

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

Une table de concordance est disponible au paragraphe 5.7.

Le rapport de l'organisme tiers indépendant est présenté au paragraphe 1.1.8.

1.1 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

1.1.1 Le modèle des Laboratoires BOIRON

1.1.1.1 Histoire et portefeuille de produits

Créés en 1932 par les pharmaciens Jean et Henri Boiron, les Laboratoires BOIRON se sont engagés dans la fabrication de médicaments homéopathiques afin de répondre à la demande des médecins en quête de solutions thérapeutiques efficaces, fiables et sans toxicité pour leurs patients. Depuis, l'histoire familiale se perpétue avec la volonté de faire progresser l'homéopathie partout dans le monde. Le récit se poursuit depuis maintenant 90 ans, avec l'ouverture à d'autres solutions de santé tout aussi efficaces, sûres et utiles, sous l'impulsion de Valérie Lorentz-Poinsot, Directrice Générale de l'entreprise.

Pour accompagner cet objectif, le Groupe a pour vocation de :

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

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

Ce respect se diffuse aussi dans un portefeuille très riche de produits qui apporte aux professionnels de santé et aux patients des solutions thérapeutiques pour traiter et prévenir un grand nombre de pathologies, sans risque d'effet iatrogène.

Toutes ces solutions de santé ont été élaborées en parfaite adéquation avec l'engagement de « soigner avec le plus grand respect ».

Devenus leader mondial de l'homéopathie, les Laboratoires BOIRON sont présents dans près de cinquante pays, via un réseau de vingt-neuf filiales et plus de vingt distributeurs. En 2023, les ventes à l'international représentaient 55% de l'activité.

En France, les médicaments des Laboratoires BOIRON sont distribués dans près de vingt-mille pharmacies, par quinze établissements répartis sur l'ensemble du territoire. Depuis fin 2022, quarante-six produits sont proposés à la vente en ligne.

Afin d'illustrer le cœur d'activité de l'entreprise, les paragraphes suivants détaillent les grandes familles de solutions de santé proposées par les Laboratoires BOIRON :

Les médicaments homéopathiques à nom commun

Ils sont généralement présentés sous forme de tubes de granules ou de doses de globules. Aucune indication thérapeutique ni posologie ne figure généralement sur leur conditionnement, car c'est le professionnel de santé qui détermine l'indication du médicament et sa posologie en fonction de chaque individu.

Les spécialités homéopathiques

Elles sont développées pour traiter ou prévenir une affection, ou encore pour entretenir un capital santé. Elles possèdent, généralement, une indication thérapeutique ou une allégation ainsi qu'une posologie pour un usage en automédication. Leur composition (une combinaison de plusieurs médicaments dans la plupart des cas), a été mise au point pour traiter un problème donné : rhume, toux, bouffées de chaleur, etc. En se reportant à la notice ou à l'emballage, le patient est à même de savoir dans quel cas le prendre. Ces médicaments se présentent sous forme de tubes, de doses mais aussi de comprimés, gels, pommades, sirops, collyres... Ils portent un nom de marque.

Dont les médicaments homéopathiques vétérinaires

Les Laboratoires BOIRON ont élaboré avec des professionnels de la santé animale, des solutions permettant d'apporter des réponses concrètes dans de nombreuses pathologies rencontrées chez les animaux de compagnie et en élevage.

En fonction des pathologies et des signes cliniques, les médicaments homéopathiques vétérinaires peuvent être prescrits seuls ou en complément d'un traitement adapté.

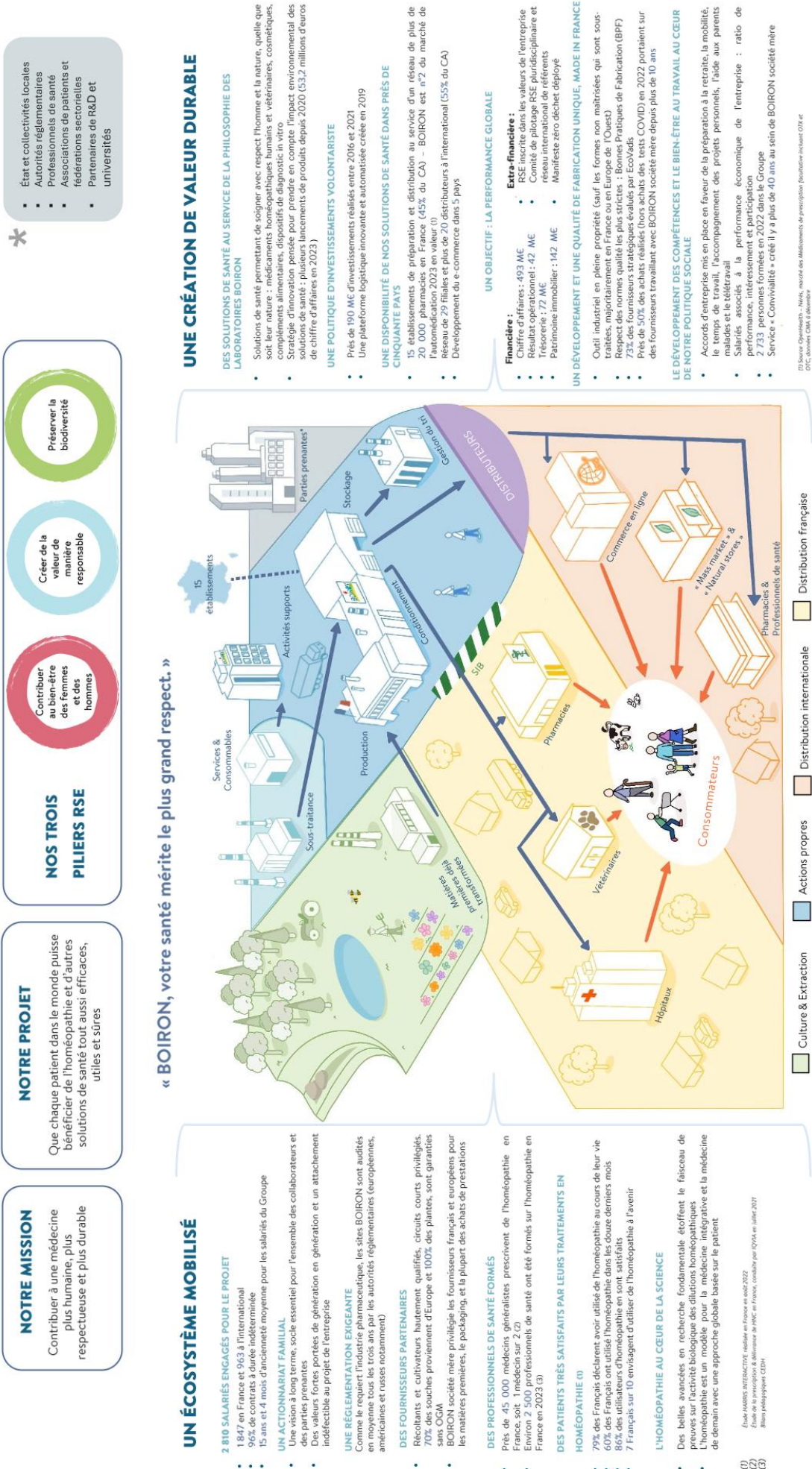
Ces médicaments homéopathiques vétérinaires sont sans effet secondaire connu, sans interaction médicamenteuse connue et comptent parmi les médicaments à privilégier en élevage biologique.

L'ensemble des médicaments homéopathiques vétérinaires sont exclusivement commercialisés chez les vétérinaires.

Les autres produits de santé

Ces solutions sont développées pour traiter ou prévenir une affection, ou encore pour entretenir un capital santé. Elles possèdent, généralement, une indication ou une allégation ainsi qu'une posologie pour un usage en automédication. Elles intègrent les dispositifs médicaux (diagnostics in vitro notamment), les compléments alimentaires, la phytothérapie ainsi que les cosmétiques.

1.1.1.2 Modèle d'affaires et chaîne de valeur



1.1.2 Les principaux enjeux RSE

1.1.2.1 Le processus d'identification des risques extra-financiers

« 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. »

Alexandra Rivoire - Directrice Financière



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 faible impact environnemental.

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

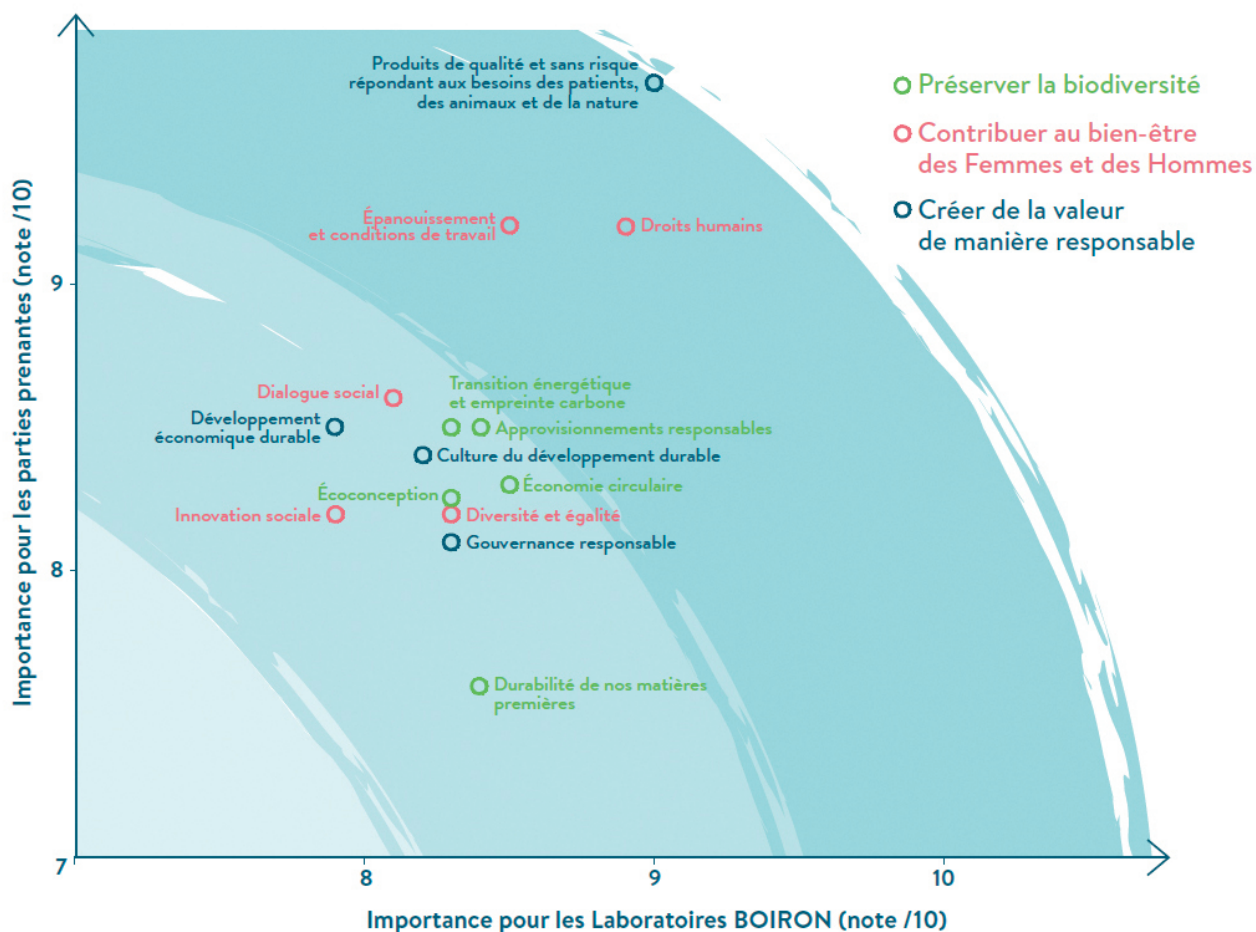
Ces piliers fondamentaux ont été déclinés en quatorze engagements, sur la base d'une analyse sectorielle, d'entretiens menés en interne et en externe puis validés par le Comité de Pilotage RSE, la Direction Générale ainsi que le Comité d'Audit.

