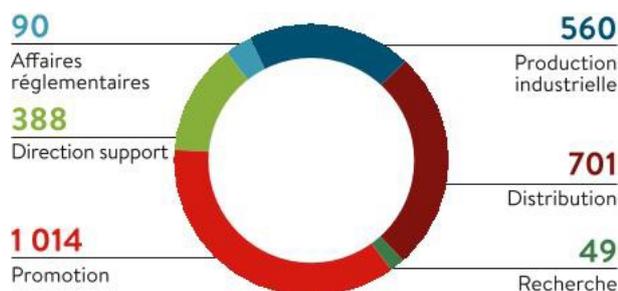
2801 salariés travaillent dans le Groupe, dont 96% sont en contrat à durée indéterminée.

65% des salariés travaillent en France.

	2022	2021
TOTAL GROUPE	2 801	2 769
France	1 854	1 811
Europe hors France	643	655
Amérique du Nord	199	193
Autres pays	105	110

L'effectif indiqué ne tient pas compte de **213 salariés** accompagnés dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) à fin décembre 2022. 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.

45% des salariés travaillent pour la production et la préparation/distribution.



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

1.2.2.1.2 Réorganisation mise en œuvre en 2021 par BOIRON société mère

Suite à la réorganisation initiée en 2020 et conduite sur l'année 2021, 449 salariés ont été contraints de quitter l'entreprise.

Tout au long de l'année 2022, BOIRON société mère a continué d'accompagner, avec le plus grand respect, les salariés impactés par le PSE, notamment grâce à :

- la mise en œuvre des mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE,
- l'intervention d'un cabinet externe spécialisé (Right Management) pour les guider dans la construction de leur nouveau projet professionnel jusqu'à leur retour à l'emploi,
- la mobilisation des équipes RH pour répondre aux questions et conseiller chaque personne concernée dans ses choix de mesures,
- la réunion régulière de la commission de suivi paritaire, créée à cet effet, pour apporter collégialement les précisions et interprétations nécessaires à la bonne application des dispositions du PSE. A la fin de l'année 2022, 199 personnes ayant adhéré au congé de reclassement externe sont sorties de celui-ci, dont 129 avec une solution de reclassement : 91 personnes ont retrouvé un emploi, dont 56 en contrat à durée indéterminée et 38 personnes ont créé ou repris une entreprise. En outre, 23 personnes ont quitté le congé de reclassement externe pour partir à la retraite et 8 personnes ont engagé une reconversion professionnelle impliquant une formation de longue durée se poursuivant au-delà du terme de leur congé de reclassement.

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 CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et des différents CSEE (Comité Social et Economique d'Etablissement). 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 qui se caractérise par :

- une exploitation des « presque accidents » et des « remontées de situation dangereuses » en collaboration avec le CSSCT,
- des 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,
- l'animation de ce sujet par les managers à l'occasion des réunions de service,
- la diffusion trimestrielle des indicateurs sécurité sur l'espace Intranet.

Pour illustrer cette démarche, voici quelques actions notables :

- 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.

Une attention particulière est apportée aux problématiques d'ergonomie qui constituent un risque significatif au niveau de différents postes de travail : en 2022, cinq analyses ergonomiques ont été réalisées. Des plans d'actions ont été définis et partiellement réalisés. D'autres études sont en cours. De plus, un groupe de travail a revu les parcours de formation gestes et postures afin de le redynamiser et faire en sorte qu'ils répondent efficacement aux besoins. Un membre du pôle HSES ou un relais aux projets d'achat d'équipements est intégré systématiquement pour la prise en compte de ces aspects.

Indicateurs en matière de santé et sécurité

	2022		2021	
	Groupe	BOIRON société mère	Groupe	BOIRON société mère
Nombre d'accidents de travail ⁽¹⁾	32	28	37	32
Taux de fréquence ⁽²⁾	8,06	12,10	8,69	12,50
Taux de gravité ⁽³⁾	0,64	1,08	0,78	1,24

(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.

37% des accidents survenus en 2022 proviennent de causes liées à la manutention ou à la posture et 34% proviennent de chute de plein pied.

1.2.2.1.4 Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Les Laboratoires BOIRON considèrent que la prévention et la détection des Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont l'affaire de tous. Ils sont convaincus que repérer rapidement ces risques permet de « résoudre » plus facilement certaines situations.

Pour cela, BOIRON société mère a mis en place une organisation spécifique pour déceler les difficultés, accompagner, animer et communiquer par l'intermédiaire :

- d'un référent national sur les RPS et le harcèlement,
- et de référents RPS sur chaque site.

Ces personnes sont la courroie de transmission entre les salariés en souffrance et les personnes qui peuvent les accompagner et les prendre en charge. Afin qu'ils soient en capacité d'accueillir, d'écouter, de conseiller et d'orienter les collaborateurs qui en ont besoin, ils ont tous été formés aux RPS. Un guide leur a été remis à l'issue de la formation pour les aider dans chacune des étapes de l'accompagnement.

De plus, une commission de suivi, ainsi qu'un groupe de travail RPS, composé de salariés et représentants du personnel, ont pour mission de travailler sur les situations remontées par les référents et réfléchir à comment les accompagner de manière à réduire les conséquences et impacts humains, construire et sensibiliser sur les actions à mettre en place afin de prévenir les RPS en élaborant des outils, méthodes ou processus. Ils assurent un lien de coordination centrale avec le CSE et le CSSCTC.

285 managers ont été formés au sein de BOIRON société mère depuis 2021. Ils sont chargés de sensibiliser leurs collaborateurs à la détection de ces risques.

Enfin, une ligne d'écoute est à la disposition des salariés qui ressentent le besoin de contacter un psychologue par téléphone (n° vert), 24h/24 et 7j/7. Elle a un rôle d'accueil, d'écoute et d'orientation (treize appels en 2022 dont 11 entretiens d'une durée moyenne de trente et une minutes ont été relevés).

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

« Prendre soin ... »

« Ces deux mots prennent tout leur sens au sein des Laboratoires BOIRON. Cela commence par prendre soin de ses collaborateurs en France et à l'étranger, au travers d'une politique de formation, de développement et de mobilité dynamique. BOIRON se réinvente à chaque instant, au travers d'une démarche d'innovation sociale permanente, ancrée par les fondateurs de BOIRON, qui permet de satisfaire les besoins d'aujourd'hui et de demain. Cette innovation permet d'offrir à nos collaborateurs un cadre de travail harmonieux où l'équilibre avec la vie personnelle prend une dimension complète. »

Juliette Baudry - Directrice des Ressources Humaines

METTRE EN PLACE UN CADRE DE TRAVAIL FAVORISANT LE BIEN-ÊTRE



1.2.2.2.1 2 801 salariés engagés pour le projet

Trois indicateurs permettent d'évaluer l'engagement des collaborateurs :

- **L'ancienneté moyenne des salariés de BOIRON société mère est de quinze ans et huit mois**

Ce chiffre exprime la relation pérenne dans laquelle les salariés s'inscrivent avec l'entreprise. L'ancienneté moyenne dans les filiales varie d'un an (dans la nouvelle filiale ABBI) à dix-huit ans (au sein de BOIRON Caraïbes). L'écart d'ancienneté entre les filiales est corrélé à leur date de création.

