



Chapitre 1

**BOIRON, VOTRE SANTÉ
MÉRITE LE PLUS
GRAND RESPECT**

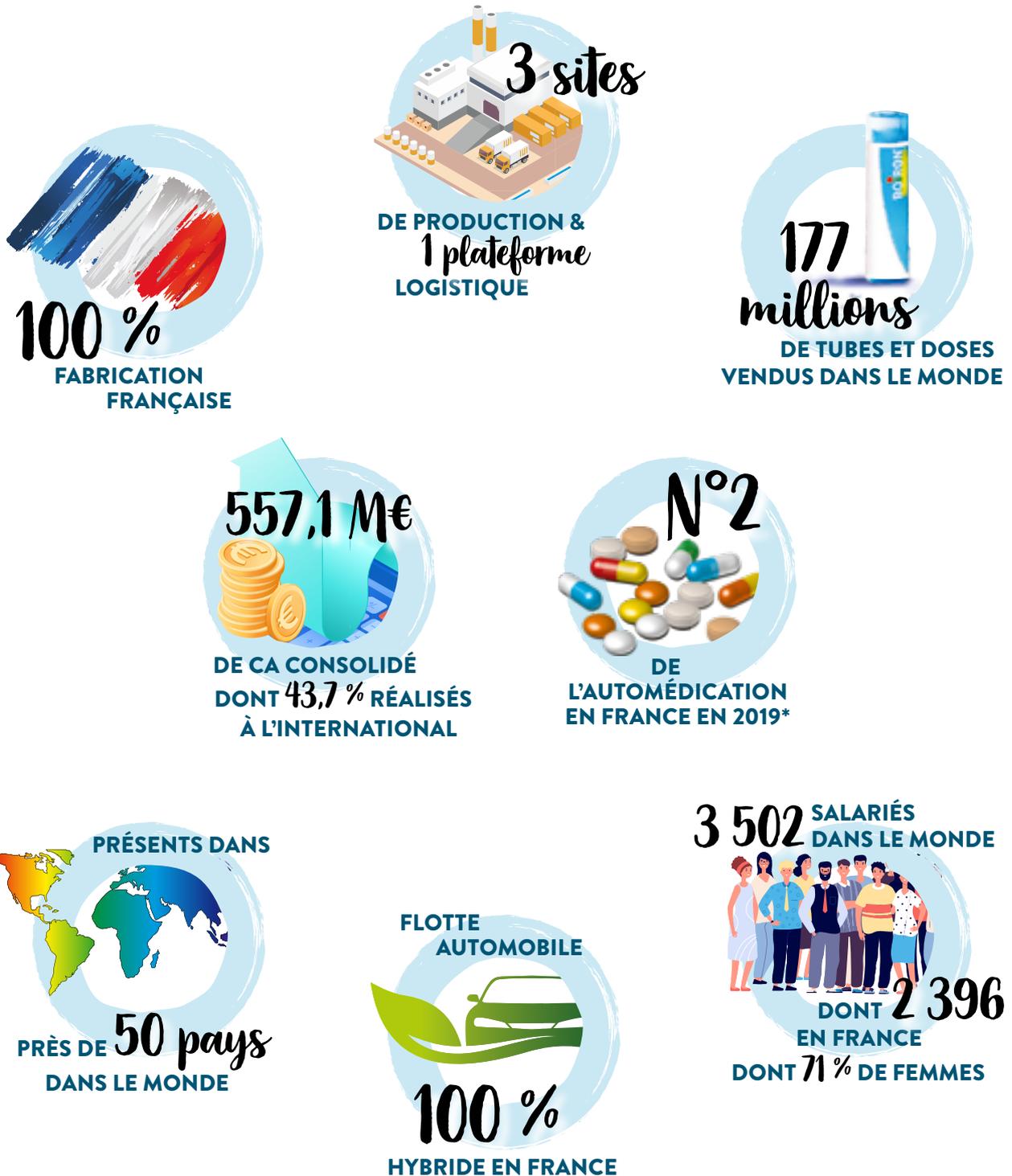
BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

Ce Chapitre contient notre Déclaration de Performance Extra-Financière, conformément à l'article R225-105 du Code de commerce, modifié par le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 – article 2.

Une table de concordance est disponible au paragraphe 6.8.

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

1.1 - CHIFFRES CLÉS



* IQVIA Cumul Annuel Mobile en valeur à fin décembre 2019

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

1.2.1 - NOTRE HISTOIRE

« L'homéopathie est née de la science. Elle n'est pas seulement considérée comme une méthode thérapeutique mais aussi comme une pharmacologie expérimentale.

L'allopathie et l'homéopathie sont nées à la même époque, à savoir à

la fin du XVIII^e siècle et au début du XIX^e comme deux sœurs ayant une origine commune.

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

L'homéopathie est présente depuis 220 ans en France.

L'histoire de BOIRON commence en 1932 et a été marquée par les événements suivants :

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



Votre santé mérite le plus grand respect

1.2.2 - POUR UNE MÉDECINE PLUS HUMAINE, PLUS RESPECTUEUSE, PLUS DURABLE

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

Vivre en pleine santé est l'objectif que nous partageons tous. Alors que les défis pour la santé publique se multiplient (augmentation des maladies chroniques, du mésusage des médicaments lié à l'automédication, du nombre de cancers, des coûts des traitements pour la collectivité, etc.), nos systèmes de santé montrent leurs limites et doivent évoluer pour une approche plus globale et plus

responsable, en tenant compte de patients qui sont de plus en plus informés et conscients de la nécessité de préserver leur santé.

La mission de BOIRON prend ainsi tout son sens :

- contribuer à une médecine plus humaine, plus respectueuse et plus durable, grâce à des médicaments et des produits de santé efficaces, fiables et sans risques, dans une approche globale et personnalisée qui met le patient au centre, avec l'impératif de soigner sans nuire,
- ceci implique de revoir en profondeur les conceptions et les pratiques, et de mettre chacun en face de ses responsabilités pour apporter de nouvelles solutions. Concrètement, c'est considérer le patient comme un acteur de sa santé et faire coopérer toutes les disciplines autour du parcours de soin, avec le but ultime d'augmenter la quantité et la qualité de vie de tous.

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



BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

Pour nous guider vers cet objectif, nous nous appuyons sur les valeurs instillées par nos fondateurs et leurs successeurs depuis plus de 80 ans :

- notre approche humaine de la médecine, avec le respect comme valeur centrale, correspond à une réelle attente des consommateurs en général et des patients en particulier, vis-à-vis de l'offre de soins et de médicaments sur le marché,
- notre rigueur scientifique qui, alliée à notre maîtrise de toutes les étapes de production, nous permet de garantir au plus grand nombre des produits de santé de haute qualité,
- notre proximité avec les médecins et pharmaciens, avec lesquels nous avons bâti au fil du temps une relation de confiance, et un dialogue nourri pour partager les expériences,
- notre engagement à faire progresser la médecine, en explorant le champ des possibles, avec audace et humilité. Privilégier l'expérience et l'observation, c'est aussi cultiver notre curiosité et notre ouverture d'esprit.