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.

1.1.2.2 Le tableau de concordance des enjeux RSE et des objectifs de développement durable

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 en synthèse :



1.1.3 La politique d'intégration des enjeux RSE

1.1.3.1 La stratégie RSE

Chaque année, une feuille de route détaillée est réalisée pour la RSE. Elle permet de définir les enjeux et contributions souhaitées ou nécessaires de l'année à venir.

En 2023, toutes les grandes actions RSE identifiées ont été réalisées (réalisation d'une évaluation EcoVadis, calcul du bilan Carbone scope 3, déploiement de formations RSE et fresques du climat, réalisation d'actions de mécénat, préparation à l'arrivée de la CSRD, définition de critères d'écoconception pour les nouveaux produits...).

Les actions de sensibilisation ont continué auprès des directions de l'entreprise, de même que la participation à des événements de place avec des entreprises, des réseaux d'entreprise et des institutions.

Les trois piliers de la démarche RSE se renforcent et s'articulent grâce à trois types d'actions clés :

- **Structuration** de la démarche RSE (évaluations et certifications menées, calcul du bilan carbone scope 3, préparation de la CSRD...).
- **Animation** de la démarche RSE (déploiement de sensibilisation, de fresques, publication d'actualités sur l'intranet Groupe, animation des réseaux de référents...).
- **Soutien** aux autres services et directions (création de politiques et chartes structurantes, définition d'objectifs de réduction ou de critères à respecter...).

Le développement de la démarche RSE ainsi que les progrès réalisés, rendant les Laboratoires BOIRON toujours plus durables et respectueux de leur écosystème, peuvent s'apprécier à travers trois évaluations notables :



En 2023, 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 28% des entreprises les mieux notées.



« 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 ». En 2023, la note obtenue par les Laboratoires BOIRON au titre des données 2022 est de 65, contre 61 en 2022 et 54 en 2021. 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^{ème} position du classement (une progression de dix places) et en 3^{ème} position dans le secteur « Santé et Pharmacie ».

1.1.3.2 La gouvernance RSE

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 2023 de nombreuses actions, présentées dans l'ensemble de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) suivante et répondant aux enjeux RSE du Groupe.

L'ancrage du développement durable dans la culture et le projet de l'entreprise se réalise aussi grâce à l'existence d'un réseau international de référents 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.

Depuis désormais plusieurs années, chaque membre du Comité de Direction intègre dans sa feuille de route des actions qui contribuent au respect des engagements des trois piliers de la démarche RSE. Ces actions sont relayées par les différents services pour être déployées à tous les niveaux de l'entreprise, ce qui témoigne d'un réel engagement collectif.

En parallèle, le Comité de Direction élargi, composé de près de soixante directeurs d'établissements et départements de BOIRON société mère, qui se réunit très régulièrement pour évoquer les actualités de l'entreprise, aborde de plus en plus de sujets RSE.

Quant au Comité d'Audit, émanation du Conseil d'Administration, l'instance est davantage sollicitée sur les orientations de réglementations et de normes liées à la RSE.

En somme, la multiplicité des représentations offre une meilleure communication et un meilleur déploiement des actions RSE au sein de l'entreprise.

1.1.4 Responsabilité sociale

« 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. Les Laboratoires BOIRON se réinventent à chaque instant, au travers d'une démarche d'innovation sociale permanente, ancrée par les fondateurs des Laboratoires 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

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.

C'est dans cet esprit que les Laboratoires BOIRON mettent en œuvre des 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.

1.1.4.1 Respecter les droits de l'Homme et garantir la conformité aux lois et réglementations en matière de travail

1.1.4.1.1 Contexte

Les Laboratoires BOIRON considèrent leurs ressources humaines comme la première richesse de l'entreprise. Au-delà de la santé et de la sécurité des collaborateurs, le Groupe souhaite favoriser un environnement de travail agréable et convivial, où les droits de chacun sont respectés et la diversité encouragée.

Le Groupe s'engage à respecter la réglementation en matière de droit du travail dans tous les pays dans lesquels il est implanté, pour les 2 810 salariés qui travaillent en son sein. Cela exclut de fait, bien entendu, les notions de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants ou de non-respect des droits de l'Homme.

1.1.4.1.2 Politique et mesure de la performance

Nos effectifs

96% de nos salariés sont en contrat à durée indéterminée. 65% des salariés travaillent en France.

	2023	2022
TOTAL GROUPE	2 810*	2 801
France	1 847	1 854
Europe hors France	645	643
Amérique du Nord	203	199
Autres pays	115	105

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

Suivi de la réorganisation 2021 au sein de BOIRON société mère

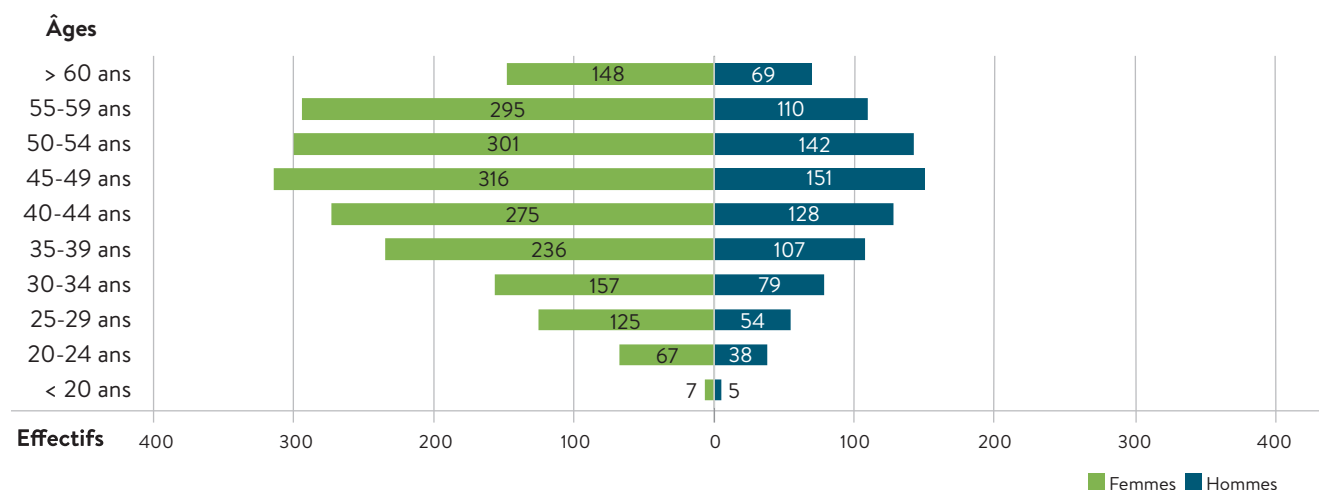
À la suite de la réorganisation initiée en 2020 et conduite sur l'année 2021, 449 salariés ont été contraints de quitter l'entreprise.

Tout au long de l'année 2023, BOIRON société mère a continué d'accompagner les salariés impactés par le PSE, notamment grâce à la mise en œuvre des mesures sociales d'accompagnement prévues par ce dernier.

La loi du 14 avril 2023 a réformé la législation relative à la retraite en relevant l'âge légal de départ à la retraite, impactant de nombreux collaborateurs engagés dans le dispositif de mesure d'âge prévu par le PSE. Les Laboratoires BOIRON et les organisations syndicales signataires du PSE se sont réunies et ont adopté des dispositions d'adaptation, visant à maintenir les collaborateurs concernés dans le dispositif.

A la fin de l'année 2023, 253 personnes ayant adhéré au congé de reclassement externe sont sorties de celui-ci, dont 163 avec une solution de reclassement : 111 personnes ont retrouvé un emploi, dont 65 en contrat à durée indéterminée, et 44 personnes ont créé ou repris une entreprise. En outre, 8 personnes ont engagé une reconversion professionnelle impliquant une formation de longue durée se poursuivant au-delà du terme de leur congé de reclassement et 30 personnes sont partis à la retraite à l'issue du congé de reclassement externe.

Notre pyramide des âges



19% des salariés du Groupe ont moins de 35 ans, 43% ont entre 35 et 49 ans et 38% ont plus de 49 ans.

Au sein de BOIRON société mère, l'âge moyen est de 45 ans et 7 mois.

Participer à l'intégration des jeunes dans la vie active

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.

En 2023, le Groupe compte 165 alternants et stagiaires.

S'adapter aux besoins du collaborateur

Les Laboratoires BOIRON sont convaincus que 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 des besoins spécifiques ou une situation difficile, une souplesse d'organisation dans son travail.

Trois accords fondent cette politique au sein de BOIRON société mère :

- l'accord d'entreprise sur la personnalisation du temps de travail qui 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),
- l'accord sur la retraite et sa préparation permettant à BOIRON d'affirmer 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. Cette organisation du temps de travail est instituée depuis 1976,
- les accords « aide à un salarié ayant un parent gravement malade » et « accompagnement au projet personnel du salarié » permettant aux collaborateurs de l'entreprise de bénéficier d'aide, majoritairement dispensée sous forme de temps pour faire face à certaines difficultés ou entreprendre des projets individuels.

A titre d'illustration, en 2023 :

- 11% des salariés du Groupe ont travaillé à temps partiel et 73% des temps partiels sont à l'initiative des salariés,
- 158 collaborateurs de BOIRON société mère ont bénéficié d'un accord sur la retraite et sa préparation.

Favoriser un environnement éthique

BOIRON attend de ses collaborateurs qu'ils agissent de manière éthique et professionnelle. Par conséquent, le Groupe met en œuvre les différentes politiques et procédures de lutte anti-corruption et de charte éthique qui lui permettent d'affirmer les règles et les standards applicables à tous dans le cadre des relations professionnelles.

Le Groupe a également mis en place un dispositif d'alerte interne (cf. paragraphe 1.1.6.2), lequel permet à chaque personne intéressée (membre du personnel, collaborateur extérieur ou occasionnel, sous-traitant...), de signaler des faits produits ou susceptibles de se produire dans l'un des domaines suivants : violation d'une charte ou d'un code de conduite du Groupe, discrimination, harcèlement, santé, hygiène et sécurité au travail, protection de la santé publique...

Un Comité d'Éthique est chargé de traiter les alertes signalées dans le cadre de ce dispositif.

Déployer une politique santé et sécurité

Les Laboratoires BOIRON veillent à se conformer aux obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail et s'engagent à :

- agir pour préserver la santé, la sécurité, l'intégrité des collaborateurs,
- développer la prévention à différents niveaux pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs, les protéger lorsque ces risques se réalisent et les accompagner face aux éventuelles conséquences de ces derniers.