- **Le turnover¹ du Groupe est de 12%, contre 13,4 % en 2021.**

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

	2022	2021
Nombre d'embauches	342	262
Nombre de départs	324	359
Départs à l'initiative de l'employeur	72	98
Départs à la retraite	56	86
Autres départs à l'initiative du salarié	176	167
Autres causes	20	8
Turnover	12,0%	13,4%

Le taux de turnover ne prend pas en compte les départs intervenus en 2022 dans le cadre de la réorganisation initiée en 2020.

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

Le taux de turn-over baisse en 2022, notamment en raison de la baisse des départs à l'initiative de l'employeur (les réorganisations opérées en Russie et en Belgique en 2021 sont terminées) et des départs à la retraite (particulièrement en France). Une baisse de 30% des départs pour ces deux motifs est à noter.

Les départs à l'initiative des salariés ont légèrement augmenté (+5%) : les impacts de la pandémie sur le marché du travail constatés les années précédentes (attractivité et flexibilité) semblent s'atténuer.

Quelques faits sont à relever au niveau international :

- **Tunisie** : la re-sectorisation a eu un impact sur la taille des équipes commerciales ce qui explique la réduction d'effectif de l'ordre de 20%,
- **Suisse** : la modification du modèle commercial en Suisse a amené le Groupe à fermer la structure telle qu'elle existait, ce qui explique la variation importante d'effectif. Sur les onze salariés qu'elle employait, neuf ont été intégrés dans les équipes de VERFORA, deux ont démissionné, aucun licenciement n'a été opéré.

En parallèle, 342 embauches ont été réalisées sur 2022 (chiffre en hausse de 30% par rapport à 2021). Ces recrutements sont majoritairement réalisés en France mais aussi en Russie, Brésil et Belgique.

- **Le taux d'absentéisme (hors maternité)¹ au sein du Groupe s'élève à 6,4% en 2022 contre 6,1% en 2021.** Malgré quelques vagues de COVID pendant l'année 2022, le taux d'absentéisme reste stable et commence à se rapprocher de l'absentéisme pré-COVID. 5,68% 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 2022 était de huit 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.

1.2.2.2 Intégration des salariés

Le salarié est accompagné 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.). En 2022, pour faire face à des volumes de recrutement importants en production, les Laboratoires BOIRON ont lancé une campagne de recrutement avec la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), en partenariat avec le Pôle Emploi et l'Institut de formation en production IMT. Il s'agit d'une méthode innovante permettant d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Les candidats sont évalués sans critère discriminatoire et sans tenir compte de leur diplôme ni de leur expérience professionnelle.

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.

L'intégration des nouveaux collaborateurs intègre un parcours de formation de dix-huit mois qui a pour objectifs de comprendre l'entreprise, sa culture, sa philosophie mais aussi de leur permettre de rencontrer d'autres salariés. Ce parcours s'organise autour de rencontres avec chaque membre de la Direction Générale, un parcours sur l'homéopathie, les bonnes pratiques réglementaires mais aussi celles pour vivre ensemble et être performant. Une formation à la communication non violente est réalisée dans la 1^{re} année afin de développer et partager un langage commun dans l'entreprise. Un parcours spécifique pour les managers complète le dispositif.

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.

Au cours des premiers mois un séminaire découverte de deux jours est organisé pour tous les nouveaux arrivants des sites lyonnais et pour les agents de maîtrise et cadres des autres sites. C'est le moment pour eux de mieux comprendre la stratégie et la culture de l'entreprise en échangeant avec le Comité de Direction (CODIR), dans un esprit bienveillant, convivial et de partage.

Au bout d'un an, principalement à la date d'anniversaire de son entrée dans l'entreprise, un entretien « annuel » est organisé entre le manager et le collaborateur. 52% des collaborateurs de BOIRON société mère ont bénéficié en 2022 d'un entretien « annuel ». A l'échelle du Groupe, ce taux est également de 52%. Dans un contexte économique et géopolitique extérieur difficile et après deux années de pandémie où nos collaborateurs ont été impactés, ces entretiens offrent la possibilité de remotiver nos équipes en redonnant du sens, un cadre et de les écouter sur leurs besoins et leurs souhaits. Ils participent à créer une nouvelle relation de travail.

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).

1.2.2.2.3 Développement des compétences

ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LEUR DÉVELOPPEMENT



Les salariés sont accompagnés au quotidien, de leur arrivée jusqu'à leur départ via des formations assurant leur socle de compétences techniques et celles permettant de s'imprégner de la culture d'entreprise.

95% des salariés du Groupe ont reçu une formation en 2022 contre 90% en 2021. La durée moyenne d'une formation est estimée à plus de deux jours au sein de BOIRON société mère.

Les dépenses de formation s'élèvent à 2018 K€ (1839 K€ en 2021), soit 1,6% de la masse salariale non chargée du Groupe, contre 1,4% en 2021.

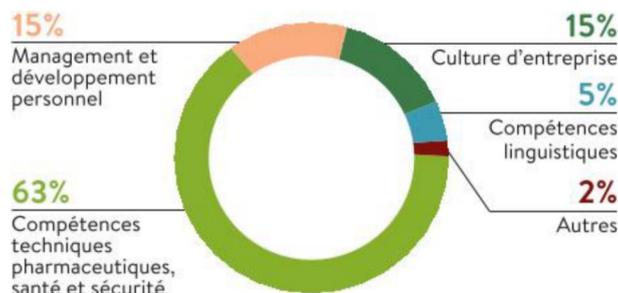
	2022	2021
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	2 655	2 598
Nombre d'heures de formation	39 719	43 784

Le nombre d'heures de formation est en baisse par rapport à 2021 d'environ 9% mais recouvre des réalités bien contrastées entre les filiales. En 2022, la diversification des méthodes d'apprentissage s'est poursuivie avec l'essor de l'offre e-learning.

La politique de formation des Laboratoires BOIRON est développée autour des piliers suivants :

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

Répartition par domaine des formations dispensées en 2022



A noter que l'organisation des formations au 1^{er} semestre a été difficile, étant encore soumise aux mesures sanitaires mais la digitalisation lancée en début d'année avec la plateforme LMS¹ « Camp'Us » a permis de continuer à se former. La plateforme s'est enrichie de nombreux contenus métier, en compétences transverses et en développement personnel permettant à chaque collaborateur de se former à tout moment et selon ses besoins.

Par ailleurs, une école de langue en ligne est proposée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

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 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 2022, 12% des salariés du Groupe ont travaillé à temps partiel.

Cette répartition reste identique par rapport à 2021, aussi bien dans les filiales qu'en France.

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 au sein de 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).

Au niveau du Groupe, en 2022, **75% 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% des temps partiels au sein de BOIRON société mère) ou sont prévus par le Groupe dès l'embauche (5% au sein de BOIRON société mère).