Ces valeurs animent tous les collaborateurs des Laboratoires BOIRON à travers le monde, et se reflètent dans leur passion et leur plaisir à mener à bien notre mission.

▶ 1.2.3 - UNE AUTRE FAÇON DE VIVRE L'ENTREPRISE

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

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

Valérie Lorentz-Poinsot

La performance économique ne peut s'envisager sans le développement de la performance sociale.

Notre philosophie sociale place l'épanouissement des hommes au cœur de l'efficacité économique de l'entreprise.

Le bonheur des collaborateurs et la performance sont deux pans indissociables de notre quotidien. Au-delà des médicaments homéopathiques et de leurs impacts, la place des hommes dans l'entreprise a toujours été un enjeu majeur.

Détenu en majorité par sa famille fondatrice, le groupe a su garder son indépendance et ses valeurs humanistes, et assume pleinement ses engagements responsables.

C'est dans cet esprit que l'entreprise met en œuvre les changements nécessaires à son développement, notamment en France. À travers ses nombreux accords basés sur la confiance et le respect, la recherche d'équité, le partage des profits ou la diversité, notre laboratoire s'emploie à fournir à chaque salarié un travail décent, la réduction des inégalités, un niveau de rémunération équitable, une politique de formation adaptée et une liberté de réaliser son projet personnel en accompagnant le salarié tant dans ses aspirations internes qu'externes à l'entreprise.

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

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

1.2.3.1 - DES ACCORDS D'ENTREPRISE PRÉCURSEURS

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

Christian Boiron

En France, la politique sociale de BOIRON se traduit aux travers de trente-deux accords d'entreprise, renouvelés tous les trois ans, dont les modalités sont précisées dans la suite de ce document :

ASSOCIER LE PERSONNEL À LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

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

ADAPTER LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

ACCOMPAGNER LE SALARIÉ DANS SON PARCOURS DE VIE

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

Cette dynamique sociale contribue activement à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU :



1.2.3.2 - DES RELATIONS SOCIALES BASÉES SUR LA CONCERTATION ET LE RESPECT



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



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

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

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

Un accord de méthode en vigueur en France depuis 2008 établit un cadre facilitant la négociation avec un système de concertation à plusieurs niveaux. Ainsi, des groupes de travail peuvent être initiés à la demande de la Direction, du Comité Social et 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 de faire des préconisations sur des thèmes permettant d'innover, de maintenir ou d'adapter la politique sociale de l'entreprise.

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

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

1.2.3.3 - UNE ENTREPRISE À TAILLE HUMAINE

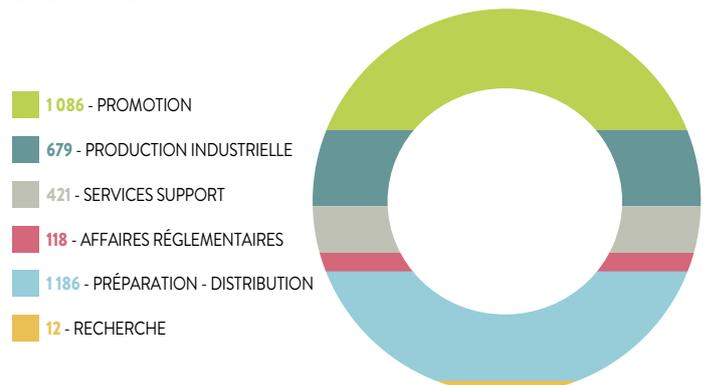


3 502 salariés travaillent dans le groupe, dont 96 % sont en contrat à durée indéterminée. Au regard d'un taux national de 84,6 %⁽¹⁾, le recours aux contrats précaires est donc très limité.

68 % des salariés travaillent en France.

	2019	2018
TOTAL GROUPE	3 502	3 672
France	2 396	2 516
Europe hors France	818	898
Amérique du Nord	185	176
Autres pays	103	82

53 % des salariés travaillent pour la production et la préparation/distribution.



Les activités présentées ci-dessus sont décrites dans le glossaire au paragraphe 6.9.

(1) INSEE, enquête emploi 2017.



1.2.3.4 - RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ



La diversité est une source d'intelligence collective. L'entreprise accorde une importance particulière à la diversité, source de complémentarité, de créativité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

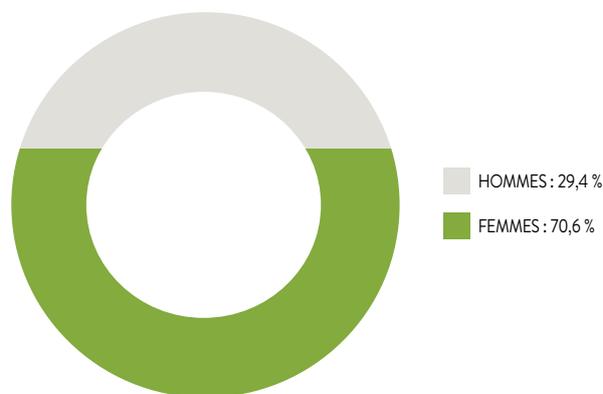
L'entreprise se fonde uniquement sur les compétences et capacités des candidats ou collaborateurs pour prendre des décisions relatives à leur embauche, à leur gestion de carrière ou à leur sanction/départ. Cette primauté des compétences permet d'éviter d'avoir un jugement biaisé par des stéréotypes qui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



71 % des salariés du groupe sont des femmes.

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

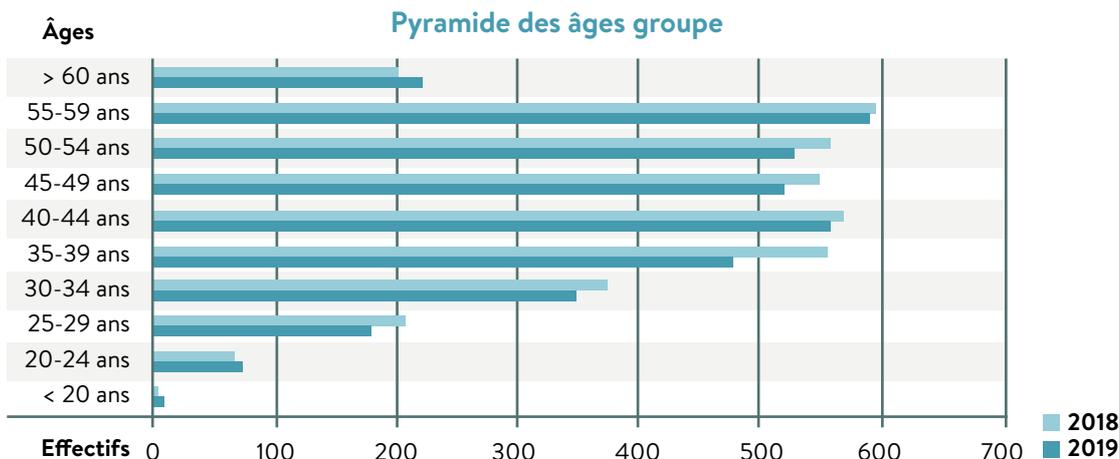
	2019	2018
TOTAL GROUPE	3 502	3 672
Femmes	2 474	2 618
Hommes	1 028	1 054



En France, 57 % des 406 managers sont des femmes. Le taux national est de 40 % et au sein de l'Union Européenne elles sont 35 % à occuper ce type de poste⁽¹⁾. La parité est réellement présente dans l'exercice des fonctions.