Les Laboratoires BOIRON adoptent une approche proactive en matière de prévention des risques, en exploitant les incidents potentiels et en organisant des visites de sécurité dans les services. Les managers animent régulièrement ce sujet lors des réunions de service, et les indicateurs de sécurité sont diffusés trimestriellement en interne. Des actions concrètes, telles que la sécurisation des accès en hauteur dans le secteur de fabrication et l'amélioration de l'ergonomie des équipements sont menées.

1.1.4.1.3 Étude de cas



A titre d'illustration, et dans le cadre de sa politique santé, les Laboratoires BOIRON ont organisé, en juin 2023, une collecte de sang sur leur site de Messimy, en partenariat avec l'Établissement Français du Sang (EFS).

Les collaborateurs ont ainsi pu être sensibilisés sur l'importance de donner leur sang et appelés à se mobiliser pour sauver des vies.

Ce sont ainsi cent six collaborateurs qui se sont portés volontaires et ont permis à l'EFS de collecter soixante quinze poches de sang.

1.1.4.2 Promouvoir l'égalité, l'équité et l'inclusion tout en prévenant les situations de harcèlement et de discrimination

1.1.4.2.1 Contexte

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

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

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

1.1.4.2.2 Politique et mesure de la performance

En ce sens, le Groupe s'engage à :

- créer un environnement de travail inclusif encourageant l'harmonie de la diversité et des différences,
- promouvoir l'égalité des chances, en réaffirmant que toutes les personnes sont égales en droit,
- encourager une culture du respect et de la tolérance qui favorise notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, les droits des personnes en situation de handicap ainsi que les droits des personnes LGBTI+.

Accompagner le salarié dès ses premiers pas

Lorsque nous recrutons un nouveau collaborateur, ce n'est que le début de l'aventure, c'est pour cela que nous attachons une attention particulière à ce que chaque nouveau collaborateur soit bien accueilli et que son intégration soit facilitée.

Dès le premier jour, chaque nouvel arrivant reçoit un kit de bienvenue et a accès à un livret d'accueil dématérialisé. Au cours des six premiers mois, l'entreprise met en place un programme varié comprenant des rencontres avec différentes équipes et des sessions d'information. Cela inclut des petits déjeuners de bienvenue, des réunions d'informations, et un séminaire de deux jours, dédié à la

découverte approfondie de la stratégie et de la culture de l'entreprise, en interaction directe avec le Comité de Direction. Par ailleurs, un bilan des premiers pas chez BOIRON est planifié après deux mois dans l'entreprise afin de recueillir les premières impressions et permettre un échange approfondi avec le manager sur cette période de prise de poste.

Favoriser l'égalité professionnelle

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 2023 la note de 88 sur 100.

Dans le Groupe, 55% des 456 managers sont des femmes.

Au sein des Comités de Direction, composés de soixante-douze personnes, le pourcentage de femmes s'élève à 50%.

	2023	2022
TOTAL GROUPE	2 810	2 801
Femmes	1 927	1 901
Hommes	883	900



Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Au 31 décembre 2023, le taux d'emploi en matière de handicap est de 8,75% au sein de BOIRON société mère.

Ce taux est supérieur au minimum légal de 6% en vigueur, et bien au-dessus des moyennes puisque le taux d'emploi direct en France est de 3,5%¹.

Depuis toujours chez BOIRON, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fortes de notre engagement auprès de nos équipes. C'est pourquoi, afin de favoriser la reconnaissance et l'inclusion des situations de handicap, une semaine de sensibilisation dédiée à cette thématique a été organisée en 2023.

Agir pour la prévention et la détection des RPS

Les Laboratoires BOIRON considèrent que la prévention et la détection des Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont l'affaire de tous. Le Groupe est convaincu 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 et harcèlement sur chaque site.

Ces personnes s'apparentent à la « courroie de transmission » entre les salariés en souffrance et les personnes qui peuvent les accompagner et les prendre en charge. Afin qu'ils aient la capacité d'accueillir, d'écouter, de conseiller et d'orienter les collaborateurs qui en ont besoin, ils ont tous été formés aux RPS. Les managers sont également formés pour prévenir, détecter et accompagner des situations à risques.

En parallèle, l'entreprise a mis en place une ligne d'écoute disponible 24h/24 et 7j/7, offrant aux salariés la possibilité de contacter un psychologue par téléphone. Onze appels dont huit entretiens d'une durée moyenne de trente-trois minutes ont été comptabilisés en 2023.

Une page dédiée aux RPS a été créée, permettant de sensibiliser l'ensemble des salariés aux principaux facteurs et de les orienter en fonction de leur situation. Cette démarche vise à encourager la libération de la parole et à inciter les collaborateurs à s'exprimer.

Trois enquêtes RPS ont été menées en 2023.

¹ DARES, novembre 2023

1.1.4.2.3 Étude de cas

Afin d'illustrer le volet inclusion des Laboratoires BOIRON, une campagne de sensibilisation « Osons la différence » a été animée en 2023. Dans ce cadre, des ateliers et animations ont été organisés sur les différents sites et établissements de BOIRON société mère :



- des ateliers sportifs pour sensibiliser aux difficultés physiques : les ligues handisports régionales sont intervenues en proposant des ateliers pratiques dont l'objectif était de sensibiliser aux difficultés quotidiennes rencontrées par les personnes en situation de handicap. Ainsi, à Marseille et Messimy, des parcours « déficients visuels » se sont déroulés tandis qu'à Toulouse, Nantes et Bordeaux les salariés ont pu tester différents handisports comme le rugby fauteuil, le « goalball », le basket fauteuil ou le tir à l'arc...
- une restauration solidaire : à Nancy, Reims et Dijon, les salariés ont pu profiter d'un déjeuner dans un restaurant qui emploie des personnes en situation de handicap pour le service à table. À Sophia Antipolis, les plateaux repas ont été commandés auprès d'un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et à Tours un goûter préparé par l'entreprise Café Joyeux a été partagé. Enfin, notre partenaire API RESTAURATION a accueilli pour une journée à Sainte-Foy-lès-Lyon, Amaury Lépine, champion de natation en sport adapté et cuisinier de profession,
- des témoignages concrets : des conférences ont aussi été organisées dans ce cadre, comme à Pantin, sur le thème handicap et musique, à Clermont-Ferrand où, Ludovic Lemoine, notre sportif Homéo&Sport médaillé olympique, a présenté son parcours en tant qu'escrimeur handisport ou encore à Messimy avec l'intervention de Loïse Rondepierre, sportive de haut niveau et architecte, accompagnée d'un employé de production au sein du service Tubes et Doses.

1.1.4.3 Participer au développement des collaborateurs et offrir des conditions de travail favorables

1.1.4.3.1 Contexte

« 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

Le Groupe souhaite que chaque collaborateur puisse exprimer et développer son potentiel et offrir des opportunités de formation et de développement pour améliorer les compétences de ses collaborateurs. Il aspire également à créer un environnement de travail professionnel et convivial, promouvant le respect de la biodiversité, le bien-être des femmes et des hommes et la création de valeur de manière responsable.

1.1.4.3.2 Politique et mesure de la performance

Accompagner le collaborateur tout au long de son parcours professionnel

Les nouveaux collaborateurs suivent un parcours de formation de dix-huit mois. Il vise à leur offrir une compréhension approfondie de l'entreprise, de sa culture, et de sa philosophie. Le programme englobe un parcours sur l'homéopathie, les bonnes pratiques réglementaires, ainsi que les compétences nécessaires pour vivre ensemble et être performant au sein de notre organisation. Un programme spécifique est prévu pour les managers.

Les Laboratoires BOIRON encouragent les collaborateurs à définir des objectifs de carrière en collaboration avec leur manager. Le Groupe s'engage à évaluer régulièrement la performance des collaborateurs, favorisant des échanges qualitatifs avec les managers. Une campagne d'entretiens annuels a été initiée en 2023, impliquant 70% des collaborateurs, soulignant l'adaptabilité constante aux besoins des équipes.

Tout au long de leur parcours professionnel, BOIRON met en œuvre des entretiens avec les managers ou ressources humaines, dédiés au développement des compétences et à la carrière du collaborateur.

En 2023, au sein du Groupe, 2 733 collaborateurs ont bénéficié de formations, totalisant ainsi près de 49 000 heures, réparties en compétences métiers (63%), volet managérial et développement personnel (17%), culture d'entreprise (12%), et compétences linguistiques (6%). Conscient des défis d'un monde en constante évolution, BOIRON a investi dans des programmes de formation permettant à ses collaborateurs de s'adapter rapidement aux changements tout en favorisant leur bien-être. Parallèlement, la plateforme digitale Camp'us étoffe l'offre de formation. Cette initiative a permis à chaque collaborateur de se former pour acquérir des compétences transverses selon son propre rythme, quand le besoin est ressenti.

BOIRON société mère favorise l'accès à la formation des collaborateurs en investissant 2% de sa masse salariale, soit 1 694 K€, représentant en moyenne, près de 16 heures de formation par employé. Cette démarche a contribué significativement aux piliers stratégiques de l'entreprise tout en approfondissant la transformation organisationnelle. En cela, BOIRON démontre son engagement constant d'offrir des opportunités de développement professionnel à ses collaborateurs.

Favoriser les missions et mobilités transverses

Depuis presque quarante ans, l'entreprise favorise 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.

Ce dernier 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 la politique de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet engagement 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 2023, cinquante-trois mobilités ont été enregistrées au sein de BOIRON société mère.

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

Promouvoir des conditions de travail collectives innovantes

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 ».

La convivialité est ancrée dans l'ADN de l'entreprise depuis plus de quarante ans, comme un prérequis au bien-être des salariés et à la performance de l'entreprise. Ce pôle n'a cessé d'évoluer organiquement avec les évolutions de 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 les visiteurs, se sentent bien.

Sécurité et conditions de travail

Au sein de BOIRON société mère, les problématiques de sécurité et des conditions de travail sont prises en charge par le pôle Hygiène Sécurité Environnement et Sûreté (HSES), en étroite collaboration avec le pôle droit social et santé au travail, auquel est rattaché les personnels infirmiers.

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 Économique d'Établissement). Cette démarche s'appuie sur la réglementation, sur certains indicateurs tels que ceux liés aux accidents du travail ainsi que sur l'évaluation des risques.

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

En 2023, le taux de fréquence du Groupe est de 8,7 et le taux de gravité de 0,5.

Dialogue social et innovations sociales

« 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

Le Groupe est conscient que la promotion de conditions de travail collectives innovantes est le fruit, si applicable, d'un dialogue social de qualité et de l'application d'accords collectifs.

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 Économique Central (CSEC), des différents Comités Sociaux et Économiques d'Établissements (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 Économique 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 filiales du Groupe de manière moins formelle, en fonction de leur taille et/ou de la législation en vigueur, facilitant un échange direct et spontané sur les thèmes sociaux.

Au sein de BOIRON société mère, l'année 2023 a été marquée par l'organisation des élections professionnelles visant au renouvellement des membres des dix-huit Comités Sociaux et Économiques (CSE) d'établissement.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de maintenir un processus d'échange et de construction des accords dynamique, expression concrète de la politique sociale de l'entreprise et de son esprit de dialogue social.

La politique sociale de BOIRON société mère se traduit au travers de plus de trente-deux accords d'entreprise, dont les accords majeurs suivants :

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 pour la Retraite Collectif.
- Participation et intéressement.
- Gratification (13^{ème} mois).

ACCOMPAGNER LE SALARIÉ DANS SON PARCOURS DE VIE

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

ADAPTER LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

- Organisation, durée du 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.