Afin de s'adapter à l'évolution des modes de travail, BOIRON société mère a signé un accord sur le télétravail en mars 2021, applicable depuis septembre 2021.

« 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 2022, 367 salariés de BOIRON société mère ont télétravaillé de façon régulière avec un avenant et 427 ont sollicité un télétravail occasionnel.

Un an après l'entrée en vigueur de l'accord sur le télétravail, les Laboratoires BOIRON ont signé en septembre 2022 un avenant pour adapter le télétravail aux réalités de l'entreprise.

Au travers de cet avenant et de sa mise en application, les laboratoires BOIRON rappellent l'importance des quatre principes fondateurs du travail hybride, qui sont :

- la transparence permettant de travailler en confiance tout en maîtrisant le pilotage,
- la responsabilisation,
- un mode d'organisation possible, devant répondre à la fois aux besoins de l'entreprise et du salarié,
- l'équilibre entre l'organisation collective de l'équipe et le fonctionnement individuel doit être respecté.

En 2022, 169 collaborateurs de BOIRON société mère (contre 236 en 2021) 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.

En parallèle, les accords « aide à un salarié ayant un parent gravement malade » et « accompagnement au projet personnel du salarié » permettent aux collaborateurs de l'entreprise de bénéficier d'aide, majoritairement dispensée sous forme de temps.

¹ Learning Management System : logiciel qui accompagne et gère un processus d'apprentissage ou un parcours pédagogique.

1.2.2.2.5 Mobilité

Depuis presque quarante ans, l'entreprise met en œuvre une pratique de la mobilité interne et externe au travers d'accords d'entreprise : accord d'aide à la création d'entreprise en 1984, accord d'aide aux projets personnels en 1987, lancement de la lettre de l'emploi en 1988 et accord sur la mobilité en 2009.

L'accord sur la mobilité permet à l'entreprise de réaffirmer sa volonté de favoriser toutes formes de mobilité définitives ou temporaires (missions) et de positionner la mobilité comme un des principaux facteurs de réussite de notre politique de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cela contribue à :

- répondre à 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.

Cette approche peut se traduire 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.

Il existe plusieurs formes de mobilité :

- par mobilité géographique, il est entendu une mobilité vers un autre site BOIRON (établissement, site de production, siège social) situé dans un bassin d'emploi différent,
- par mobilité professionnelle, il est entendu un changement d'emploi s'accompagnant d'un changement significatif dans la nature des activités et des responsabilités confiées,
- par mobilité externe, il est entendu un départ temporaire ou définitif de l'entreprise, le collaborateur souhaitant mener à bien un projet hors de l'entreprise.

En 2022, 64 mobilités ont été enregistrées au sein de BOIRON société mère.

Des moments d'échanges et de réflexion sont possibles pour accompagner les collaborateurs en amont d'une éventuelle mobilité à travers l'Entretien Professionnel (EP) ou l'Entretien d'Evaluation et de Progrès (EEP).

Des mesures d'accompagnement sont prévues dans le cadre de l'accord et peuvent être attribuées, au cas par cas, en fonction des besoins.

1.2.2.2.6 Le pôle « convivialité »

Dès 1983, les Laboratoires BOIRON ont fait le choix, très novateur, de mettre l'accent sur le bien-être et la performance des collaborateurs, en créant un poste appelé à l'époque « Maitresse de Maison ». Au fil des années, le périmètre d'activité s'est élargi jusqu'à devenir aujourd'hui le pôle « Convivialité & Communication Interne ».

La convivialité est donc **ancrée dans l'ADN de l'entreprise depuis quarante ans** comme un **prérequis au bien-être des salariés** et à la **performance de l'entreprise**. Ce pôle n'a cessé d'évoluer avec les mouvements des salariés et de façon organique avec l'entreprise, mais l'objectif reste le même : **contribuer au bien-être des collaborateurs en développant un environnement de travail inspirant dans lequel les salariés, comme leurs invités, se sentent bien.**

Des illustrations concrètes en faveur de la qualité de vie au travail au sein de 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 2022 des petits déjeuners aux salariés qui souhaitent la rencontrer, vif succès pour ces temps d'échange.

Des lieux d'échange favorisés ont été créés sur les sites de Messimy et de Sainte-Foy-lès-Lyon. Appelés Homéocafés, ces lieux empreints de convivialité, permettent aux collaborateurs de prendre du temps ensemble et d'échanger autour d'un café.

L'année 2022 a également été l'occasion pour tous les collaborateurs de fêter les quatre-vingt-dix ans du Groupe. Un événement dignement fêté et permettant de réunir, en toute convivialité, l'ensemble des équipes.

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.

BOIRON société mère s'est engagée, en collaboration avec le prestataire de restauration, dans la démarche « **Mon Restau Responsable** » qui vise à favoriser une alimentation saine, durable et de qualité basée sur **quatre piliers : l'assiette responsable, le bien-être des convives, les éco-gestes, l'engagement social et territorial.**

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 avec 100% de produits frais et locaux.

Depuis juin 2022, des livraisons hebdomadaires de paniers maraîchers sont organisées sur les sites de Messimy et de Sainte-Foy-lès-Lyon. Chaque salarié peut ainsi récupérer des légumes de saison, bio et locaux tout en échangeant avec les producteurs.

ACTIVITÉS RESPONSABLES

De nombreuses actions ont été mises en œuvre au cours de 2022, pour donner vie à cette convivialité :

- Suite à l'implantation des ruches sur le site de Messimy et sur le site des Olmes, des ateliers-découverte ont été organisés pour les collaborateurs autour des abeilles et de la récolte du miel. Pour cette année, 65 kg de miel ont été récoltés et tous les salariés peuvent le déguster au restaurant d'entreprise,
- En plus des donations des Laboratoires BOIRON pour l'Ukraine, des permanences de collecte se sont organisées avec les salariés pour récolter des matériels et vivres de première nécessité,
- L'initiative #PRENDRESOINDENOUS a été ponctuée en 2022 par des ateliers, des animations et des conférences sur site, à distance, en replay et aussi la mise à disposition tous les mois sur l'intranet de tutos bien-être,
- Un parcours de santé a été installé sur le site de Messimy. Ce parcours est également utilisé pour organiser des séances de « marche & course » en partenariat avec l'association « Courir pour Elles ».

Par ailleurs, BOIRON société mère dispose d'un Comité Social et Économique (CSE) très actif. Avec un budget de **1 333 K€ en 2022**, il a été possible de financer des activités sociales, culturelles et sportives destinées aux salariés.

QUALITÉ DE VIE SUR SITE

La plupart des sites des Laboratoires BOIRON s'expriment 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 :



Bien recevoir les visiteurs est une priorité et c'est en ce sens que 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 au sein de 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,
- BOIRON Espagne met à disposition un programme de bien-être pour fournir, si les salariés en ont besoin, des soins psychologiques personnalisés pour eux et leur famille. Une plateforme d'information et contenus sur la santé mentale est aussi disponible,
- 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,
- BOIRON Pologne a implanté dans ses locaux une mini-bibliothèque. On y trouve des livres consacrés à la santé, la nature, l'écologie mais aussi aux relations interpersonnelles et à la place de l'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.