17 % des salariés du groupe ont moins de 35 ans, 44 % ont entre 35 et 49 ans, 38 % ont plus de 49 ans. Ces proportions illustrent la fidélité des salariés à BOIRON. En France, l'ancienneté moyenne est de 18 ans et 2 mois.



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

En 2019, l'effectif total de jeunes en formation initiale (stagiaires et alternants) s'élevait à 129 contre 124 en 2018.

(1) Eurostat, communiqué de presse 38/2017, 2017.



Au 31 décembre 2019, le taux d'emploi en matière de handicap est de 5,9 % (contre 5,8 % en 2018) pour BOIRON société mère. Aujourd'hui en France le taux d'emploi global est de 4,2 %⁽¹⁾.

Depuis 1987, BOIRON s'est efforcé d'avoir une politique active dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, par l'application de dix accords triennaux couvrant la période de 1989 à 2019, tous agréés par la DIRECCTE.

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

Environ 50 % des personnes en situation de handicap présentes aujourd'hui dans l'entreprise ont plus de vingt ans d'ancienneté.

Une mission handicap est coordonnée par une personne dédiée à ce sujet à plein temps. Elle est assistée par des relais handicap présents dans chacun des sites français. Cette mission a pour vocation de faciliter la prise en compte des différences et l'épanouissement des personnes.

Les objectifs poursuivis sont centrés sur les salariés, leurs managers et l'équipe de chargés de recrutement au travers de :

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

1.2.3.5 - ASSOCIER LE PERSONNEL À LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE



L'entreprise est convaincue que l'épanouissement de chacun est le facteur clé du renforcement de la performance collective, à l'origine des avancées sociales.

Consciente que ces moyens doivent être financés par des ressources pérennes, l'entreprise a défini, en France, un ratio de performance, comme outil de mesure du surplus économique distribuable afin d'améliorer significativement les avantages sociaux attribués au personnel (augmentation du pouvoir d'achat, réduction

collective du temps de travail, préparation à la retraite, dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite, avantages divers...), tout en permettant une progression des résultats économiques, notamment par la maîtrise de la part globale des frais de personnel dans les charges d'exploitation.



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

	2019	2018
Augmentation générale France	1,5 %	1,1 %
Augmentation individuelle France	0,46 %	0,46 %

BOIRON société mère et sept de ses filiales ont une formule d'intéressement. **84,6 % des salariés du groupe ont bénéficié d'un intéressement en 2019 (contre 74 % en 2018).**

Sur l'ensemble du groupe, l'intéressement et la participation versés en 2019 ont représenté 12,3 % des salaires annuels de 2019, soit environ 1,6 mois de salaire, contre 1,7 mois de salaire l'an passé.

La filiale espagnole n'a pas distribué d'intéressement en 2019 au titre de 2018.

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

En 2019, les pourcentages d'augmentations salariales dans le groupe (générales) ont été compris dans un intervalle allant de 1 % à 9 % (de 1 % à 8 % en 2018).

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



1.2.3.6 - FACILITER LA MOBILITÉ DU PERSONNEL ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

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

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

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

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

Quatre-vingt-dix-sept missions, d'une durée allant de cinq jours à plus d'un an, ont ainsi été réalisées en France.



88 % des salariés du groupe ont reçu une formation en 2019 contre 84 % en 2018. La durée moyenne d'une formation est estimée à environ deux jours.

Les dépenses de formation s'élèvent à 2 413 K€ (2 616 K€ en 2018), soit 1,8 % de la masse salariale non chargée du groupe. Ce résultat se situe au-dessus de l'obligation légale française de 1 %⁽¹⁾.

	2019	2018
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	3 091	3 100
Nombre d'heures de formation	51 701	63 714

Le nombre d'heures de formation est en diminution par rapport à 2018 d'environ 18 % aussi bien dans les filiales qu'en France.

Cette baisse s'est inscrite dans une démarche de refonte de notre plan de formation, avec un recentrage fort sur nos fondamentaux.

- contribuer à l'épanouissement de nos salariés, au développement de leurs compétences techniques et de leurs savoir-être afin d'accompagner l'entreprise dans ses transformations,
- accompagner les collaborateurs pour leur proposer, en fonction des situations qu'ils rencontrent, des formations au moment où ils en ont besoin et centrées sur leurs besoins. À titre d'exemple, une fois par mois, nous organisons des ateliers du management où les managers partagent une situation managériale rencontrée avec leurs pairs et un coach pour faire émerger des solutions.

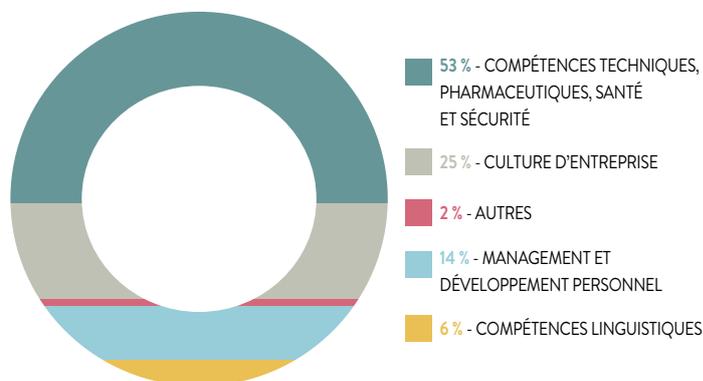
Notre politique de formation est développée autour des piliers suivants permettant le développement des compétences professionnelles :

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

Afin que nos nouveaux collaborateurs trouvent leur place dans nos projets et nos valeurs, nous avons construit en 2019 un parcours d'intégration qui s'étale sur dix-huit mois. Dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs peuvent mieux comprendre l'entreprise, sa culture, sa philosophie.

Ce parcours s'organise autour de rencontres avec chaque membre de la Direction Générale, une découverte de l'homéopathie, une sensibilisation à la communication simple et directe (CNV). Un parcours pour les managers complète le dispositif.

Répartition par domaine des formations dispensées en 2019 :



(1) travail-emploi.gouv.fr, participation financière des entreprises au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, 2019.