1.1.4.3.3 Étude de cas

Plusieurs illustrations concrètes en faveur de la qualité de vie au travail au sein de BOIRON société mère peuvent être citées, notamment :



- 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 écogestes (notamment la lutte contre le gaspillage alimentaire), l'engagement social et territorial,
- depuis juin 2022, des livraisons hebdomadaires de paniers maraîchers perdurent sur le site de Messimy. Chaque salarié peut ainsi récupérer des légumes de saison, bio et locaux tout en échangeant avec les producteurs.

À la suite de 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, 44 kg de miel ont été récoltés et tous les salariés peuvent le déguster au restaurant d'entreprise.

Suivi des indicateurs clés de performance des Ressources Humaines

		2023	2022	2021
Droits de l'Homme, santé et réglementation	Taux de précarité des contrats de travail	4%	4%	-
	Effectifs (Groupe)	2 810	2 801	2 769
	Pourcentage de répartition temps plein/temps partiel	11,2%	12%	12%
	Pourcentage de temps partiel initiative des salariés	73,3%	75%	N/A
	Nombre de personnes en préparation retraite	158	169	236
	Nombre d'alerte via la ligne éthique	1	0	0
Égalité, diversité et inclusion	Ancienneté moyenne en année (BOIRON société mère)	15,4	15,8	17,5
	Pourcentage de turn-over	9,7%	12%	13,4%
	Nombre d'embauches	278	342	262
	Nombre de départs	263	324	359
	Départs à l'initiative de l'employeur	53	72	98
	Départs à la retraite	50	56	86
	Autres départs à l'initiative du salarié	147	176	167
	Autres causes	13	20	8
	Pourcentage d'absentéisme (hors maternité)	5,7%	6,4%	6,1%
	Pourcentage de femmes	68,6%	67,9%	68
	Index égalité professionnelle	88	94	94
	Pourcentage de femmes au sein du CODIR	50%	51%	-
	Taux de managers femmes	55%	53%	53%
	Taux d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)	8,8%	8,8%	9,1%
	Nombre d'alertes concernant la discrimination et/ou le harcèlement	3	3	1*
Dialogue social, conditions de travail et qualité de vie au travail	Taux de réalisation des entretiens d'évolution professionnelle	72%	52%	52%
	Taux d'accès à la formation	93%	92%	91%
	Taux de fréquence ⁽¹⁾	Groupe	8,7	8,1
		BOIRON société mère	10,9	12,1
	Taux de gravité ⁽²⁾	Groupe	0,5	0,6
		BOIRON société mère	0,7	1,1
	Nombre d'accords collectifs négociés chaque année	12	14	10

(1) 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.

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

*Enquêtes RPS suivi depuis juin 2021.

1.1.5 Responsabilité environnementale

La maîtrise des risques et impacts environnementaux est un enjeu clé pour les Laboratoires BOIRON sur leur chaîne de valeur et 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.

Le Pôle HSES ainsi que les Services Généraux pilotent en étroite collaboration la démarche environnementale de l'entreprise. Depuis plusieurs années, ces services peuvent compter sur l'ensemble des métiers du Groupe qui ont intégré cet enjeu dans leurs activités afin de déployer la politique environnementale des Laboratoires BOIRON avec proactivité.

La politique environnementale des Laboratoires BOIRON constitue la stratégie de l'entreprise en matière de gestion de ses principaux enjeux environnementaux et contribue à l'atteinte des Objectifs de Développement Durables (ODD), définis par l'ONU, suivants :



Les Laboratoires BOIRON s'engagent sur plusieurs aspects :

- définir des objectifs chiffrés pluriannuels pour les principaux enjeux environnementaux et les communiquer,
- respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales applicables,
- respecter et préserver la biodiversité,
- réduire les consommations d'énergie et développer l'usage des énergies renouvelables,
- réduire les consommations d'eau,
- réduire les déchets et promouvoir leur valorisation,
- réduire l'empreinte carbone liée aux activités,
- embarquer l'ensemble des parties prenantes dans cette démarche : collaborateurs, prestataires et fournisseurs, sous-traitants, clients...

1.1.5.1 Bilan carbone, gestion de l'énergie et réduction des émissions de GES

1.1.5.1.1 Contexte

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.

Afin de répondre aux enjeux environnementaux et économiques, les Laboratoires BOIRON mènent depuis plusieurs années des actions de mesure, de pilotage et d'optimisation des consommations énergétiques.

En 2023, l'entreprise a réalisé son premier bilan carbone scope 3 sur l'année de référence 2022. Il apparaît, entre autre, par rapport à cette thématique, que 6% des émissions proviennent de l'énergie nécessaire au fonctionnement des installations.

Responsable et soucieuse des impacts environnementaux, l'entreprise a à cœur de déployer des actions visant la réduction carbone dans le but d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050.

1.1.5.1.2 Politique et mesure de la performance

Les Laboratoires BOIRON publient depuis plusieurs années le bilan carbone scope 1 & 2 concernant les émissions carbonées directes de l'entreprise. Cette année, un cap a été franchi avec la finalisation du calcul du bilan carbone scope 3, se focalisant sur les émissions carbonées indirectes.

Avec leur premier bilan carbone global, les Laboratoires BOIRON ont souhaité mesurer leurs émissions, selon la méthode agréée par l'ADEME et l'Association Bilan Carbone, sur le périmètre « France élargie ». Dans ce cadre, l'ensemble des flux d'activité ont été pris en compte, des approvisionnements en matières premières jusqu'aux livraisons des médicaments et solutions de santé, aux portes des filiales internationales. Pour l'heure, les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités propres des filiales ainsi que l'utilisation des solutions de santé par les utilisateurs finaux ne rentrent pas dans le périmètre du calcul du bilan carbone scope 3.

Le taux d'incertitude lié à ce calcul est estimé à 47% et a été effectué avec la méthodologie bilan carbone V4. Ce pourcentage s'explique notamment par la représentation majoritaire du poste achats (matières premières et services) dans le bilan carbone global.

En conclusion, les émissions carbone des Laboratoires BOIRON sont ainsi estimées à 80 391 tonnes CO² eq., ce qui représente 44 tonnes CO² eq. par salarié en France et 212 tonnes CO² eq. par millions d'euros de chiffre d'affaires réalisé en France.

Les postes les plus impactants sont les suivants :

- le poste achats est de loin le plus émetteur de gaz à effet de serre (GES) : il représente à lui seul 50% des émissions et est estimé à 40 236 tonnes CO² eq. Au sein de ce poste, la sous-traitance et les achats de services sont majoritairement représentés,
- le transport est le deuxième poste le plus impactant avec 20 494 tonnes CO² eq., ce qui représente 25% du total des émissions,
- enfin, le troisième poste le plus conséquent concerne les immobilisations, qui représentent 9% des émissions carbone.

Ce premier bilan carbone conforte les Laboratoires BOIRON dans leur volonté d'adresser le sujet de la réduction des émissions de GES et de s'inscrire durablement dans la lutte contre le réchauffement climatique.

En fin d'année, la Direction Générale s'est fixée pour 2030, l'objectif de réduire de 50% les émissions de GES par rapport 2022. Afin de fixer des cibles de réduction pertinentes, en lien avec les travaux scientifiques du GIEC et les objectifs des Accords de Paris, les Laboratoires BOIRON auront à cœur en 2024 de transformer cette ambition en plan d'actions sur l'ensemble des activités du Groupe.

Concernant la gestion de l'énergie, les consommations des sites de Messimy, Sainte-Foy-lès-Lyon et des Olmes sont pilotées par l'équipe des services généraux.

Tous les mois, un tableau de bord est partagé avec le prestataire multi technique de maintenance des installations afin d'analyser leur fonctionnement, d'optimiser leur consommation et même, demain, simuler leur consommation en fonction de l'activité.

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 sites de production et de logistique basés en France, qui présentent les consommations d'énergie les plus élevées. Cependant, au niveau des émissions carbone, le bilan carbone scope 3 prend bien en considération l'ensemble des sites et établissements français.

Parallèlement, deux indicateurs relatifs aux consommations de gaz et d'électricité sont suivi mensuellement par le Comité de Direction.

Bilan carbone scope 3 des Laboratoires BOIRON :

Émissions de CO ²	Unité	2022	2021	2020
Émissions de CO ² – Scope 1	Nombre en tonne eq CO ²	5 016	5 211	5 518
Émissions de CO ² – Scope 2	Nombre en tonne eq CO ²	1 404	1 412	1 644
Émissions de CO ² – Scope 3 (toutes catégories)	Nombre en tonne eq CO ²	73 971	ND	ND
ÉMISSIONS TOTALES DE CO²	<i>Nombre en tonne eq CO²</i>	80 391	ND	ND

Consommations d'énergie de BOIRON société mère :

Énergie	Unité	2023	2022	2021	Var. N vs N-1
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (GAZ ET ÉLECTRICITÉ)	<i>Nombre en MWh</i>	46 815	47 977	51 665	-2,4%
Consommation d'énergie des sites de production	<i>Nombre en MWh</i>	35 946	37 628	43 680	-4,5%
Consommation des sites de production / surfaces construites (m ²)	<i>Taux</i>	0,59	0,61	0,63	-3,3%

La consommation d'énergie des sites de production ci-dessus intègre les consommations des sites de Messimy (siège social et production) ainsi que celui de Montévrain (production). En 2021, les consommations d'énergie prenaient en compte le site industriel de Montrichard, qui depuis a été fermé. Les données 2022 ont également été mises à jour car elles intégraient précédemment les sites de Sainte-Foy-lès-Lyon et des Olmes, désormais hors du périmètre « production ».

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.

Une baisse de la consommation d'énergie, notamment d'électricité, des sites de production est observée et s'explique grâce à :

- la mise en place d'arrêt de centrale de traitement d'air (CTA) en inoccupation sur les conditionnements secondaires,
- l'ajout de variateurs sur pompage,
- la variation de production.

1.1.5.1.3 Étude de cas

L'implication des Laboratoires BOIRON dans la diminution de leur consommation énergétique et de ce fait, leur empreinte carbone, s'illustre à travers différentes mesures :



- mise en place future, durant l'année 2024, au siège social de Messimy, de panneaux photovoltaïques, permettant de produire et d'autoconsommer 13% de la consommation électrique globale du site,
- recrutement d'une ressource en alternance spécialisée en management de la performance énergétique,
- chauffage et climatisation respectant les plages de température indiquées pour les entreprises (19 à 25 degrés),
- optimisation des consommations électriques des salles blanches en dehors de l'activité,
- installation d'une pompe à chaleur avec récupération d'énergie fatale sur un groupe froid lors d'un processus de fabrication,
- optimisation de la distribution d'eau chaude et d'eau glacée,
- mise en place d'un suivi pluriannuel des investissements et des impacts carbone,
- adaptation de la supply chain, en optimisant les stocks et en améliorant les prévisions de vente,
- recours prioritaire au transport maritime par rapport au transport aérien,
- gestion d'un parc automobile hybride, plus propre et respectueux,
- promotion de l'autopartage électrique et incitation au covoiturage pour les trajets professionnels et domicile-travail.

1.1.5.2 Veiller à l'utilisation durable de l'eau

1.1.5.2.1 Contexte

Les Laboratoires BOIRON veillent à l'utilisation et à la durabilité des ressources et des matières dans leurs activités. L'eau utilisée sur les différents sites français en fait notamment partie et provient du réseau d'eau potable.

