

# Politiques Ressources Humaines

Les Laboratoires BOIRON considèrent leurs ressources humaines comme la première richesse de l'entreprise, et depuis 90 ans se perpétue un cercle vertueux où les salariés du groupe participent au succès de l'entreprise grâce à leur motivation et leur engagement au quotidien. 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.

La politique Ressources Humaines a pour objectif de définir les standards minimums et le socle commun aux entités du Groupe pour favoriser cet environnement de travail.

Elle s'efforce de créer un environnement de travail favorable à la productivité, à la diversité, à l'équité et à la sécurité et au bien-être de ses collaborateurs.

Elle s'adresse à tous les collaborateurs salariés de BOIRON. Chacun est encouragé à connaître et à respecter cette politique.



## ENGAGEMENTS ET ACTIONS ASSOCIÉES

Les Laboratoires BOIRON s'engagent à :

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

Le Groupe s'engage à respecter la réglementation en matière de droit du travail dans tous les pays dans lesquels il est implanté. En particulier il est interdit :

- D'avoir recours au travail dissimulé, forcé ou à l'esclavage, ou d'encourager par ses activités industrielles ou commerciales la traite d'êtres humains ;
- De faire travailler des enfants mineurs, hormis le cas des contrats encadrés (types stages ou alternance) ;
- D'exposer les enfants mineurs, sous contrat encadré, à des risques émanant de produits chimiques, pesticides, machines ou outils, ou liés à la poussière, à des températures extrêmes ou le bruit, sauf réglementations spécifiques locales.

Pour les collaborateurs soumis à ces risques, BOIRON s'engage au travers de sa politique Santé et Sécurité à sécuriser les conditions de manipulation, former, sensibiliser et à fournir les équipements de protection individuels adaptés face à ces risques.

Le Groupe souhaite également limiter les situations de précarité pour tous nos collaborateurs.

A cet effet,

- Promouvoir le recours aux contrats permanents et/ ou longue durée ;
- Appliquer le salaire minimum légal ou conventionnel applicable selon les pays ;
- Limiter au maximum les horaires atypiques pour les collaborateurs et respecter les temps de repos quotidien, hebdomadaire.

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, charte éthique qui lui permette d'affirmer les règles et standards applicables à tous dans le cadre des relations professionnelles.

*Les indicateurs retenus pour suivre ces engagements sont les suivants :*

- La pyramide des âges ;
- Le taux de précarité des contrats de travail ;
- Le taux d'alerte sur la ligne éthique.

## Promouvoir équité, diversité et inclusion et prévenir les situations de harcèlement et discrimination

Le Groupe souhaite créer un environnement de travail inclusif encourageant l'harmonie de la diversité et des différences. A cet effet, le Groupe réitère que toute discrimination est prohibée, qu'elle soit basée sur l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Ces principes s'appliquent dans le recrutement, les promotions, les mobilités du personnel mais également dans tous les actes du quotidien et relation entre les collaborateurs.

BOIRON promeut l'égalité des chances, en réaffirmant que toutes les personnes sont égales en droit, encourageant une culture de respect et de tolérance qui favorise :

- L'égalité entre les Femmes et les Hommes ;
- Le droit des personnes en situation de handicap à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté de travail ;
- La Lutte contre le racisme et la xénophobie ;
- Les droits des personnes LGBTI+.

A cet effet, le Groupe organise, à intervalles réguliers, l'information, la sensibilisation et/ou la prévention en matière de discrimination, notamment au-travers de la formation des managers, d'évènements (ex : journées thématiques), d'affichages réguliers ; mais aussi en mettant en place les systèmes d'alerte pour prévenir de telles situations.

*Les indicateurs retenus pour suivre ces engagements sont les suivants :*

- Le taux d'alerte concernant les thématiques de discrimination et de harcèlement ;
- Le nombre de campagne de sensibilisation locales / annuelles ;
- Le taux d'emploi des personnes handicapées ;
- Le résultat de l'index Egalité H/F pour la France.



## Développer les collaborateurs et proposer des conditions de travail favorables

**Le Groupe souhaite que chaque collaborateur puisse exprimer et développer son potentiel.**

**Par conséquent, le Groupe s'engage à :**

- Offrir des opportunités de formation et de développement pour améliorer les compétences de ses collaborateurs ;
- S'assurer que l'accès à ces opportunités de formation et de développement soit équitable au sein de groupes homogènes de collaborateurs ;
- A encourager les collaborateurs à établir des objectifs de carrière et à collaborer avec leur manager pour les atteindre.