1.2.3.7 - UNE APPROCHE INDIVIDUALISÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

Le groupe applique la durée légale du temps de travail conformément aux législations en vigueur dans l'ensemble des pays où il est implanté.



En 2019, 15 % des salariés du groupe travaillent à temps partiel, dont 19 % en France.

Cette répartition reste homogène par rapport à 2018, aussi bien dans les filiales qu'en France.

Au niveau du groupe, en 2019, 71 % des temps partiels sont à l'initiative des salariés, accompagnés dans leurs envies et projets en termes d'organisation du travail. Les autres temps partiels correspondent à des besoins thérapeutiques (près de 20 %) ou sont prévus par BOIRON dès l'embauche (9 %).

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



En 2019, en France, 278 collaborateurs (contre 269 en 2018) bénéficient d'un accord sur la retraite et sa préparation, dont le coût annuel représente 2,83 % de la masse salariale.

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



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

1.2.3.8 - CONTRIBUER AU BIEN-ÊTRE DE NOS SALARIÉS



En 1983, les Laboratoires BOIRON ont fait le choix, très novateur, de créer un poste appelé à l'époque « Maîtresse de Maison ». Au fil des années, son objectif est resté le même : assurer un environnement agréable et convivial dans lequel le salarié puisse s'épanouir. C'est aujourd'hui encore une mission qui répond à la philosophie sociale de l'entreprise : le bien-être de chacun est source de performance.

Le pôle « Convivialité » œuvre sur les sites de Sainte-Foy-lès-Lyon et Messimy et a pour objectifs :

- accueillir et orienter chaleureusement nos visiteurs et prestataires,
- assurer la logistique de tous les événements qui ont lieu sur les 2 sites en travaillant avec des fournisseurs locaux et respectant l'environnement,
- créer un environnement de travail dans lequel les salariés se sentent bien : rendre le cadre de vie et de travail agréable,
- être à l'écoute active des salariés et donner des feedback : un relai d'informations entre les différents interlocuteurs et aussi avec la Direction Générale,

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



COMMUNICATION FAVORISÉE

L'année 2019 a été marquée par la création et la mise en place d'un « Homéo Café » sur le site de Messimy ; cet endroit a été conçu pour être un lieu d'échanges simples où les rencontres prévues et fortuites sont facilitées grâce à un espace central et commun à tous. C'est également un moment de pause permettant de redynamiser la journée et de favoriser le bien-être et l'efficacité des salariés.

Depuis sa prise de fonction de Directrice Générale du groupe, Valérie Lorentz-Poinsot laisse sa porte ouverte à l'ensemble des salariés pour échanger sur tous types de sujets.



BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

ALIMENTATION SAIN

Parce que le bien-être de nos salariés est primordial et qu'il passe aussi par l'assiette, nous poursuivons avec notre partenaire de restauration d'entreprise nos actions pour garantir une cuisine « faite-maison » avec le maximum de produits frais et les circuits courts.

En 2019, notre prestataire a fourni 50 % de légumes et 30 % de viandes achetés auprès de producteurs locaux.

ACTIVITÉS RESPONSABLES

De nombreuses animations sont proposées à l'heure du déjeuner. Elles visent à encourager la pratique d'une activité sportive (pilates, yoga, BungyPump) en lien avec la philosophie de l'entreprise et à sensibiliser les collaborateurs sur certaines thématiques de santé lors des conférences-débats (Sophrologie, Gynécologie et Homéopathie). Ces moments sont de vraies parenthèses de bien-être et contribuent à une meilleure qualité de vie au travail.

Aussi, depuis la mise en place de cinq ruches sur le site de Messimy, des ateliers-découverte, autour des abeilles, ont permis de faire découvrir aux salariés la vie d'une ruche, les particularités des abeilles sans oublier le plus important : la récolte du miel ! Pour cette première année, 16 kg de miel ont été récoltés et tous les salariés peuvent le déguster au restaurant d'entreprise.

À l'occasion de l'évènement « BOIRON 360° », en collaboration avec notre Comité Social d'Entreprise, un atelier spécifique de création de banquettes en bois a été organisé. Basé sur le volontariat, de nombreux salariés ont permis de recycler les palettes issues du magasin pour donner vie à des espaces communs extérieurs sur les sites de Messimy et Sainte-Foy-lès-Lyon.

Par ailleurs, en France, BOIRON dispose d'un Comité Social et Économique très actif. Avec un budget de 1 600 K€ en 2019 il a été possible de financer de nombreuses activités sociales, culturelles et sportives destinées aux salariés.

CRÉATIVITÉ

L'art dans l'entreprise au profit de l'innovation : leitmotiv de Christian Boiron, l'esprit persiste. Les collaborateurs évoluent dans des espaces animés par la vie et l'imaginaire. Le lieu de travail est en constante évolution, où chacun peut apporter sa touche et se sentir mieux.

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

Christian Boiron

Outre ces exemples participant au bien-être des salariés chez BOIRON société mère, nous pouvons témoigner de quelques actions entreprises dans les filiales :

- en Belgique, la filiale a donné de la laine à ses employés qui ont fabriqué des pulls et des écharpes donnés ensuite à une association humanitaire, et un évènement a été organisé pour la Saint-Nicolas auprès d'enfants malades et handicapés,
- au Canada, un « Comité vert » sensibilise les salariés dès l'embauche pour le déploiement d'actions visant à réduire l'impact environnemental de la filiale,

- en Espagne, une boîte à idées permet de collecter les initiatives de salariés en matière de développement durable,
- en Italie, dans le cadre d'une opération « N'oublie pas de t'hydrater », des bouteilles en métal réutilisables, limitant les consommations de bouteilles plastiques, ont été distribuées aux salariés,
- notre filiale en Pologne a obtenu en 2018 un certificat « Green Office » (label environnemental) : elle organise des ateliers de sensibilisation auprès des salariés sur les questions d'écologie et de meilleure alimentation.

1.2.3.9 - TURNOVER ET ABSENTÉISME MAÎTRISÉS



L'ancienneté moyenne des salariés de BOIRON société mère est de 18 ans et 2 mois. Ce chiffre illustre le bien-être de nos collaborateurs et la relation pérenne dans laquelle ils s'inscrivent avec BOIRON. L'ancienneté moyenne dans les filiales varie de quelques mois (création de notre filiale colombienne) à vingt-quatre ans (Belgique). L'écart d'ancienneté entre les filiales est corrélé à leur date de création.



Le turnover⁽¹⁾ du groupe est de 10,9 %, contre 7,8 % en 2018. Dans les entreprises françaises, le turnover moyen est de 15 %⁽²⁾.