L'année 2023 a été marquée par une sécheresse sans précédent par sa longueur et son intensité, avec des conséquences importantes et inquiétantes pour les étés futurs, dans un contexte de changement climatique.

Les principales sources de consommations sont liées aux installations de sprinklage pour la défense incendie, à la production d'eau chaude et aux sept unités de productions d'eau purifiées (EPU) nécessaires à la production et aux opérations de nettoyage.

1.1.5.2.2 Politique et mesure de la performance

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. Toutefois, chaque solution pertinente identifiée afin de réduire la consommation d'eau est mise en œuvre : pilotage et suivi des consommations, optimisation de processus, investissements dans des solutions innovantes et durables, nouveaux procédés...

Acteur économique responsable, les Laboratoires BOIRON ont mis en place tous les outils nécessaires au suivi des consommations, à la chasse aux fuites et à la sensibilisation du personnel pour éviter le gaspillage et répondre au plan de sobriété hydrique.

Le pôle HSES ainsi que les services généraux s'assurent du bon fonctionnement des installations de production et distribution d'eau dans le respect de la réglementation.

Depuis trois ans, les services ont travaillé pour cartographier et instrumenter le comptage et la remontée d'information des principales sources de consommation.

Avec 4 500 m³ d'eau consommés par mois, le site de Messimy est le premier consommateur d'eau au sein du Groupe.

Un tableau de bord du suivi global des consommations d'eau est adressé mensuellement aux membres du Comité de Direction.

Eau	Unité	2023	2022	2021	Var. N vs N-1
Consommation d'eau	Nombre en m ³	65 548	70 361	62 260	-6,8%

La consommation d'énergie des sites de production ci-dessus intègre les consommations des sites de Messimy (siège social et production) ainsi que celui de Montévrain (production).

À noter que le périmètre a évolué par rapport à l'année 2022. Le site logistique des Olmes et le site de Sainte-Foy-lès-Lyon ne sont plus intégrés (consommations moins significatives). Les précédentes années ont été modifiées en conséquence.

La baisse de la consommation d'eau observée est notamment liée à la réparation de fuites sur le site de Messimy.

1.1.5.2.3 Étude de cas

Lors des épisodes de sécheresse en 2023, les Laboratoires BOIRON ont immédiatement pris des mesures pour diminuer leur consommation d'eau : identification de fuites, arrêt de l'arrosage des espaces verts, report des opérations de nettoyages des façades et déclaration journalière des volumes d'eau consommés et rejetés.

Au-delà de ces mesures d'urgence, plusieurs actions ont été initiées :

- la sensibilisation du personnel via les outils de communication interne,
- la présentation des constats et conséquences des sécheresses hydriques lors d'une réunion avec les principaux acteurs de l'activité pharmaceutique,
- l'intégration d'une ressource en alternance pour travailler sur la fiabilisation des données, la visibilité des sources de consommations afin d'optimiser les consommations et éviter le gaspillage,
- l'allocation de budgets pour recycler les eaux des installations de sprinklage lors d'essais hebdomadaires,
- la poursuite de l'automatisation des remontés de consommations sur les outils de pilotage,
- l'initialisation d'une étude sur le réemploi des eaux usées en interne ou avec des partenaires locaux,
- la rédaction d'un plan de continuité d'activité en cas de crise,
- la mise en place d'un suivi pluriannuel des actions et des résultats de réduction des consommations d'eau.



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.

1.1.5.3 Gestion des déchets et économie circulaire

1.1.5.3.1 Contexte

La Direction Générale des Laboratoires BOIRON, signataire d'un Manifeste Environnemental prônant la méthode « zéro déchet », encourage toutes les initiatives participant à l'économie circulaire.

Dans cette dynamique, les Laboratoires BOIRON travaillent activement sur la réduction des déchets, en procédant, quand cela est possible à des dons de produits à péremption courte ou à de la vente à prix attractifs de matériels encore en état.

1.1.5.3.2 Politique et mesure de la performance

La politique des Laboratoires BOIRON vise à réduire les déchets et promouvoir leur valorisation.

Quatre grands engagements sont représentatifs de cette politique :

- réduire la destruction de produits finis grâce à l'application de la procédure de don,
- animer le comptoir du réemploi au sein de l'entreprise,
- réduire l'achat d'articles promotionnels à destination des partenaires,

- supprimer les solutions à usage unique dès que possible, notamment au sein du restaurant d'entreprise.

En parallèle, le recyclage reste une priorité depuis une vingtaine d'années pour les déchets générés. De nombreuses filières de valorisation de matières ont été mises en place : papier, plastique, carton, palettes, métal, sucre, eau sucrée, « big bags », mandrins, supports d'étiquettes, déchets végétaux, étuis et notices, régénération d'alcool, cartouches usagées pour réemploi, etc.

Les indicateurs ci-dessous témoignent de la démarche :

Déchets	Unité	2023	2022	2021	Var. N vs N-1
Production de déchets (sites de production et plateforme logistique)	<i>Nombre en tonnes</i>	1 957	2 178	2 248	-10,1%
Part des déchets recyclés	<i>Taux</i>	47%	34%	43%	34,3%
Part des déchets réemployés	<i>Taux</i>	5%	15%	12%	-64,3%
Part des déchets dangereux	<i>Taux</i>	19%	17,4%	16,4%	9%

1.1.5.3.3 Étude de cas



Outre les dons de milliers de produits cosmétiques et d'autotests réalisés en 2023, l'action de mécénat « Rentrée Solidaire », dans le cadre de l'adhésion à l'Entreprise des Possibles, a permis de valoriser du matériel de bureau pour l'entreprise, tout en représentant un très beau don pour les associations.

En effet, l'opération a permis de récolter deux palettes complètes de fournitures scolaires (fournitures de l'entreprise et apport volontaire de salariés) et près de deux-cents ordinateurs portables (provenant de l'ancien parc informatique de l'entreprise), qui ont été confiés à l'Entreprise des Possibles et à Emmaüs Connect pour le matériel informatique.

Cette action a permis de valoriser des fournitures et des ordinateurs pouvant encore être utiles pour soutenir les élèves, les étudiants et les individus exclus du monde numérique au sein de la métropole de Lyon, en leur offrant l'accès aux outils essentiels pour l'éducation et la communication.

1.1.5.4 Démarche d'éco-conception

1.1.5.4.1 Contexte

« Chez nous, l'écoresponsabilité passe également par l'écoconception de nos médicaments et de nos autres produits de santé : 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

Depuis plus de 90 ans, les Laboratoires BOIRON se sont distingués par leur attention particulière à la qualité des médicaments homéopathiques et de leurs autres solutions de santé. Cette attention s'est toujours faite en adéquation avec le respect de la nature et la préservation de la biodiversité. À ce titre, de nombreuses initiatives ont été menées avec succès, que ce soit via l'utilisation de plantes issues de l'agriculture biologique ou la mise en place de pratiques favorisant la biodiversité. En 2023, BOIRON entreprend un virage significatif avec l'introduction d'une politique d'écoconception, alignant ainsi ses actions historiques avec des objectifs environnementaux encore plus ambitieux. Cette transition marque une étape importante dans l'engagement continu de l'entreprise pour un développement durable et responsable.

1.1.5.4.2 Politique et mesure de la performance

Les Laboratoires BOIRON respectent pleinement le cadre réglementaire français en matière d'écoconception, notamment à travers les lois AGECE et 3R :

- la loi AGECE (Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) impose plusieurs obligations, dont l'intégration d'un trigramme sur les produits pour informer sur leur recyclabilité et la nécessité de mettre en place un plan quinquennal d'écoconception. Ce plan vise à établir des objectifs clairs pour réduire l'impact environnemental sur une durée de cinq ans,
- la loi 3R (Réduire, Réutiliser, Recycler), centrée sur les principes de réduction, de réutilisation et de recyclage, incite les entreprises à adopter des pratiques plus durables à travers l'ensemble de leurs processus de production et de distribution.

Ainsi, en 2023, BOIRON se conforme à 100% à ce cadre réglementaire, avec par exemple l'ensemble des produits affichant les consignes de tri, l'affichage des caractéristiques environnementales pour les produits concernés, ou encore la préparation d'un plan quinquennal d'écoconception visant à établir des objectifs précis et mesurables pour réduire l'impact environnemental sur une période de cinq ans.

Au-delà du respect de ces réglementations, BOIRON s'engage davantage en 2023 avec l'adoption d'une politique d'écoconception. Cette politique articulée autour de trois domaines, le packaging, la formulation et les achats/fabrication, a vocation à s'appliquer au développement de produits à partir du 1^{er} janvier 2024.

À ces trois domaines, d'autres pourront être ajoutés au fil des ans, mais ils ont été choisis car :

- le packaging est un élément clé de l'impact environnemental des produits. BOIRON reconnaît l'importance de réduire les déchets et de promouvoir une économie circulaire à travers des emballages durables,
- la formulation des produits a un impact direct sur l'environnement et la santé des consommateurs. BOIRON s'engage à développer des produits respectueux de l'environnement et de la santé humaine,
- les processus d'achat et de fabrication influencent considérablement l'empreinte carbone et la durabilité des produits. BOIRON vise à minimiser son impact environnemental à travers des pratiques d'approvisionnement et de production responsables.

Cette politique sera respectée pour les produits fabriqués par BOIRON (médicament, cosmétique, complément alimentaire), avec un nombre d'exclusions limité (dispositifs médicaux, produits issus de certains partenariats...).

Ainsi, BOIRON vérifiera que les seuils minimaux suivants sont respectés pour ces nouveaux produits :

Packaging

- 100% d'emballages primaires, secondaires et tertiaires recyclables,
- 100% d'emballages carton issus de forêts éco-gérées (ex. label PEFC).

Formulation

- Taux de naturalité des ingrédients supérieur à 95%,
- Biodégradabilité de la formule de 60% minimum en 28 jours,
- Nombre d'ingrédients limité à 20.

Achats et fabrication

- 90% de matières premières issues de l'Europe,
- 100% de matières premières végétales cultivées en agriculture biologique.

1.1.5.4.3 Étude de cas

L'éco-tube, un tournant stratégique d'écoconception pour l'entreprise



Le tube homéopathique des Laboratoires BOIRON est un véritable emblème depuis la création de l'entreprise. Se vendant à des millions d'unités chaque année, cela a été un véritable défi industriel pour maintenir un niveau de qualité et de fonctionnalité élevé lors des réflexions d'écoconception, tout en ne perturbant pas les patients.

Fruit d'un travail et d'une collaboration étroite avec les fournisseurs d'article de conditionnement, et les équipes Réglementaires, Achats, Packaging, Analytiques, Production, Maintenance et Marketing, l'éco-tube est commercialisé depuis l'année 2023, avec un premier lancement en France et aux États-Unis.

Cette démarche d'écoconception s'est appuyée sur une démarche scientifique permettant de challenger et d'évaluer les choix afin de garantir factuellement la diminution de l'impact de l'éco-tube sur l'écosystème.

Résultat :

- il est devenu mono matière, ce qui le rend recyclable par les filières de tri¹,
- il est devenu plus léger, ce qui permettrait d'économiser près de vingt-sept tonnes de plastiques à l'année.

1.1.5.5 Protection de la biodiversité

1.1.5.5.1 Contexte

Les solutions de santé des Laboratoires BOIRON exploitent les propriétés thérapeutiques de substances issues de trois règnes : chimique/minéral, animal et végétal. Celles-ci dépendent de ce fait de la biodiversité pour leur disponibilité ainsi que de la qualité de la faune, de la flore et des ressources minérales pour assurer leurs propriétés.