**Le Groupe souhaite 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.**

**A cet effet, le Groupe s'engage à :**

- Evaluer régulièrement la performance des collaborateurs, tout en favorisant des temps d'échange qualitatifs avec les managers de proximité ;
- Mettre en œuvre des entretiens avec les managers ou ressources humaines, dédiés au développement des compétences et à la carrière du collaborateur ;
- Favoriser pour cela les missions et mobilités transverses ;
- S'assurer que les promotions et les augmentations de salaire sont basées sur le mérite et la contribution ;
- Proposer des avantages sociaux compétitifs pour soutenir le bien-être de ses collaborateurs.

**Promouvant des conditions de travail collectives innovantes, le Groupe est conscient que la mise en œuvre de tels programmes est le fruit, si applicable, de d'un dialogue social de qualité et de l'application d'accords collectifs.**

**Le Groupe croit en l'importance de reconnaître le rôle essentiel des syndicats et des représentants du personnel et s'engage, pour les pays dans lesquels de telles instances existent à :**

- Promouvoir les valeurs de respect et transparence dans les entités concernées dans les relations avec les représentants du personnel ;
- Etablir des instances de dialogue, telles que des comités d'entreprise, pour favoriser la communication directe entre la direction et les représentants des employés. La promotion de la collaboration étroite avec ces instances pour garantir des discussions ouvertes et fructueuses est favorisée ;
- Participer activement et de manière constructive aux négociations collectives ;
- Négocier de bonne foi avec les représentants du personnel en vue de parvenir à des accords collectifs équitables. Le but ultime est de parvenir à des accords qui prennent en compte les intérêts des employés, tout en préservant la viabilité et la compétitivité du Groupe.

*Les indicateurs retenus pour suivre ces engagements sont les suivants :*

- Le taux de réalisation des entretiens annuels ;
- Le taux d'accès à la formation ;
- Le nombre d'accords collectifs négociés/an.



## Préserver la santé, la sécurité et l'intégrité des collaborateurs

### Les Laboratoires Boiron s'engagent à :

- Respecter la réglementation en matière de droit du travail ;
- Organiser l'information, la sensibilisation et/ou la prévention en matière de santé et/ou de sécurité, notamment au-travers d'évènements (ex. journées thématiques), d'affichages en matière de prévention des risques ;
- Former les managers et les directeurs des établissements sur leur rôle, leurs obligations et leurs responsabilités en matière de santé et sécurité au travail;
- Assurer un suivi régulier de l'état de santé du salarié en partenariat avec le personnel infirmier interne à l'entreprise lorsqu'il existe et avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) auxquels adhère l'entreprise.

### Par ailleurs, les Laboratoires Boiron veillent à développer la prévention à différents niveaux.

#### Dess actions de prévention primaire (prévention) sont mises en œuvre selon les modalités suivantes :

- En mettant à jour le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) lors d'un aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des collaborateurs, en cas d'évolution de l'évaluation d'un risque et au moins une fois par an ;
- En élaborant annuellement le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Ce programme est présenté au 1er trimestre au sein de chaque CSE d'établissement, avec le suivi des actions réalisées l'année précédente ;
- En encourageant et prenant en compte les remontées des collaborateurs sur les situations dangereuses.

#### Des actions de prévention secondaire (protection) sont mises en œuvre selon les modalités suivantes :

- En formant les collaborateurs à la gestion des urgences ;
- En formant les collaborateurs aux gestes et postures visant à prévenir les risques d'accident du travail et/ou de maladies professionnelles et en les dotant des EPI adaptés ;
- En veillant à la santé mentale des collaborateurs, notamment au-travers des référents risques psychosociaux (RPS) désignés dans l'entreprise et aux moyens de prévention et de repérage des RPS mis en œuvre.

#### Des actions de prévention tertiaire (réparations) sont mises en œuvre selon les modalités suivantes :

- En accompagnant les collaborateurs dans la reconnaissance de leur situation de handicap au sein de l'entreprise ;
- En favorisant les mesures visant à éviter la désinsertion professionnelle.

## SUIVI DE LA POLITIQUE

Les indicateurs de mise en œuvre de cette politique sont examinés annuellement par le Comité de Direction pour vérifier l'atteinte des objectifs et identifier les axes d'amélioration et de renforcement.

## PÉRIODICITÉ DE RÉVISION

Cette politique sera révisée tous les trois ans. Elle pourra également être amenée à évoluer à des fins de mise en conformité avec les lois et réglementations en vigueur.