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

	2019	2018
Nombre d'embauches	211	241
Nombre de départs	365	275
Départs à l'initiative de l'employeur	109	94
Départs à la retraite	96	80
Autres départs à l'initiative du salarié	125	79
Autres causes	35	22
Turnover	10,9 %	7,8 %

La hausse des départs s'explique notamment par un volume plus important de démissions (en France, en Italie et en Belgique) et de départs à la retraite, en France notamment. Le motif « Autres causes » couvre notamment des départs pour rupture conventionnelle en France, qui sont toutes acceptées dès lors que le salarié expose un projet sérieux et réaliste pour lequel l'entreprise est prête à l'accompagner, par le biais de son accord sur l'aide au projet personnel.

En France, le salarié est accompagné tout au long de son parcours professionnel dans l'entreprise :

- nous apportons une attention toute particulière à l'accueil des candidats reçus dans le cadre du processus de recrutement,
- nous mettons tout en œuvre pour répondre aux sollicitations, qu'il s'agisse de candidatures ciblées sur un poste donné, ou de candidatures spontanées,
- nous travaillons en partenariat avec plusieurs associations ou structures locales d'aide au retour à l'emploi (Solidarité Emploi/ passerelle emploi, etc.),

- chaque personne recrutée se voit proposer un parcours d'accueil personnalisé élaboré par son manager,
- une journée d'accueil est organisée pour tous les nouveaux arrivants de Messimy, et pour les collaborateurs agents de maîtrise et cadres des autres sites BOIRON,
- un point formalisé est effectué entre le manager et son nouveau collaborateur, à mi-période d'essai. Une copie est adressée à l'équipe des ressources humaines pour prise en compte. Dans ce point est notamment consigné un rapport d'étonnement du collaborateur,
- 70 % des collaborateurs ont bénéficié en 2019 d'un entretien « annuel » en France, ainsi que d'un entretien professionnel. À l'échelle du Groupe, ce taux est de 77 %,
- chaque collaborateur qui le souhaite peut solliciter un entretien avec l'équipe des ressources humaines pour évoquer ses souhaits d'évolution.

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



Au sein du groupe, le taux d'absentéisme (hors maternité)⁽³⁾ s'élève à 5,7 % en 2019 comme en 2018.

Près de 90 % de ces absences concernent des accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet.

Dans le groupe, le nombre de maladies professionnelles en 2019 était de neuf cas, comme l'année précédente. Ces maladies sont majoritairement liées à des troubles musculo squelettiques. Même si ce nombre de maladies professionnelles est faible, elles font l'objet d'une attention particulière dans nos instances de CSSCT.

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

(2) Source : Centre for Economics and Business Research - 2018.

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



1.2.3.10 - ASSURER LA SÉCURITÉ ET DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL



En France, les problématiques d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) sont prises en charge par le pôle Hygiène Sécurité Environnement et Sûreté (HSES) (8 personnes) en étroite collaboration avec le Pôle Droit social et santé au travail auquel sont rattachées deux infirmières.

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

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

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

BOIRON est dans une démarche active de prévention des risques : nous exploitons les « presque accidents », les « remontées de situations dangereuses » et travaillons en collaboration avec le CSSCT sur ces sujets. Des visites sécurité sont également réalisées dans les services et permettent aussi d'identifier les points d'amélioration, en plus de ce qui a pu être défini à l'occasion de l'évaluation des risques aux postes de travail.

D'autre part, un projet ambitieux a été initié en 2016 sur le site de Sainte-Foy-lès-Lyon et s'est poursuivi en 2017 et 2018 sur les autres sites : changer les comportements de chacun en matière de sécurité. Cette démarche, accompagnée par un prestataire extérieur, intègre des journées de coaching dispensées à

l'ensemble du personnel encadrant (directeurs, chefs de service, responsables de secteur) et une campagne de communication qui se déroule sur une année. Depuis, la sécurité est un sujet abordé par les managers à l'occasion des réunions de service.

Les investissements notables en 2019 en matière de sécurité sont :

- l'achat d'un granulateur ATEX,
- la mise en place sur une ligne de conditionnement existante, d'une fin de ligne pour la mise en carton automatique,
- le remplacement de carters de protection par des barrières immatérielles sur d'anciennes machines (gain en matière d'ergonomie),
- l'amélioration de certains accès en hauteur avec une campagne de remplacement d'escabeaux par du matériel sécurisé, l'intégration d'une plateforme d'accès dans le cadre de l'achat d'un nouvel équipement.

Indicateurs en matière de santé et sécurité

	2019		2018	
	Groupe	France	Groupe	France
Nombre d'accidents du travail ⁽¹⁾	67	50	64	48
Taux de fréquence ⁽²⁾	13,3 %	15,9 %	12,3 %	14,6 %
Taux de gravité ⁽³⁾	0,6	0,9	0,4	0,6

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

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

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

1.3 - UNE OFFRE DE SANTÉ AU SERVICE DE TOUS

▶ 1.3.1 - L'HOMÉOPATHIE, UNE RÉPONSE AUX ENJEUX DE SANTÉ PUBLIQUE

1.3.1.1 - QU'EST-CE QUE L'HOMÉOPATHIE ?

UN SYSTÈME DE SOINS

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

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

- efficacité et sûreté pour soigner sans nuire,
- prévention,
- patient acteur de sa santé,
- prise en charge globale,
- approche individualisée et personnalisée.

Prise en charge holistique du patient : une approche globale

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

Individualisation et personnalisation des traitements

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

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

Des médicaments

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

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

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

Soigner

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

et

Des professionnels de santé

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

et

Prendre soin

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

UNE THÉRAPEUTIQUE RESPECTUEUSE DE L'ORGANISME

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

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

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



1.3.1.2 - UNE VRAIE PLACE DANS LA MÉDECINE INTÉGRATIVE

Parce qu'aujourd'hui, la santé n'est pas seulement une absence de maladie mais se définit comme un état de complet bien-être physique, mental et social, la médecine doit évoluer vers une approche centrée sur l'individu, grâce à une prise en charge personnalisée. En synergie avec la médecine conventionnelle, les approches complémentaires, de plus en plus utilisées à travers le monde, répondent à ce besoin de prendre soin des patients en plus de les soigner.

Dans ce cadre, la médecine intégrative représente l'évolution naturelle du modèle de la médecine. C'est un concept qui réunit dans une approche coordonnée, la médecine conventionnelle et la médecine complémentaire. Elle repose sur des données probantes quant à l'efficacité et l'innocuité des méthodes proposées. Par ailleurs, elle considère que chaque patient est unique dans ses dimensions sociales, spirituelles et communautaires. Il est acteur de sa santé. Son mode de vie, notamment son alimentation, l'activité physique qu'il exerce et son bien-être sont pris en compte, de même que sa culture et ses croyances.

L'homéopathie est une thérapeutique qui incarne la médecine intégrative puisqu'elle en partage les principes et le modèle de soins. L'homéopathie s'inscrit dans la médecine conventionnelle puisqu'elle fait appel à des médicaments et à des professionnels de santé. Elle fait également partie des thérapeutiques complémentaires. En effet, elle permet d'accompagner les patients afin d'améliorer leur qualité de vie tout en les rendant acteurs de leur santé.