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.

A cela s'ajoute la démarche globale d'achats responsables (présentée au paragraphe 1.1.6.1) favorisant le respect des critères de qualité et de développement durable des achats. Il est primordial pour les équipes achats 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.

D'autre part, la maîtrise des risques et des nuisances induites directement par les activités des Laboratoires BOIRON et pouvant impacter la biodiversité est aussi une thématique stratégique pour l'entreprise. Le pôle HSES a pour responsabilité d'assurer la veille réglementaire en matière d'hygiène, sécurité et d'environnement pour les Laboratoires BOIRON. Une ingénieure environnement spécialisée en réglementation des ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) a été recrutée en 2023.

1.1.5.5.2 Politique et mesure de la performance

Afin de respecter au mieux la biodiversité, les Laboratoires BOIRON s'engagent sur les points suivants vis-à-vis du sourcing des matières premières végétales :

- appliquer strictement la charte de Bonnes Pratiques de Cueillette de plantes sauvages (GWP, Guidelines for good wild Practice of medicinal and aromatic plants, Europam version en vigueur) demandée dans les cahiers des charges,
- privilégier la mise en culture afin de mieux gérer la ressource et limiter la pression sur les espèces sauvages,
- encourager et accompagner les producteurs à développer des cultures certifiées biologiques afin maintenir la fertilité des sols et la qualité de l'eau en limitant l'utilisation d'intrants.

¹ France/États-Unis/Canada/Maroc/Tunisie

Liste des indicateurs de performance liés à la biodiversité au sein des processus d'achat :

Biodiversité	Unité	2023	2022	2021
Pourcentage de teintures mères BIO	Taux (en litre)	78,7	20,3	ND
Pourcentage de fournisseurs certifiés bio (plantes)	Taux	63,5	63,5	63,5
Pourcentage de fournisseurs « sensibles » ayant signé un cahier technique de qualité (matières premières)	Taux	96	96,6	91,5

Concernant les impacts « directs » et potentiels liés aux sites de production des Laboratoires BOIRON sur la biodiversité, ceux-ci ont le statut d'Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Leurs activités sont encadrées par des arrêtés ministériels qui définissent des prescriptions constructives, techniques, organisationnelles en vue de maîtriser les risques inhérents à ces activités. 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.

Les paragraphes suivants témoignent des mesures prises en la matière :

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 du fait de la présence de groupes froids. Pour l'ensemble de ces rejets, des analyses périodiques sont réalisées et permettent de s'assurer du respect des seuils réglementaires, renforcées par de la maintenance préventive et un entretien régulier.

Rejets dans l'eau

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. Les modalités de surveillance, d'analyses et de contrôles figurent dans ces conventions. 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 et de locaux dédiés au stockage des produits dangereux. Quel que soit le site, si des pollutions anormales subviennent, la recherche de leur origine ainsi que des solutions correctrices adaptées sont systématiquement effectuées.

Rejets dans le sol

D'une manière générale, le stockage des produits à risque est réalisé sur rétention, toute nouvelle aire de dépotage de liquides est équipée d'une cuve enterrée. Des actions sont en cours pour les anciennes aires qui ne seraient pas dans cette configuration.

Les risques de pollution par les eaux d'extinction d'incendie sont maîtrisés via des bassins de rétention et des vannes en bordure de site.

Nuisances sonores

Du fait du statut d'ICPE, 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...

Nuisances lumineuses

Pour des raisons de sécurité et de sûreté, les voiries 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.

1.1.5.5.3 Étude de cas

Focus sur la récolte des matières premières végétales

Afin d'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 de souches végétales (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. Dans un souci de maîtrise du risque de rupture d'approvisionnement, des essais de culture « indoor » sur certaines variétés de plantes menacées ou difficiles à trouver ont aussi été initiés.

La récolte, exclusivement manuelle, est raisonnée et responsable en s'assurant de la pleine floraison des plantes. En cela, le Groupe s'engage dans des actions collectives afin de préserver les plantes dans leur milieu naturel (signature de la convention Markstein autour de la protection de l'Arnica en 2007 puis renouvelée en 2016 avec l'Association Vosgienne d'Économie Montagnarde et le parc naturel des Vosges, signature en 2021 d'une autre convention avec le Parc des Pyrénées Catalanes pour la préservation de l'Arnica et qui a été renouvelée en 2022). Aussi, la demande d'autorisation de récolte doit être effectuée systématiquement auprès des communes pour les plantes sauvages.

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

Sur l'ensemble des souches végétales, 70% des références proviennent d'Europe et principalement de France. Toutes les plantes utilisées sont sans OGM.

Il est à noter que les volumes de souches d'origine animale et chimique/minérale ne sont pas significatifs.



1.1.6 Responsabilité liée à la chaîne de valeur

1.1.6.1 Achats de production et hors production

1.1.6.1.1 Contexte

« 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'achats. 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

La mise en place de liens durables avec des partenaires pour la fourniture de biens et services respectueux de l'environnement est nécessaire pour assurer les activités des Laboratoires BOIRON.

En ce sens, la fonction achats au sein de l'entreprise a plusieurs objectifs :

- contribuer à la performance du Groupe par la mise à disposition de services et de biens de qualité avec une maîtrise accrue des risques,
- optimiser les dépenses d'achats et les coûts associés,
- entretenir avec les fournisseurs une relation performante fondée sur la confiance, la transparence et l'éthique,
- intégrer au mieux une dimension locale, environnementale et sociale dans les actes d'achats.

Pour parvenir à être un acteur économique responsable, tant sur le plan local qu'international, des exigences RSE guident les Laboratoires BOIRON tout au long de leur chaîne de valeur, notamment lors des achats. Il est primordial pour le Groupe d'entretenir avec les fournisseurs une relation fondée sur la confiance, la transparence et l'éthique.

1.1.6.1.2 Politique et mesure de la performance

La politique achats responsables formalise la stratégie de l'entreprise en matière d'achats responsables et s'applique à :

- BOIRON société mère,
- toutes les activités de l'entreprise, y compris la conception, la fabrication, l'emballage, le transport, la vente et la distribution des produits.

Les Laboratoires BOIRON s'engagent sur plusieurs aspects :

- **Respecter une relation Client-Fournisseur éthique :**
 - BOIRON met en place avec leurs partenaires, des relations basées sur des pratiques commerciales éthiques et équilibrées,
 - BOIRON applique des méthodes d'achats qui favorisent la réelle concurrence entre les fournisseurs, donne les mêmes chances à tous dans les phases de sélections et choisit ses fournisseurs de manière impartiale en fonction de critères prédéfinis.
- **Respecter l'environnement :**
 - BOIRON s'engage à respecter l'environnement, et attend de ses partenaires qu'ils s'inscrivent également dans une démarche environnementale visant à adopter des pratiques éthiques pour réduire l'empreinte carbone, minimiser les impacts générés par les produits et services sur l'ensemble du cycle de vie (éco-conception, production, transports, fin de vie...), préserver la biodiversité (gestion des substances dangereuses, réduction de la pollution eau, air, bruit...) et à mettre en place des principes de précaution,
 - BOIRON utilise des matières naturelles prélevées dans la nature ou cultivées. Le Groupe demande à ses partenaires experts en cueillettes ou aux cultivateurs de scrupuleusement respecter la Nature et la Biodiversité afin de ne pas les mettre en périls.
- **Respecter les droits de l'Homme et les conditions de travail :**
 - BOIRON est particulièrement soucieux des droits de l'Homme et des conditions de travail de leurs salariés, ainsi que ceux des acteurs de leur chaîne d'approvisionnement. Dans ce but, l'entreprise attend de ses partenaires qu'ils protègent la santé et la sécurité de leurs employés, en évaluant notamment les risques professionnels liés à leur activité et en mettant en place les mesures nécessaires pour les éliminer ou les maîtriser.
 - le respect par ses partenaires des principes du Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est une exigence essentielle pour les Laboratoires BOIRON.

- l'entreprise attend en particulier de ses partenaires :
 - le non-recours au travail forcé ou contraint,
 - le non-recours au travail des enfants ou de mineurs au regard de la législation locale,
 - le bannissement du harcèlement et de toute forme de discrimination,
 - le respect des règles de la parité, et de l'égalité des chances pour tous,
 - un environnement de travail sûr, sain et exempt de traitement cruel, inhumain ou dégradant,
 - le paiement des employés dans le respect des lois en vigueur,
 - la libre association et représentation des employés pour promouvoir le dialogue social avec l'employeur,
 - l'interdiction de toute forme de travail qui pourrait porter atteinte à la santé ou à la sécurité.

• Respecter l'éthique et la lutte anti-corruption :

BOIRON s'engage fermement à lutter contre toute forme de corruption au sein de leur activité et de celle de leurs partenaires.

Afin de mesurer et suivre les performances RSE de leurs partenaires, les Laboratoires BOIRON s'appuient sur une plateforme mondiale d'évaluation et de mutualisation des performances RSE EcoVadis, dont la méthode d'évaluation est basée sur des normes internationales.

Une démarche de signature de la charte RSE BOIRON a par ailleurs été initiée avec les partenaires stratégiques en 2023. Son taux de réalisation est suivi semestriellement.

Ci-dessous, le tableau récapitulatif des indicateurs de performances RSE suivis par la fonction achats :

		2023		2022		2021	
		Nombre de fournisseurs	% des dépenses HT	Nombre de fournisseurs	% des dépenses HT	Nombre de fournisseurs	% des dépenses HT
Fournisseurs évalués sur leur performance RSE	Périmètre évalué par EcoVadis sur le périmètre cible (fournisseurs stratégiques)	133	66%	166	20%	146	69%
	Pourcentage de couverture EcoVadis par rapport au périmètre cible (fournisseurs stratégiques)	69	74%	66	63%	58	67%
	Périmètre total évalué par EcoVadis	176	76%	166	97%	146	69%
	Pourcentage de couverture EcoVadis par rapport au périmètre total	9	44%	8	47%	7	48%
Autres indicateurs RSE	Pourcentage de fournisseurs stratégiques avec des contrats contenant une clause RSE	9		8		N/A	
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques ayant fait l'objet d'un audit RSE	10		N/A		N/A	
	Pourcentage d'acheteurs de tous les sites ayant reçu une formation sur les achats responsables	88		100		N/A	

1.1.6.1.3 Étude de cas

Pour illustrer sa détermination à développer des relations éthiques et responsables avec leurs partenaires, les Laboratoires BOIRON ont signé en septembre 2023, la Charte des « Relations Fournisseurs & Achats Responsables » sous l'autorité du Médiateur des Entreprises.

BOIRON société mère manifeste ainsi la volonté de mettre en œuvre un plan de progrès continu et s'engage à améliorer les relations fournisseurs dans un cadre de confiance réciproque et de respect des droits et devoirs respectifs.

La Charte des « Relations Fournisseurs & Achats Responsables » s'articule autour des engagements suivants :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,

- le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats,
- une fonction achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

Les Laboratoires BOIRON ont d'ores et déjà créé une fonction de médiateur « relations fournisseurs » dont la mission est de faciliter et de promouvoir le dialogue, de prévenir et de solutionner les éventuelles difficultés rencontrées avec les fournisseurs. Celui-ci est indépendant de la fonction achats.