DÉVELOPPER LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES



1.2.2.3.1 Égalité entre les femmes et les hommes

Un accord spécifique d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en vigueur au sein de BOIRON société mère. 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 2022 la note de 94 sur 100** (la moyenne nationale étant de 86 sur 100).¹

Dans le Groupe, **53% des 469 managers sont des femmes**.

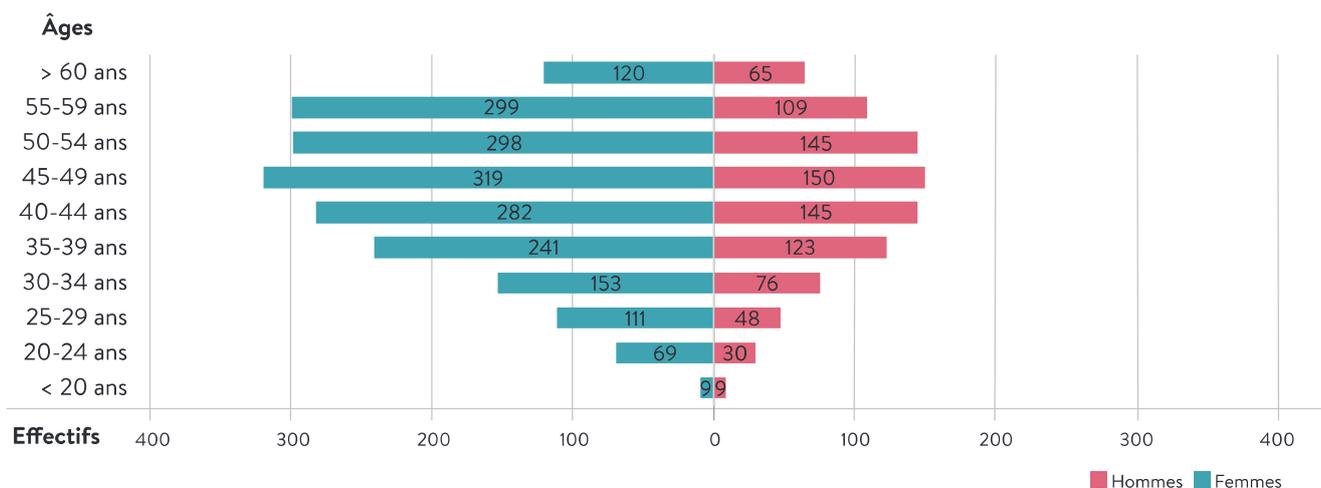
Au sein des **Comités de Direction**, composé de près de soixante-dix personnes, le pourcentage de femmes s'élève à **51%**.

	2022	2021
TOTAL GROUPE	2 801	2 769
Femmes	1 901	1 883
Hommes	900	886

¹ Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2022 et les résultats pour les plus grandes entreprises.



1.2.2.3.2 Pyramide des âges



18% des salariés du Groupe ont moins de 35 ans, 45% ont entre 35 et 49 ans, 37 % ont plus de 49 ans. Au sein de BOIRON société mère, l'âge moyen est de 45 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 porte ses fruits, avec un maintien au-dessus du seuil de 2% de la masse salariale. En 2022, cela représente 121 alternants et stagiaires.

1.2.2.3.3 Handicap

Au 31 décembre 2021, le taux d'emploi en matière de handicap était de 9,1% au sein de BOIRON société mère.

Ce taux est bien supérieur au minimum requis légalement et bien au-dessus des moyennes puisque aujourd'hui en France, le taux d'emploi global est de 3.1%¹.

Les données au titre de 2022 ne seront pas disponibles avant la fin du 1^{er} trimestre 2023 au plus tôt.

Depuis 1987, les Laboratoires BOIRON se sont efforcés d'avoir une politique active dans l'insertion professionnelle et dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, par l'application d'accords sociaux triennaux couvrant la période de 1989 à 2023, tous agréés par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECTE) tout d'abord puis par la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) ensuite.

¹ DARES, novembre 2022.

Ces différents accords ont 2 deux lignes directrices :

- favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap en ayant 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,
- garantir autant que possible le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en accompagnant ces salariés :
 - sur le suivi de leurs conditions de travail et sur la sensibilisation des équipes et de leurs managers,
 - à s'adapter aux mutations technologiques,
 - pour se réorienter professionnellement et être accompagné à la recherche d'emploi à l'extérieur si nécessaire.

Près de 76% des salariés de BOIRON société mère en situation de handicap sont âgés de plus de 50 ans.

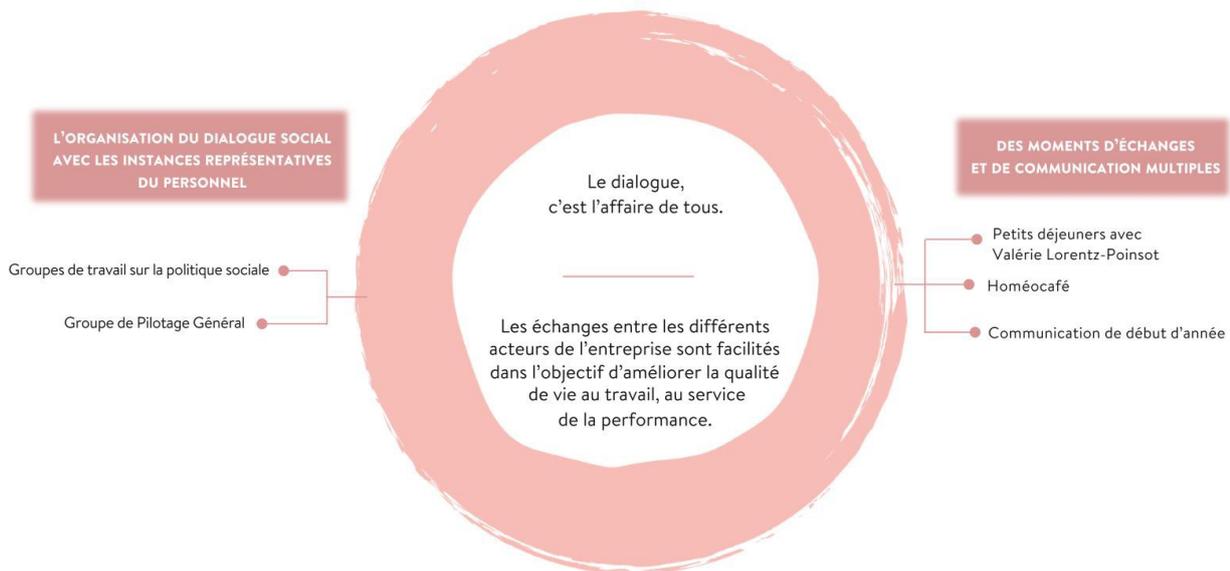
Une salariée assistante sociale et chargée de mission handicap, coordonne cette action en lien avec des relais handicap présents dans chacun des sites français. Leur rôle est d'être un interlocuteur terrain au plus près des salariés en situation de handicap afin de faciliter l'expression et la prise en charge des besoins, d'aider à leur bonne intégration au sein des équipes de travail mais également de pouvoir parler du handicap de manière générale, afin de le dédramatiser.