L'homéopathie correspond ainsi à la fois au besoin de soigner, le « CURE », et à celui de prendre soin des patients, le « CARE ».

Le concept de médecine intégrative s'applique parfaitement aux maladies chroniques et trouve toute sa légitimité dans l'accompagnement des patients atteints de cancer.

L'homéopathie ne soigne pas le cancer mais s'inscrit parfaitement, aux côtés des autres méthodes thérapeutiques, dans la prise en charge intégrative du patient atteint de cancer. La dernière étude⁽¹⁾, effectuée à Strasbourg, indique que 30 % des patients

en cours de traitement du cancer utilisent de l'homéopathie en complément des traitements de leur maladie, faisant de cette discipline la pratique médicale de très loin la plus utilisée en oncologie intégrative. Cela représente une augmentation de 83 % en comparaison avec la même étude effectuée en 2005 dans la même ville.

Le recours à l'homéopathie répond souvent à un besoin médical insuffisamment couvert. C'est le cas pour la fatigue, les nausées persistantes, l'anxiété, la tristesse et les neuropathies périphériques. Ces symptômes que l'on pourrait qualifier d'orphelins, sont déclarés, par les patients, être améliorés par l'homéopathie dans plus de 80 % des cas¹.

L'homéopathie par Boiron

- Pour tous
- Respectueuse de l'organisme
- Nombreuses pathologies du quotidien
- Sans effets secondaires
- Sans interactions médicamenteuses

BOIRON
Votre santé avec le plus grand respect

1.3.1.3 - LA RECHERCHE EN HOMÉOPATHIE ET CHEZ BOIRON

« L'homéopathie, contrairement à ce que l'on croit souvent, ou à ce que l'on voudrait faire croire, est née de la science, elle marque les tout débuts de la pharmacologie expérimentale, elle représente une étape importante dans l'histoire de la médecine et des médicaments »⁽²⁾.

Notre recherche vise à soutenir l'efficacité, l'utilité et la sécurité de nos médicaments, en apportant des informations objectives aux professionnels de santé qui les utilisent au quotidien et aux autorités de santé qui les évaluent. Nous nous intéressons au développement d'une approche globale des patients pour comprendre et répondre à leurs besoins et améliorer leur qualité de vie.

Les axes stratégiques du service Recherche :

- évaluer nos spécialités phares dans leur indication et dans de nouvelles indications. Ceci afin de conforter et consolider l'efficacité de nos médicaments phares pour répondre aux exigences réglementaires dans différents pays,
- comprendre la pharmacologie et le mode d'action des dilutions infinitésimales,

- investiguer l'intérêt de l'homéopathie et apporter des solutions thérapeutiques dans les pathologies lourdes (ex : recherche sur les soins de support, maladies neurodégénératives), où les besoins thérapeutiques restent importants,
- démontrer l'intérêt de santé publique de la thérapeutique homéopathique dans les domaines où l'homéopathie est utilisée et présente un intérêt médical,
- étudier et faire évoluer les différents processus de fabrication dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de nos médicaments.

Nos actions :

BOIRON dispose d'un laboratoire de recherche chargé d'étudier les processus pharmacologiques et biochimiques de nos médicaments au sein de différents types de culture cellulaire.

Nos activités de recherches, fondamentale et clinique, sont développées majoritairement dans les domaines suivants :

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

(1) Legrand A. *Étude de la prévalence de l'utilisation des médecines complémentaires par les patients atteints de cancer : à partir de 535 questionnaires recueillis d'avril à juin 2017 à Strasbourg.* Thèse de médecine 2018.

(2) Christian Boiron (2019) « L'Homéopathie, un combat scientifique ».

Nos partenaires :

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



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

1.3.2 - UNE QUALITÉ DE FABRICATION UNIQUE



Une fabrication 100 % française
30 000 contrôles par an



Votre santé, pour nous, bien plus qu'un métier, c'est une mission. C'est pourquoi nous produisons, en France, des produits de santé efficaces, sans risque, et de haute qualité.

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



Le groupe BOIRON a fait le choix d'investir principalement en France pour servir le développement de l'homéopathie dans le monde.

Ainsi, la fabrication des médicaments BOIRON est répartie sur trois sites de production localisés sur le territoire français.

Les autres sites du groupe basés en France et dans les filiales assurent exclusivement la préparation et la distribution des médicaments.



Vous attendez des normes pharmaceutiques strictes ?

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

Vous exigez une qualité irréprochable ?

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

Vous aspirez à une sécurité absolue ?

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

Vous êtes unique ? Notre fabrication aussi.

BOIRON dispose de son propre outil industriel pour répondre au processus unique de fabrication du médicament homéopathique. Les granules et globules sont ainsi conçus in situ, et donc de fabrication 100 % française, à Sainte-Foy-lès-Lyon et Messimy (Rhône), Montrichard (Loir-et-Cher) et Montévrain (Seine-et-Marne).

Et l'innovation dans tout ça ?

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

1.3.3 - UNE GAMME DE PRODUITS TRÈS RICHE ET UNE ANNÉE 2019 MARQUÉE PAR L'EXTENSION DE NOTRE OFFRE

BOIRON dispose d'un portefeuille de produits très large qui apporte aux médecins, aux professionnels de santé et aux patients des solutions thérapeutiques pour un très grand nombre de pathologies.

Il existe deux grandes familles de médicaments homéopathiques :

Les médicaments homéopathiques à nom commun

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

Les médicaments homéopathiques à nom commun représentent la moitié du chiffre d'affaires du groupe BOIRON.



Les médicaments homéopathiques à nom de marque (spécialités)

Mis au point pour traiter une affection particulière (rhume, toux, bouffées de chaleur par exemple). Ils possèdent, généralement, une indication thérapeutique et une posologie. Une notice détaillée figure dans chaque boîte pour faciliter leur utilisation en automédication. Contrairement aux médicaments homéopathiques à nom commun, ces marques peuvent être protégées, s'agissant de « noms de fantaisie ».



Nos principales spécialités sont les suivantes :



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



Stodal® et Stodaline®
Traditionnellement utilisé dans le traitement de la toux.