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

1.1.6.2 L'éthique des affaires

1.1.6.2.1 Contexte

« La culture de l'éthique et de la conformité contribue à notre objectif d'entreprise responsable et à sa réussite durable. »

Laurent MARDIROSSIAN – Responsable Juridique

Les Laboratoires BOIRON accordent une grande importance à la transparence et à l'éthique dans leurs relations, avec tous les acteurs contribuant à son activité. Cette exigence est portée par l'ensemble des salariés, dans le contexte très réglementé qu'impose le statut d'entreprise pharmaceutique et de Groupe international.

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

1.1.6.2.2 Politique et mesure de la performance

Relations avec les professionnels de santé

Les entreprises produisant ou commercialisant des produits de santé, remboursés ou non, doivent appliquer en France, un dispositif contraignant d'encadrement des avantages.

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 notamment établi une politique et des bonnes pratiques relatives à la lutte contre la corruption, lesquelles définissent et illustrent les comportements prohibés au regard des cadeaux et invitations, des relations avec les agents publics, des dons, du mécénat et du sponsoring, des conflits d'intérêts. 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 différents piliers du dispositif de lutte contre la corruption, avec notamment un référent au sein de la maison mère et des relais au sein de chacune des filiales, ainsi qu'un comité d'évaluation de l'intégrité des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires.

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 module de e-learning propre disponible 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.

À 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), procédures internes (en cas de violation des données et d'exercice des droits), clauses contractuelles définissant les obligations respectives des parties en matière de protection des données à caractère personnel et clauses standards de la Commission Européenne pour les transferts hors Union Européenne de données à caractère personnel, ainsi que des formations en e-learning et en présentiel pour le personnel concerné par le traitement de données à caractère personnel.

Dispositif d'alerte

Le Groupe a également mis en place un dispositif d'alerte interne, lequel a été renforcé afin de le rendre conforme aux nouvelles exigences de la Directive (UE) n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 améliorant la protection des lanceurs d'alerte, transposée en droit français par une loi du 21 mars 2022.

Ainsi, des mesures appropriées permettant de sécuriser les échanges et protéger l'anonymat du lanceur d'alerte ont été établies, notamment via le recours à une plateforme web spécifique multilingue de recueil et de traitement des alertes professionnelles.

Les Laboratoires BOIRON veillent à ce que les politiques et dispositifs visés ci-dessus soient régulièrement révisés et adaptés eu égard aux plus récentes lois et réglementations applicables.

Les résultats de la mise en œuvre de ces politiques et procédures sont également examinés régulièrement dans le cadre du processus d'amélioration continue des dispositifs afférents, mais également par rapport aux risques propres aux activités des Laboratoires BOIRON, lesquels sont évalués et hiérarchisés, de sorte à les éliminer ou les réduire le plus possible.

1.1.6.2.3 Étude de cas



Dans le cadre du dispositif de lutte contre la corruption, les Laboratoires BOIRON ont mis en place un comité multidisciplinaire d'évaluation des tiers (clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires), afin de permettre aux opérationnels de décider d'entrer ou pas en relation avec un tiers, ou de continuer ou d'arrêter une relation en cours.

Des critères, permettant de déterminer si tel ou tel tiers nécessite ou non de faire une évaluation individuelle, ont été établis : dans ce cadre, les tiers ont été catégorisés dans différents niveaux de risque selon leur profil et leur activité, mais d'autres critères sont également pris en considération notamment en fonction de la cartographie des risques de corruption.

L'ensemble du personnel en charge des évaluations dispose d'une plateforme SaaS qui permet d'accéder à des informations enrichies sur les tiers à partir de sources de conformité, financières et autres et de prendre des décisions éclairées sur les tiers. Si les circonstances l'exigent, par exemple en cas d'informations insuffisantes sur un tiers, le comité peut faire appel à une société d'intelligence économique en vue d'une analyse approfondie.

Le comité d'évaluation des tiers s'appuie également sur les opérationnels et la Direction Générale en fonction de la nature et de la gravité des risques qui sont recensés. Une base de données spécifique interne a, par ailleurs, été mise en place pour lister l'ensemble des tiers du Groupe et assurer un suivi de leur évaluation en conservant, le cas échéant, l'avis rendu par le comité, voire celui de l'opérationnel concerné ou, pour les cas les plus à risques, celui de la Direction Générale.

Le processus d'évaluation est reconduit chaque année en fonction de la catégorie et du niveau de risque du tiers, ou lors d'un changement de bénéficiaire effectif, ou de changement significatif de la structure du tiers.

1.1.6.3 La qualité pour veiller à la sécurité des patients

1.1.6.3.1 Contexte

« Garantir à nos patients du monde entier un médicament homéopathique fiable et de haute qualité, ainsi que des Produits de Santé performants et innovants »

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

Inspecté par les autorités réglementaires de nombreux pays, comme l'Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé (ANSM) en France, ou la Food and Drug Administration (FDA) aux États-Unis, les Laboratoires BOIRON respectent les normes pharmaceutiques les plus exigeantes.

1.1.6.3.2 Politique et mesure de la performance

Les produits des Laboratoires BOIRON sont 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 et 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 et les biocides sont réalisés 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 2023,
- les compléments alimentaires sont produits dans le respect de la norme ISO 22000, avec notamment l'application de la méthode d'analyse de risque 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 changements, des audits internes et les actions correctives liées. 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.

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.

1.1.6.3.3 Étude de cas

Zoom sur le renouvellement de la certification BPF ISO 22716



Après une première certification obtenue en 2020, les Laboratoires BOIRON ont bénéficié en 2023, du renouvellement du certificat d'enregistrement de conformité aux exigences des règles de certification cosmétiques aux Bonnes Pratiques de fabrication (BPF) des produits cosmétiques et aux exigences standards du ISO 22716.

Ce certificat a été délivré à la suite d'un audit sur les sites de Messimy et des Olmes pour les activités de stockage, fabrication, conditionnement et contrôle des cosmétiques.

Résultats :

- il met en valeur la bonne application du Système de Management Qualité auprès des équipes logistiques, de production et de contrôle,
- il facilite les démarches réglementaires auprès des autorités de différents pays pour l'enregistrement et la commercialisation des produits cosmétiques.

Ce certificat témoigne de la capacité d'adaptation du Système de Management de la Qualité actuel vers les nouveaux référentiels qualité applicables à l'entreprise avec le développement de nouveaux produits aux statuts différents des médicaments.

1.1.7 Taxonomie

1.1.7.1 Contexte réglementaire et enjeu pour les Laboratoires BOIRON

L'Union Européenne (UE) a adopté le règlement européen 2020/852 le 18 juin 2020, également connu sous le nom de règlement « Taxonomie », dans le but de mettre en place un cadre pour encourager les investissements durables au sein de l'UE¹. Ce cadre exige des entreprises qu'elles divulguent les parts de leur chiffre d'affaires, dépenses d'investissement et dépenses d'exploitation participant à au moins l'un des six objectifs environnementaux suivants :

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

Les annexes du règlement fournissent les définitions des activités éligibles et notamment, à titre indicatif, les codes de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE) associés. Sont également précisés les critères techniques pour qualifier ces activités de durables. Les activités qui ne répondent pas à ces définitions sont considérées comme non éligibles.

Les entreprises sont tenues de publier des indicateurs clés de performance pour l'exercice 2023, démontrant l'éligibilité à tous les objectifs ainsi que l'alignement, uniquement pour les objectifs climatiques. Les Laboratoires BOIRON, par exemple, doivent divulguer la proportion de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissement (CAPEX) et de leurs dépenses d'exploitation (OPEX) éligibles résultant de produits ou services liés à des activités économiques décrites dans les annexes de la Taxonomie. De plus, ils doivent également publier la proportion de ces indicateurs alignés sur des activités économiques définies comme durables dans les annexes des actes délégués Climat^{2,3,4}.

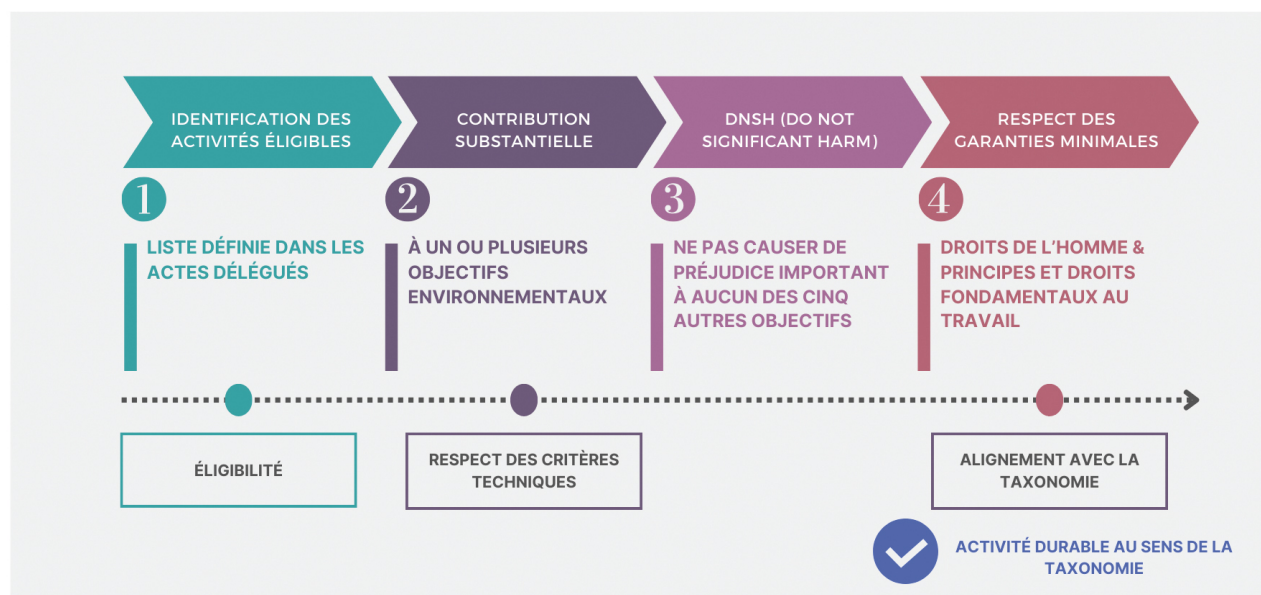
¹ Notons que ce règlement a été complété par des textes complémentaires et des FAQ que nous avons pris en considération pour cette présente note : Règlement (UE) 2021/2139, définissant les critères d'examen technique pour les activités sous les objectifs climatiques, Règlement (UE) 2023/2485, amendant le règlement (UE) 2021/2139, Règlement (UE) 2023/2486, règlement délégué environnement, FAQs de décembre 2022 publiées au JO fin 2023, de juin 2023 et de décembre 2023.

² Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021 complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil en précisant le contenu et la présentation des informations à divulguer par les entreprises soumises aux articles 19 bis ou 29 bis de la directive 2013/34/UE concernant les activités économiques respectueuses de l'environnement, et en précisant la méthodologie à suivre pour se conformer à cette obligation de divulgation.

³ Annexe I de l'acte délégué relative à l'objectif d'atténuation du changement climatique.

⁴ Norme du référentiel IFRS appliqué par l'entreprise.

Pour justifier de l'alignement, les activités éligibles aux deux objectifs climatiques ont été examinées en fonction des critères de contribution substantielle, de l'absence de préjudice important (Do No Significant Harm, ou DNSH) et des garanties minimales, tel que présenté dans l'infographie ci-dessous.