Quelques actions notables menées depuis quelques années, hors financement de l'Association nationale de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) :

- l'embauche de cinq salariés en situation de handicap en 2021,
- le maintien dans l'emploi avec notamment des prestations d'honoraires de traduction en langue des signes et financement de bilan de compétence,
- l'adaptation technique avec l'aménagement de poste de travail (bureau à hauteur variable, siège adapté, support ordinateur, ...).

1.2.2.4 Favoriser le dialogue social

RECHERCHER UN DIALOGUE EFFICACE AU SERVICE DES INTÉRÊTS DES COLLABORATEURS ET DE L'ENTREPRISE



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 différents Comités Sociaux et Economique d'Etablissement (CSEE), des organisations syndicales et de la Direction Générale.

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

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

Ce processus de concertation est également mis en œuvre dans les autres sociétés du Groupe 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.

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. Le graphique ci-dessous présente les accords majeurs :



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

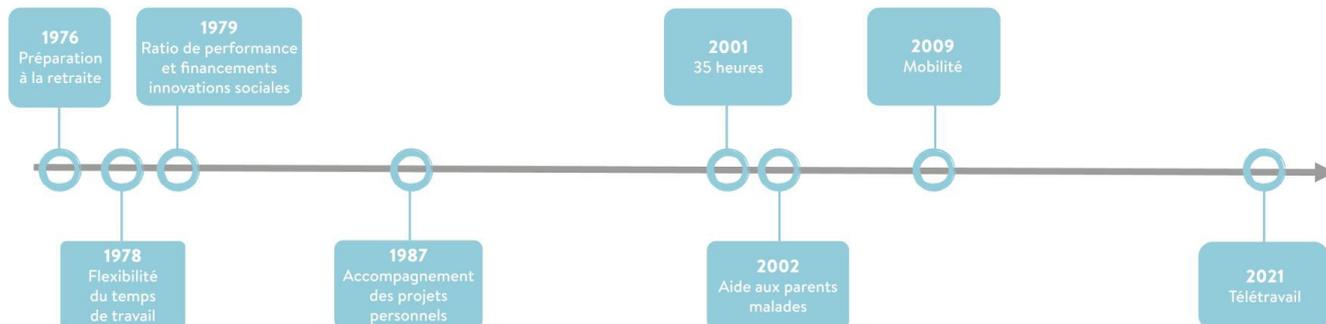
- Organisation, durée du temps de travail et congés
- Compte épargne temps
- Temps partiel choisi
- Préparation à la retraite
- Télétravail



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

Voici les accords emblématiques de BOIRON société mère :



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 culturels, artistiques, humanitaires 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

L'accord « aide à un salarié ayant un parent gravement malade » permet aux collaborateurs de l'entreprise de bénéficier d'aide lors de la fin de vie d'un proche ou lorsque survient pour un proche, une problématique de santé de manière brutale, subie et inattendue (accident, par exemple). Majoritairement, l'aide est accordée sous forme de temps sans aucune incidence financière pour le collaborateur mais peut également être accordée sous forme d'argent (achat d'un billet d'avion par exemple).

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.

Cette année, les instances en charge du dialogue social se sont réunies près de quarante fois au sein de BOIRON société mère, aboutissant au suivi des accords en cours et à la préparation de nouveaux accords.

Dix des accords de BOIRON société mère ont été revus et quatre avenants ont été signés en 2022 par les trois organisations syndicales. Ainsi, cela a permis :

- de proposer une protection santé complémentaire en rendant accessible, à un tarif très modéré, une sur-complémentaire facultative financée par les salariés. Cette sur-complémentaire permet d'améliorer les remboursements liés aux dépassements d'honoraires de spécialistes ou en cas d'hospitalisation (70% des salariés ont adhéré volontairement à ce dispositif),
- de proposer des placements d'épargne retraite complémentaires et supplémentaires sur des fonds financiers labellisés « Investissement Socialement Responsable » (ISR) et au travers d'un plus large choix de grille de gestions pilotées et permettant à chacun de trouver un profil de gestion adapté à ses besoins et envies (profil de gestion prudent, équilibré ou dynamique),
- d'adapter encore les modalités de télétravail.

La mise en place d'un campus d'apprentissage numérique

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.

La naissance d'une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne « Camp'Us » pour l'ensemble du Groupe, a permis la création d'un véritable écosystème d'apprentissage : une formation à tout moment et selon ses besoins.



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 :

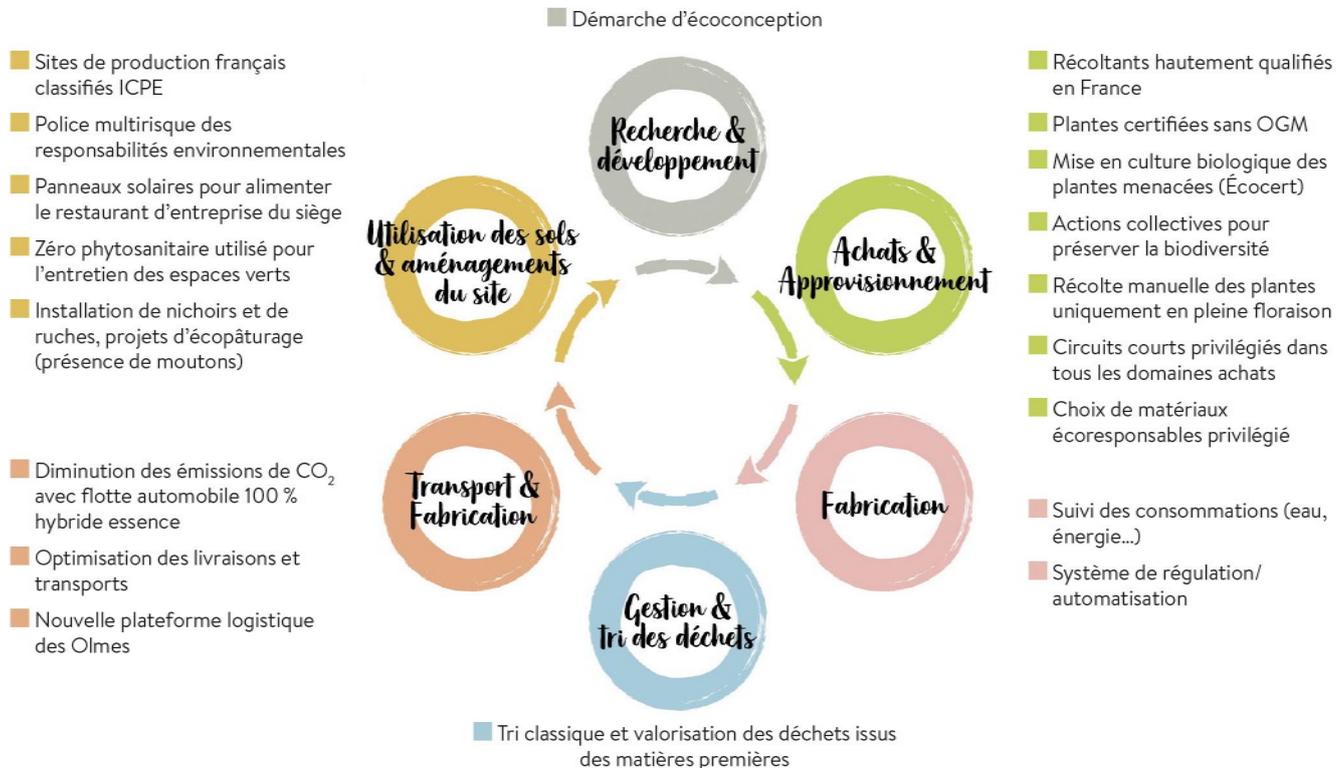
- des formats plus courts avec les webinaires, les micro-learning, les tutos pour offrir un apprentissage en continu, à la carte et ciblé,
- des contenus mixant du présentiel et du e-learning, des MOOCS¹ sur des thèmes en lien avec les problématiques du moment,
- des accompagnements à distance via Teams ou des classes virtuelles (ex: anglais, bureautique...),
- des ateliers du management et de parole « Echanges Simples et Directs » à distance ont été organisés pendant toute l'année.