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



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



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



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



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



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



BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

Sur l'année 2019, vingt-deux lancements de produits ont été réalisés :

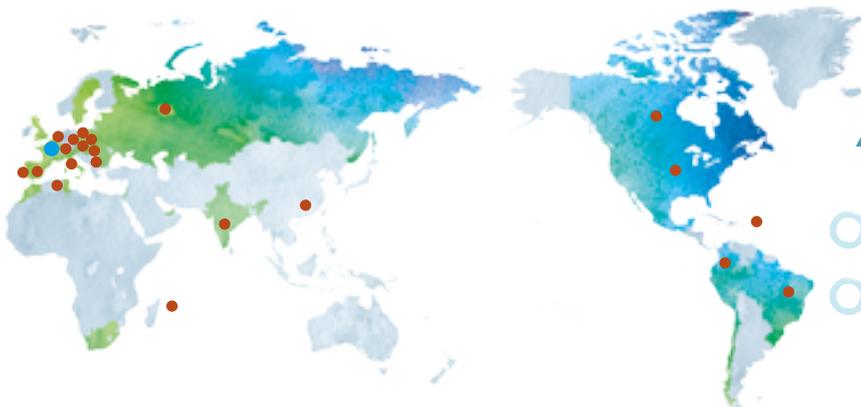
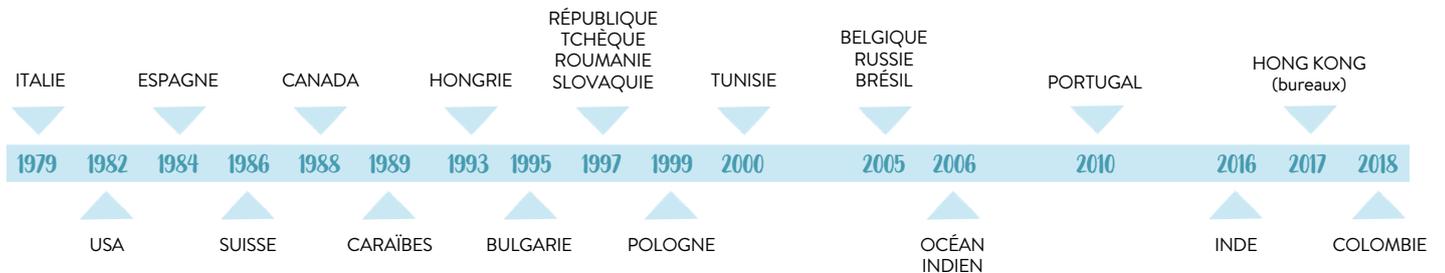
- deux nouvelles spécialités : Arnigel® en format roll-on en France et un spray nasal « Hygiène du nez » en Chine,
- seize déploiements de spécialités dans de nouveaux pays (Tunisie, Inde, Brésil, Canada, Colombie, États-Unis...),
- quatre lancements de nouveaux formats : Camilia® en format trente unidoses en Italie et en Slovaquie, Oscilloccinum® en trente doses en Israël et Sédatif PC® en quatre-vingt-dix comprimés en Lituanie.

La répartition des ventes par zone géographique, entre médicaments à nom commun et spécialités, est présentée au Chapitre 3 du présent document.



1.3.4 - UNE ENTREPRISE TOURNÉE VERS LE MONDE

1.3.4.1 - UNE PRÉSENCE DANS PLUS DE CINQUANTE PAYS



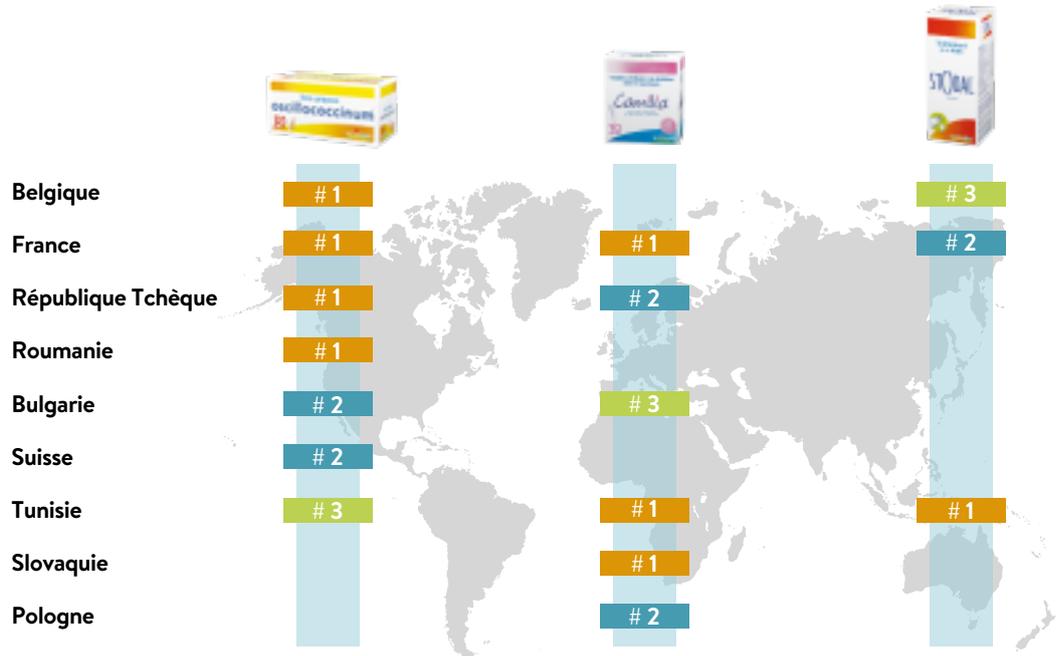
LES LABORATOIRES BOIRON AU SERVICE DE L'HOMÉOPATHIE DANS LE MONDE

- 21 filiales et présence dans près de 50 pays
- 2017 : développement en Asie (bureaux à Hong Kong)
- 2018 : création de la filiale en Colombie

BOIRON est le leader mondial de l'homéopathie, présent dans près de cinquante pays, via un réseau de vingt-et-une filiales et près d'une trentaine de distributeurs. Plus de 40 % de l'activité est réalisée à l'international.



La position de trois de nos principales spécialités sur leurs marchés respectifs est la suivante, en Europe et en Tunisie⁽¹⁾ :



1.3.4.2 - DIFFÉRENTES MODALITÉS DE DISTRIBUTION À TRAVERS LE MONDE

En France, les médicaments BOIRON sont distribués auprès de 21 000 pharmacies, par vingt-neuf établissements de proximité, répartis sur l'ensemble du territoire.

En Europe de l'Ouest, la commercialisation des médicaments BOIRON s'opère directement auprès des pharmacies, des chaînes de pharmacies ou auprès de grossistes. Ces derniers sont les principaux clients du groupe en Europe de l'Est et en Russie.

En Amérique du Nord, une part importante de la clientèle est représentée par la grande distribution (« Mass-Market » : supermarchés et drugstores) et par les magasins de produits naturels (« health food stores »). Le canal du commerce en ligne se développe.

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

En 2018, la première pharmacie BOIRON, s'adressant directement au public, ouvrait à Sao Paulo au Brésil. Une deuxième pharmacie a ouvert en octobre 2019 à Bogota en Colombie.

L'objectif est de pleinement répondre aux attentes des médecins et de leurs patients en mettant à leur disposition une large offre de médicaments homéopathiques BOIRON.