1.1.7.2 Méthodologie et résultat des analyses

1.1.7.2.1 Préambule

En respectant les règles établies par le cadre réglementaire mentionné précédemment, une grande partie du chiffre d'affaires (CA), des dépenses d'investissement (CAPEX) et des dépenses d'exploitation (OPEX) des Laboratoires BOIRON répondent aux critères de l'activité « Fabrication de médicaments » (1.2) de l'objectif visant à prévenir et réduire la pollution. De même, comme les années précédentes, des dépenses d'investissement de type C, comme des achats et des investissements immobiliers, sont identifiées, bien que non alignées selon les définitions du règlement Taxonomie.

Pour l'année 2023, les activités éligibles pour les Laboratoires BOIRON comprennent :

- le chiffre d'affaires pour l'objectif de prévention et de réduction de la pollution : la fabrication de médicaments (1.2). Le statut réglementaire des médicaments homéopathiques est régi par la Directive européenne 2001/83 instituant un code communautaire du médicament. Cette Directive régit la mise sur le marché, la fabrication, la distribution et la promotion de l'ensemble des médicaments à usage humain, et reprend les termes de la Directive 92/73/CE du 22 septembre 1992 qui était auparavant spécifiquement consacrée aux médicaments homéopathiques. Ainsi, les ventes générées par les produits disposant d'un autre statut (complément alimentaire, cosmétique, dispositif médical...) ne sont pas considérées comme éligibles.
- les CAPEX pour les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique :
 - le transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers, notamment les locations longue durée de flottes de véhicules légers (6.5),
 - l'installation, la maintenance et la réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique (7.3),
 - l'installation, la maintenance et la réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (7.5).

Les données financières utilisées pour identifier les indicateurs d'éligibilité et d'alignement proviennent des systèmes d'information des Laboratoires BOIRON à la clôture de l'exercice 2023. Ces données ont été examinées et validées par les équipes locales et centrales afin d'assurer leur cohérence avec les revenus, les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation consolidés de l'année 2023, évitant ainsi tout double comptage des activités éligibles. Des entretiens qualitatifs ont été menés avec les départements opérationnels en fonction des codes d'activité pertinents pour identifier les opérations éligibles et les associer par la suite aux lignes comptables appropriées.

1.1.7.2.2 Définition des dénominateurs taxonomiques et de l'éligibilité des activités

Indicateur de chiffre d'affaires (CA)

Les activités de fabrication de médicaments des Laboratoires BOIRON sont incluses dans la Taxonomie sous l'objectif de Prévention et réduction de la pollution. Le chiffre d'affaires total, soit 493 248 K€, constitue le dénominateur de la Taxonomie. Le chiffre d'affaires consolidé provenant de la production de médicaments s'élève à 451 132 K€. Ainsi, 91,5% du chiffre d'affaires des Laboratoires BOIRON est considéré comme éligible à la Taxonomie en raison de l'activité 1.2 de fabrication de médicaments de cet objectif.

Indicateur des dépenses d'investissement (CAPEX)

Conformément au règlement de la Taxonomie, le dénominateur des CAPEX comprend les acquisitions corporelles, les acquisitions incorporelles ainsi que les droits d'utilisation IFRS 16. En 2023, le montant total du dénominateur s'élève à 24 247 K€, comme détaillé ci-dessous :

Données en milliers d'euros	2023
Acquisition d'immobilisations corporelles	9 512
Acquisition d'immobilisations incorporelles	8 033
Investissement IFRS 16 (Construction + Transport)	6 702
Dont Construction (7.3/7.5)	3 210
Dont Transport (6.5)	3 492
TOTAL	24 247

Les CAPEX éligibles aux objectifs d'Atténuation du changement climatique et d'Adaptation au changement climatique correspondent aux dépenses d'investissement liées aux activités économiques et aux mesures individuelles mentionnées précédemment. Toutes les autres dépenses d'investissement liées au chiffre d'affaires éligible des Laboratoires BOIRON sont aussi considérées comme éligibles car elles contribuent à l'activité ciblée dans l'objectif de Prévention et réduction de la pollution.

Indicateur des dépenses d'exploitation (OPEX)

Conformément à la Taxonomie, le dénominateur des OPEX comprend les coûts directs non capitalisables tels que les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et de réparation, les loyers figurant dans le compte de résultat, et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs. Le dénominateur des OPEX de la Taxonomie, majoritairement composé des coûts de recherche et développement (sans les charges de personnel), les contrats de location, les coûts de maintenance, entretien et réparation ainsi que le coût des serveurs informatique s'élève à 21 065 K€. Celui-ci représente moins de 10% (6,7%) des dépenses d'exploitation totales (% des OPEX de la Taxonomie) et n'est pas essentiel au business ou développement de l'activité. Il est ainsi considéré comme non significatif et l'exemption de non-matérialité est donc utilisée sur cet indicateur.

1.1.7.3 Résultats synthétiques

Les résultats des indicateurs Taxonomie au titre de l'exercice 2023 sont présentés ci-dessous de manière synthétique (les résultats détaillés, utilisant les tableaux réglementaires, sont présentés en annexes en paragraphe 5.5).

En 2023, le chiffre d'affaires éligible s'élève à 451 132 K€, soit 91,5% du chiffre d'affaires. L'évaluation de l'alignement à l'objectif Prévention et réduction de la pollution s'effectuera, comme demandé par la Directive européenne, dès l'année prochaine.

En 2023, les CAPEX de type C éligibles s'élèvent à 3 637 K€ euros, soit 15% du total CAPEX au dénominateur. Aucun de ces CAPEX ne peut être considéré comme aligné sur les différents objectifs environnementaux car le respect de certains DNSH ne peut pas être vérifié. Les CAPEX de type A éligibles, quant à eux, s'élèvent à 18 850 K€ euros, soit 77,7% du total CAPEX au dénominateur. Aucun de ces CAPEX ne peut être considéré comme aligné sur les différents objectifs environnementaux car le respect de certains DNSH ne peut pas être vérifié.

L'alignement du chiffre d'affaires, des CAPEX et des OPEX éligibles à l'objectif Prévention et réduction de la pollution sera présenté sur les chiffres 2024, comme requis par la réglementation.

A noter que les Laboratoires BOIRON n'ayant pas d'activité dans les domaines gaz et nucléaires, le Groupe n'identifie aucune des activités de l'acte délégué (EU) 2022/1214 du 9 mars 2022 comme éligibles.

1.1.7.4 Garanties à respecter pour assurer l'alignement des activités

1.1.7.4.1 Contributions substantielles

Une fois les activités du Groupe éligibles à la Taxonomie identifiées, des vérifications sont à effectuer pour chaque activité éligible afin de s'assurer que les critères de contributions substantielles sont respectés, conformément aux actes délégués de la Taxonomie. Pour l'analyse de l'alignement des activités liées à des CAPEX de type C (mesures individuelles) individuellement éligibles, les données sur la contribution substantielle ont été recueillies auprès des métiers après avoir transmis des instructions et des critères opérationnels. Les métiers ont ensuite pu fournir des informations basées sur les données disponibles, en adoptant une approche prudente en raison de la difficulté à accéder à des informations complètes, conformément au dispositif permis par la FAQ n° 13 de décembre 2022.

1.1.7.4.2 « Do Not Significant Harm » (DNSH)

Au cours de l'année de référence, une analyse des critères DNSH a été effectuée pour évaluer les activités qui contribuent de manière significative à l'Atténuation du changement climatique. Les principales étapes de vérification sont décrites ci-dessous, visant à identifier tout préjudice potentiel pour d'autres objectifs environnementaux.

Adaptation au changement climatique

Par définition, les activités 6.5 (transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers), 7.3 (installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique) et 7.5 (installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments doivent respecter les critères établis à l'appendice A du règlement délégué du 4 juin 2021 de la commission européenne.

Cependant, l'entreprise n'a pas initié de démarches pour évaluer les risques climatiques qu'elle pourrait subir. Ainsi ces activités économiques sont considérées comme éligibles mais non alignées.

Transition vers une économie circulaire

La Directive européenne de 2005 établit que l'activité 6.5 respecte ces critères et que les véhicules des catégories M1 doivent être par définition :

- réutilisables ou recyclables au minimum à 85% en poids,
- réutilisables ou valorisables au minimum à 95% en poids.

Selon l'Annexe 1 du règlement délégué du 4 juin 2021, aucun critère DNSH ne s'applique pour les activités 7.3 et 7.5.

Prévention et réduction de la pollution

Concernant l'activité 6.5, les pneumatiques doivent être par définition conformes aux exigences en matière de bruit de roulement externe dans la classe d'efficacité énergétique la plus élevée et au coefficient de résistance au roulement dans les deux classes d'efficacité énergétique les plus élevées, conformément au règlement (UE) 2020/740. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure d'obtenir des informations détaillées sur les pneus utilisés par nos prestataires de location.

Concernant l'activité 7.3, les composants et matériaux de construction doivent par définition respecter les critères établis à l'appendice C de la présente annexe. Cependant, nous ne sommes pas en mesure d'obtenir des informations détaillées à ce sujet auprès des fournisseurs.

Selon l'Annexe 1 du règlement délégué du 4 juin 2021, aucun critère DNSH ne s'applique pour l'activité 7.5.

Usage durable et protection des ressources en eau et des ressources marines

Selon l'Annexe 1 du règlement délégué du 4 juin 2021, aucun critère DNSH ne s'applique pour les activités 6.5, 7.3 et 7.5.

Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Selon l'Annexe 1 du règlement délégué du 4 juin 2021, aucun critère DNSH ne s'applique pour les activités 7.3 et 7.5.

1.1.7.4.3 Garanties minimales

Les Laboratoires BOIRON s'alignent avec les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, y compris les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail et par la Charte Internationale des droits de l'Homme.

Une politique concernant les aspects sociaux et les droits humains est disponible sur le site internet du Groupe, accessible à tous les collaborateurs. Cette politique reflète les engagements des Laboratoires BOIRON envers les droits humains et énonce les directives pour les interactions des employés avec les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les communautés et les autres parties prenantes. Elle est soumise à des révisions régulières pour assurer sa pertinence continue.

Chez BOIRON, l'éthique et le professionnalisme sont des valeurs primordiales pour tous les collaborateurs. Ainsi, le Groupe met en place diverses politiques anti-corruption et une charte éthique pour établir des normes claires dans les relations professionnelles. De plus, un mécanisme d'alerte interne est en vigueur, permettant à toute personne concernée de signaler des incidents ou des risques dans différents domaines tels que la violation de règles éthiques, la discrimination, le harcèlement, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la protection de la santé publique. Un Comité d'Éthique est spécifiquement chargé de traiter ces signalements.

En parallèle, les Laboratoires BOIRON ont mis en place des audits fournisseurs pour évaluer et accompagner ces derniers dans leur progression vers le développement durable, en veillant au respect d'une charte qualité responsable. Ces audits reposent sur la signature préalable de la charte fournisseurs, définissant les engagements des fournisseurs en matière d'achats responsables. Par ailleurs, une évaluation globale est réalisée pour 70% des fournisseurs stratégiques du Groupe à travers une plateforme d'évaluation ESG, comme décrit au paragraphe 1.1.6.1.

Enfin, les politiques et procédures relatives à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, à la fiscalité et à la concurrence équitable sont présentées au paragraphe 1.1.6.2 de la déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe.

Aucune condamnation significative liée à ces thèmes n'a été recensée au cours de l'exercice.