L'innovation est au cœur des actions RH et le Groupe ambitionne de garder cet ADN en 2023 et dans les années à venir.

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

1.2.3 Préserver la biodiversité

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



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 deux sites de production basés en France, qui présentent les consommations d'énergie les plus élevées.

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

L'année 2022 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.

Les principales actions réalisées en 2022 dans le cadre de cette démarche sont :

- l'opération importante de vente et don d'équipements et de petit matériel de laboratoire suite au regroupement des activités de Montrichard, liée à la fermeture de ce site. Cette action a été menée en collaboration avec CAP-LAB, prestataire spécialisé dans la réparation et vente de matériel d'occasion, avec lequel les Laboratoires BOIRON travaillent depuis plusieurs années pour pouvoir donner une deuxième vie à du matériel non utilisé,
- le don de produits à péremption courte à des associations,
- la vente de lactose périmé pour un usage pharmaceutique mais utilisable pour d'autres usages à un broker de matières premières,
- l'animation du comptoir du réemploi qui a pour vocation de proposer du mobilier et matériel qui n'est plus utilisé par un service à d'autres personnes de l'entreprise,

- la suppression des gobelets jetables hors zone de production, des canettes et bouteilles d'eau en plastique ainsi que des pots de yaourts dans le restaurant d'entreprise de Messimy,
- la distribution de gourdes pour les salariés de BOIRON société mère qui en avaient besoin en contrepartie d'une contribution financière ensuite reversée à un centre d'oncologie,
- la décision prise auprès de la société de restauration de pouvoir mettre à disposition des fruits « hors calibre ».

Autres actions menées dans le Groupe avant 2022 :

- en 2021, tri du matériel présent sur le site de Sainte-Foy-lès-Lyon à la suite du déménagement des activités de production, en 2016. Cela a donné lieu aux actions suivantes :
 - des 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, le Collectif solidarité Lyon Beyrouth, les Restos du Cœur et l'ActForRef,
 - la 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 en 2021, la sollicitation d'un prestataire spécialisé dans le réemploi de matériel,
 - la 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 et en Espagne,
 - l'utilisation de vaisselle réutilisable dans les filiales polonaise, hongroise et à la Réunion. 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,



- la réduction de l'utilisation du papier et donc des déchets associés :
 - au sein de BOIRON société mère : suppression des imprimantes individuelles, démarche pour la dématérialisation des factures et mise en place de mopieurs¹ à badge,
 - au sein de BOIRON Roumanie : refus des prospectus et dépliants,
 - au sein de BOIRON Bulgarie : réduction de 30% des impressions de documents publicitaires.
- la 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),
- l'utilisation d'emballages textiles réutilisables (jute et lin) par BOIRON Roumanie,



- le travail commencé en 2018 au sein de BOIRON société mère 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,
- BOIRON Belgique a travaillé sur la suppression des factures papier avec une mise en place début 2023,
- BOIRON Espagne est membre du programme SIGRE, une initiative de l'industrie pharmaceutique pour la gestion des déchets d'emballage des produits commercialisés, en lien avec les directives sur les packagings.

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

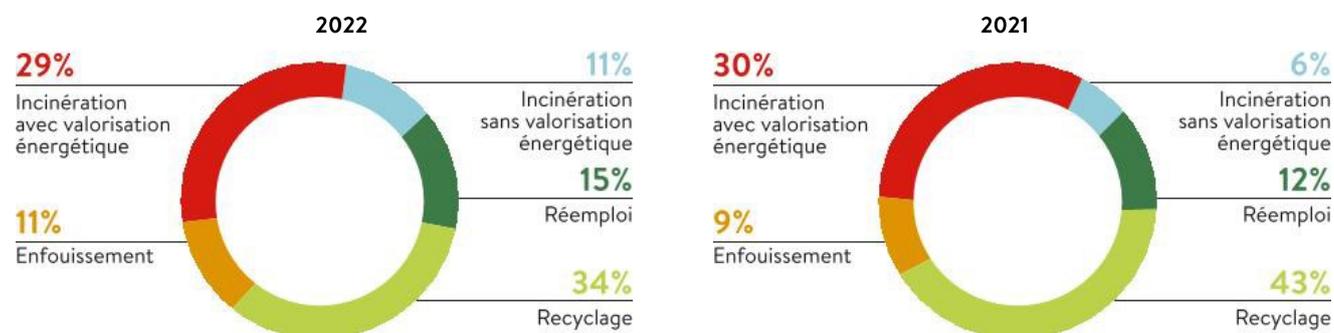
Zoom sur la réduction des déchets

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.

	2022	2021
Quantité de déchets (en tonnes)	2 178	2 248
Déchets dangereux	378	369
Déchets non dangereux	1 800	1 879
Part des déchets dangereux (en %)	17,4	16,4
Ratio tonnes de déchets / million d'unités produites	5,65	6,67
Nombre d'unités produites (en millions)	385,4	337

L'enjeu de la valorisation des déchets de production



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'achat.

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.

Depuis 2021, le Groupe réalise l'évaluation de ses fournisseurs à travers un partenariat avec la société EcoVadis. Cette démarche a permis aux Laboratoires BOIRON d'évaluer plus de 70% des fournisseurs stratégiques en France afin de rendre les achats toujours plus responsables. En 2022, la démarche EcoVadis a été déployée auprès de la filiale italienne, avec pour but d'être appliquée progressivement au sein d'autres filiales.

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

- l'environnement,
- le social et les droits humains,
- l'éthique,
- les achats responsables.

Le suivi est assuré grâce au déploiement de tableaux de bord et d'indicateurs sur la couverture et la notation EcoVadis, la localisation des fournisseurs ainsi que les délais de paiement.

La priorité aux achats durables

En 2022, les critères RSE ont été intégrés dans les analyses de risques et une charte des achats responsables, disponible sur le site corporate, a été rédigée à l'attention des fournisseurs afin de s'assurer de la prise en compte de ces aspects dans les actes d'achat.

Les clauses RSE figurant dans les appels d'offre et les contrats ont été renforcées. Une définition des attentes RSE est réalisée en amont avec chaque fournisseur stratégique et des revues RSE sont organisées à chaque réunion annuelle pour les faire progresser.

En interne, l'ensemble des acheteurs a suivi une formation spécifique aux achats responsables pour renforcer la démarche engagée pour les années à venir.

Pour les aspects éthique et compliance, une équipe composée de représentants des services achat, 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.

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, hors achats de négoce, 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 « Forest Stewardship Council » (FSC) ou « Programme de reconnaissance des certifications forestières » (PEFC) pour les articles de conditionnement,
- le déploiement de la démarche « Mon Restau Responsable » avec le partenaire de restauration afin d'améliorer la durabilité des repas servis, le confort des convives, la prise en compte du handicap, la réduction des consommations d'énergie et des déchets,
- BOIRON Pologne intègre des critères d'achat responsable lors de l'acquisition de matériel informatique (écolabels, fonctionnement économique). Les matériels usagés sont ensuite récupérés par des sociétés spécialisées de traitement et de valorisation.

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. Un questionnaire spécifique RSE a été mis en place en 2022.

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 :

- la convention Markstein autour de la protection de l'Arnica a été 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 et a été renouvelée cette année.

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

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

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.

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 Convention sur le Commerce International des Espèces de faune et de flore Sauvages menacées d'extinction, également appelée Convention de Washington (CITES). 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.

Afin de maîtriser les risques de rupture d'approvisionnement, des essais de culture « indoor » sur certaines variétés de plantes menacées ou difficiles à trouver ont été lancés.

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.

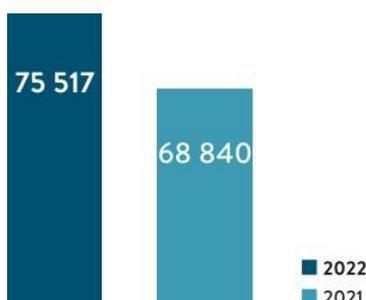
L'eau utilisée sur les sites provient du réseau d'eau potable.

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

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

- un pilotage et un suivi des consommations avec recherche des causes en cas de surconsommation,
- une optimisation du processus de fabrication de l'eau purifiée hors activité afin de limiter les consommations,
- des 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,
- un 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.

La hausse de la consommation d'eau est liée :

- à la reprise de l'activité de production,
- à la diminution du télétravail,
- à deux fuites qui ont nécessité un certain temps pour en identifier les causes et être solutionnées.

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)	2022	2021	Variation	
Sirop de saccharose	2 022	579	+1 443	+249,2%
Sucre	644	485	+159	+32,8%
Ethanol	277	242	+35	+14,5%
Lactose	213	155	+58	+37,4%
Vaseline	150	118	+32	+27,1%
Maltitol	93	60	+33	+55%
Sorbitol	53	40	+13	+32,5%

Les évolutions des quantités des principales matières premières utilisées sont directement liées à l'activité : après une baisse significative de l'activité en 2021, celle-ci a connu une nette reprise et en particulier au niveau de la fabrication des sirops.

Les filiales des Laboratoires BOIRON, bien que n'ayant qu'une activité administrative et commerciale, initient aussi des actions à leur niveau :

- 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.



Une tour à hirondelles, des gîtes à chiroptères ainsi que deux nichoirs à faucons crécerelles sont installés sur le site de Messimy. L'un d'eux est déjà habité. En 2022, une animation sur l'avifaune du site de Messimy a été organisée par des salariés passionnés et proposée à l'ensemble du personnel du site afin de les éveiller et les sensibiliser à cette thématique.

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'« Installation Classée pour la Protection de l'Environnement » (ICPE). 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 pollutions 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 constructions 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'impact 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 2021, ces émissions représentaient environ cinq 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 2022, ces pertes sont estimées pour les sites de production à deux-cent-un kilos.

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 préfetures 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, bache 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 voieries de certains sites de production restent éclairées la nuit. Afin de 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 a été menée pour installer des LED ambrées sur certains éclairages et supprimer certains points lumineux. La mise en œuvre est en cours de réalisation.

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. Les actions mises en place veillent à réduire cet impact sur les activités et les dépenses associées.

Toutefois, 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. A la rentrée 2022, un projet de calcul du bilan carbone scope 3 a été initié. Les équipes BOIRON sont accompagnées par un partenaire externe afin de calculer de façon efficace et juste les émissions indirectes de l'entreprise. Un travail conséquent est mené de par la rigueur des données sélectionnées et de la pertinence de l'année étudiée (exclusion de l'année 2021 pour cause de restructuration des activités). Des premiers résultats apparaîtront en milieu d'année 2023 et seront ensuite publiés sur le site internet du Groupe. L'analyse permettra ensuite d'activer des axes de réductions dans le cadre d'une trajectoire carbone concrète.

Les actions déjà 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.

	2022	2021	2020	Variation entre 2022 et 2021	
T équ CO2 (scope 1 & 2)	6 420	6 528	7 160	-108	-1,68%
TCO2 (scope 1 & 2) / millions €	12,02	14,35	13,94	-2,33	-19,38%

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 d'énergie.

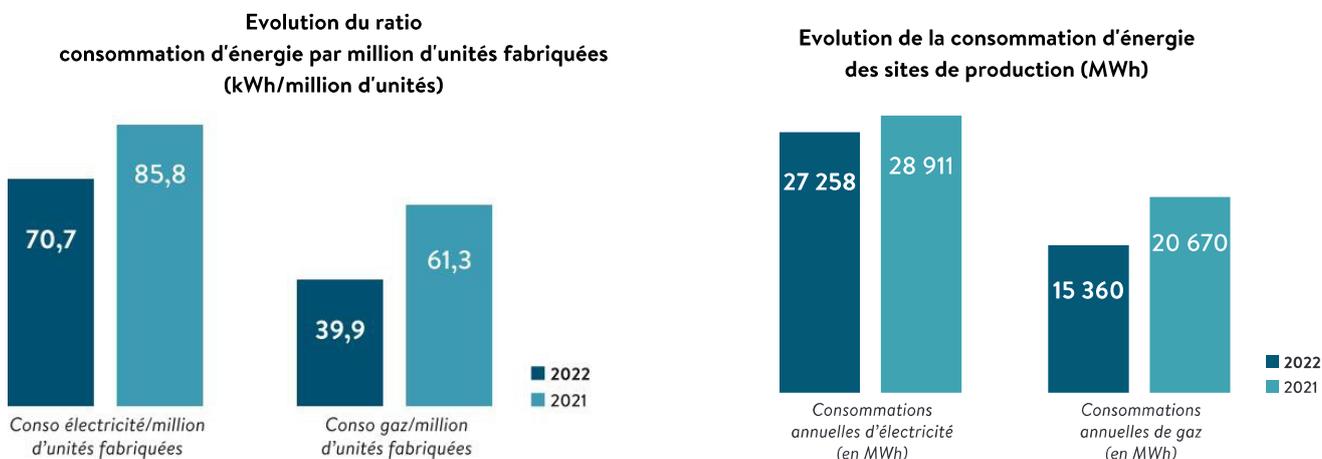
Quelques actions, à titre d'exemples :

- 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.

- les Laboratoires BOIRON ont signé en 2020 un Contrat de Performance Energétique (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. La mise en place de variateurs depuis 2021 sur certaines pompes ont permis d'économiser 582MWh sur l'année 2022 soit quarante-neuf tonnes de CO2 évitées,
- 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. À titre d'exemple ce maillage a permis de mettre à l'arrêt un compresseur,
- la production d'eau chaude d'un bâtiment de production a été décarbonée en récupérant la chaleur d'un compresseur et en associant une pompe à chaleur,
- une demande de permis de construire a été déposée pour l'installation d'ombrières de parkings photovoltaïques sur le site de Messimy,
- des études sont également en cours :
 - pour poursuivre la mise en œuvre de modes réduits de centrales de traitement d'air hors activité. L'enjeu est de maintenir les niveaux requis par les normes pharmaceutiques,
 - sur la production de chaleur et de froid afin d'évaluer les possibilités de mettre en place de la récupération d'énergie,
 - le site de Montévrain a également mis en place un Contrat de Performance Energétique (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 frigos 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.



Une baisse de la consommation d'énergie des sites de production est observée malgré la reprise de l'activité et la diminution du télétravail. Cela s'explique par la fermeture du site de Montrichard en décembre 2021 et également par la poursuite des actions mises en œuvre pour améliorer la performance énergétique des sites. Il est à noter que, ramenées aux quantités d'unités produites, ces ratios ont significativement baissé.

Voici quelques exemples d'économies d'énergie dans les filiales du Groupe :

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

La construction et
l'aménagement du nouveau
site de Newton Square (à

L'installation de panneaux
photovoltaïques sur la



Philadelphie, aux États-Unis) ont bénéficié de subventions car il a été reconnu écoresponsable.



toiture de l'établissement situé en Californie, a permis une diminution des deux-tiers 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 des systèmes informatiques.

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.

En 2022, la politique liée à la durée de vie des ordinateurs portables a été revue pour passer de trois à cinq ans leur durée d'utilisation. Des réflexions sont en cours pour améliorer la circularité des matériels informatiques et pour réduire les consommations liées à leur usage.

1.2.3.4.2 Distribution, promotion et mobilité durable

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, les filiales 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 favorisé la livraison aux officines une fois par jour au lieu de deux fois depuis la majorité de ses établissements de distribution, permettant encore de réduire l'impact carbone des flux de transport.

D'autre part, le 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.

Fin 2022, une boutique e-commerce a vu le jour sur le site boiron.fr. L'ambition est de concilier ce nouveau canal de distribution avec les valeurs des Laboratoires BOIRON, notamment en réduisant l'empreinte carbone associée et en adoptant des pratiques de reversement solidaire.

Afin de limiter au maximum l'impact environnemental de cette nouvelle activité, de nombreux axes ont été travaillés dès le lancement, tout en conservant la même exigence BOIRON :

- sélection du transporteur avec un cahier des charges RSE,
- utilisation de cartons écoconçus et limitation des espaces vides pour les livraisons,
- communication pour limiter les retours de produits,
- optimisation de l'empreinte numérique.

Ce projet s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. De nombreuses avancées sont d'ores et déjà planifiées en 2023.

	2022		2021		Variation du tonnage		Variation de la part
	Quantités en tonnes	en %	Quantités en tonnes	en %	en tonnes	en %	en point de %
TOTAL	6 334	100%	3 759	100%	+2 575	+69%	
Terre	3 348	53%	2 056	55%	+1 292	+63%	-2%
Mer	2 455	39%	1 296	34%	+1 159	+89%	+5%
Air	531	8%	407	11%	+124	+30%	-3%

Un écart est à noter par rapport aux données communiquées en 2021. Il s'explique par l'intégration des flux vers la Russie et l'Italie, qui étaient exclus jusqu'à présent car payés directement par ces filiales.

En 2022, BOIRON société mère, malgré une période de forte hausse des ventes aux Etats-Unis, a réduit la part du transport aérien en privilégiant l'envoi par bateau. Ceci dans le cadre d'une meilleure planification de BOIRON USA qui 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 105 grammes (NEDC¹ corrélé) par km contre 119 grammes en moyenne dans les entreprises similaires.

En 2021, BOIRON société mère a déployé une solution d'autopartage avec des véhicules électriques sur le site de Messimy afin de réduire encore l'impact carbone des déplacements professionnels.



La même année, 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.

L'année 2022 a été marquée par la mise en place d'un dispositif de covoiturage accessible par l'ensemble des salariés des sites français. Facile d'utilisation, via l'accès à une application, le système est incitatif financièrement. Utilisé par près de 15% des salariés en à peine quelques mois, il permet aussi de réduire le nombre de trajets domicile-travail individuel et ainsi les émissions carbone associées.

¹ Nouveau cycle européen de conduite.

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 écoconçus, 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

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 visant à renforcer leur naturalité, 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 écoconçus.

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 tri en conformité avec la loi AGEC.

En 2023, 100% des produits BOIRON à destination du marché français intégreront ces informations, tout statut confondu.



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

2022 est aussi l'année du lancement sur le marché de plusieurs références écoconçues :

- Homéoplasmine Natura : ce produit a été lancé en Hongrie et Slovaquie mais également en Pologne sous la dénomination Dermoplasmine Baume multi-usage. C'est la première spécialité BOIRON **100% écoconçue**, avec une formule naturelle et des packagings recyclables, issus de circuits de recyclabilité. Le tube est composé à 50% de matières recyclées et l'étui à 40% de fibres recyclées,
- Respiplant : un sirop dont la formule est à base d'actifs **100% d'origine naturelle**, sans conservateur, et dont les packagings sont recyclables,
- Ma première crème de change : un produit commercialisé en Asie, avec une formule naturelle et des packs recyclables.

baume dermoplasmine +
homeoplasmine natura



L'écoconception concerne aussi la Publicité sur Lieu de Vente

Afin de diminuer le nombre de « Publicités sur Lieu de Vente » (PLV) produites, des outils de gammes (pédiatrie, arnica, immunité, stress et sommeil) sont mis en place dans des pharmacies « partenaires ». Ceux-ci permettent d'assurer la durabilité de leur utilisation et ainsi de réduire les destructions. En parallèle, la centralisation du stockage a permis d'avoir une meilleure visibilité des stocks. La gestion est plus précise et évite de potentiels gaspillages.

L'objectif est aussi de limiter le nombre de PLV éphémères chez les clients. Une nouvelle gamme plus qualitative en bois a vu le jour. D'une manière générale, l'écoconception est intégrée dans les demandes de processus de fabrication : recours à des encres végétales, suppression des pelliculages et utilisation de mono matière pour faciliter le tri et le recyclage.