1.3.5 - NOTRE PROJET, L'HOMÉOPATHIE PARTOUT ET POUR TOUS



Notre projet d'entreprise est au service de **l'homéopathie, partout et pour tous**, dans le respect de la réglementation de chaque pays en matière d'enregistrement et de prise en charge par les autorités de santé.

Un partenariat existe avec certaines ONG afin de faciliter l'accès aux médicaments homéopathiques auprès des plus démunis en France et dans les pays en voie de développement.

(1) République Tchèque, Bulgarie, Roumanie, France : IQVIA - cumul annuel mobile décembre 2019 ; Belgique, Pologne : IQVIA - cumul annuel mobile septembre 2019 ; Slovaquie : IQVIA - cumul annuel mobile juillet 2019 ; Tunisie : IQVIA - cumul annuel mobile juin 2019 ; Oscillo (flu symptomatic) sauf Roumanie (flu defenses) / Camilia (baby teething) / Stodal (cough drinking form) / France : Stodal + Stodaline.



1.3.5.1 - DIVERSES RÉGLEMENTATIONS À TRAVERS LE MONDE



EUROPE

En 1992, une directive européenne⁽¹⁾ a fixé le cadre réglementaire pour le maintien sur le marché des médicaments homéopathiques fabriqués industriellement :

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

Cette directive européenne a été transposée dans la plupart des pays européens. Certains états-membres n'ont pas implémenté entièrement cette directive car la revendication d'indications pour les spécialités homéopathiques est optionnelle, certains médicaments homéopathiques enregistrés avec AMM peuvent ainsi ne pas mentionner d'indications.



RUSSIE

Des études cliniques locales sont exigées pour le maintien de l'autorisation de mise sur le marché des spécialités par les autorités russes.

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



ÉTATS-UNIS

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

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

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



CANADA

Les médicaments homéopathiques entrent dans la catégorie des produits de santé selon le règlement de la Direction des produits de santé naturels en vigueur depuis janvier 2004. Les médicaments composés d'une seule souche ne peuvent pas porter d'indication thérapeutique tandis que ceux composés de plusieurs souches peuvent en porter.

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



BRÉSIL

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

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

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



INDE

L'importation, la fabrication, la vente et la distribution de médicaments sont régies par les lois sur les drogues et les cosmétiques de 1940 et de 1945. La réglementation indienne est fondée sur une tradition ancienne et bien établie des médicaments homéopathiques qui doivent être préparés selon les techniques de la pharmacopée homéopathique indienne ou américaine. Les pharmacopées européenne et française ont été reconnues par les autorités indiennes. Une publication est attendue en 2020, ce qui facilitera la reconnaissance de nos processus de fabrication.



CHINE

Nos médicaments sont actuellement commercialisés en crossboarding (vente sur Internet de produits de santé). Cette autorisation est réévaluée annuellement. Des démarches sont en cours pour sécuriser le statut de commercialisation de nos différents produits.

1.3.5.2 - REMBOURSEMENT PAR LES AUTORITÉS DE SANTÉ

Le remboursement par les organismes publics de santé est possible en France, en Belgique, en Suisse et au Luxembourg parmi les pays dans lesquels les médicaments BOIRON sont commercialisés.

Dans de nombreux pays, les assurances de santé privées prennent en charge les médicaments homéopathiques.

En France, les médicaments homéopathiques à nom commun, s'ils sont prescrits, sont remboursés par l'Assurance maladie au taux de 15 % depuis le 1^{er} janvier 2020. Ces médicaments sont soumis à une franchise médicale au même titre que tous les autres médicaments remboursables. Les prix et les marges des médicaments remboursables par la Sécurité Sociale sont réglementés.

Les médicaments à nom de marque, eux, ne sont pas remboursables mais peuvent être pris en charge par certaines mutuelles. Leur prix et marges sont libres et ils peuvent faire l'objet de campagnes de promotion.

Les Laboratoires BOIRON ont déposé un recours devant le Conseil d'État pour contester la validité des décrets mettant fin au remboursement des médicaments homéopathiques à compter du 1^{er} janvier 2021. Ce recours n'est pas suspensif. Le Conseil d'État devrait rendre sa décision avant la fin de l'année 2020.



1.4 - UN ENGAGEMENT PRIORITAIRE : LE RESPECT

Le respect, nous le devons à l'ensemble de nos parties prenantes et à la nature, dans un monde appelé à se mobiliser massivement pour le développement durable.

1.4.1 - LE RESPECT DES PATIENTS



Le respect, nous le devons à nos patients, en leur mettant à disposition des médicaments de qualité et des informations leur permettant de se soigner sans risques.

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

En l'état actuel des connaissances scientifiques, les médicaments homéopathiques sont, par nature, non toxiques et ne présentent d'effets secondaires ou iatrogènes qu'exceptionnellement.

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

Les processus de pharmacovigilance en place dans l'entreprise,

sous la supervision d'un responsable de pharmacovigilance, consistent à :

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

De même, une cosmétovigilance, une nutrivigilance et une pharmacovigilance pour les médicaments homéopathiques vétérinaires existent dans l'entreprise sous la même responsabilité.

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



BOIRON a mis à disposition des patients une application mobile pour leur fournir une meilleure observance des traitements. Oméomémo® est une application gratuite qui facilite le suivi des traitements médicamenteux.

Disponible sur App Store et Google Play, elle permet de suivre son traitement et celui de toute sa famille grâce à un système d'alertes.

À tout moment de la journée, à la maison, au travail, en déplacement, Oméomémo® est là pour penser à prendre son traitement.

1.4.2 - LE RESPECT DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

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

L'homéopathie est une thérapeutique qui s'inscrit dans la médecine d'aujourd'hui car elle répond aux besoins des différents professionnels de santé.

Les professionnels de santé sont en recherche de collaboration. Les nouvelles générations de médecins sont en demande de ne plus être isolés, de travailler en collaboration avec leurs confrères et les équipes paramédicales, à l'image des maisons de santé pluri-professionnelles qui se créent partout en France.

L'homéopathie peut permettre de fédérer les professionnels de santé autour du patient puisqu'elle peut être prescrite par des médecins spécialistes, généralistes, des sages-femmes mais également conseillée par des pharmaciens. Elle permet d'ouvrir le dialogue entre eux.

Selon une enquête réalisée par BOIRON en avril 2015 avec un institut d'études⁽¹⁾, les médecins généralistes homéopathes se déclarent être en moyenne plus heureux que les médecins généralistes non homéopathes.

Les médecins généralistes homéopathes rapportent des bénéfices personnels à pratiquer l'homéopathie : plus de sérénité, de liberté dans sa pratique professionnelle et un intérêt intellectuel. L'homéopathie contribue à un certain épanouissement au travail des médecins généralistes.

1.4.3 - LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

La maîtrise des risques et des impacts environnementaux est un enjeu clé pour notre entreprise, notamment au niveau de nos sites de production.

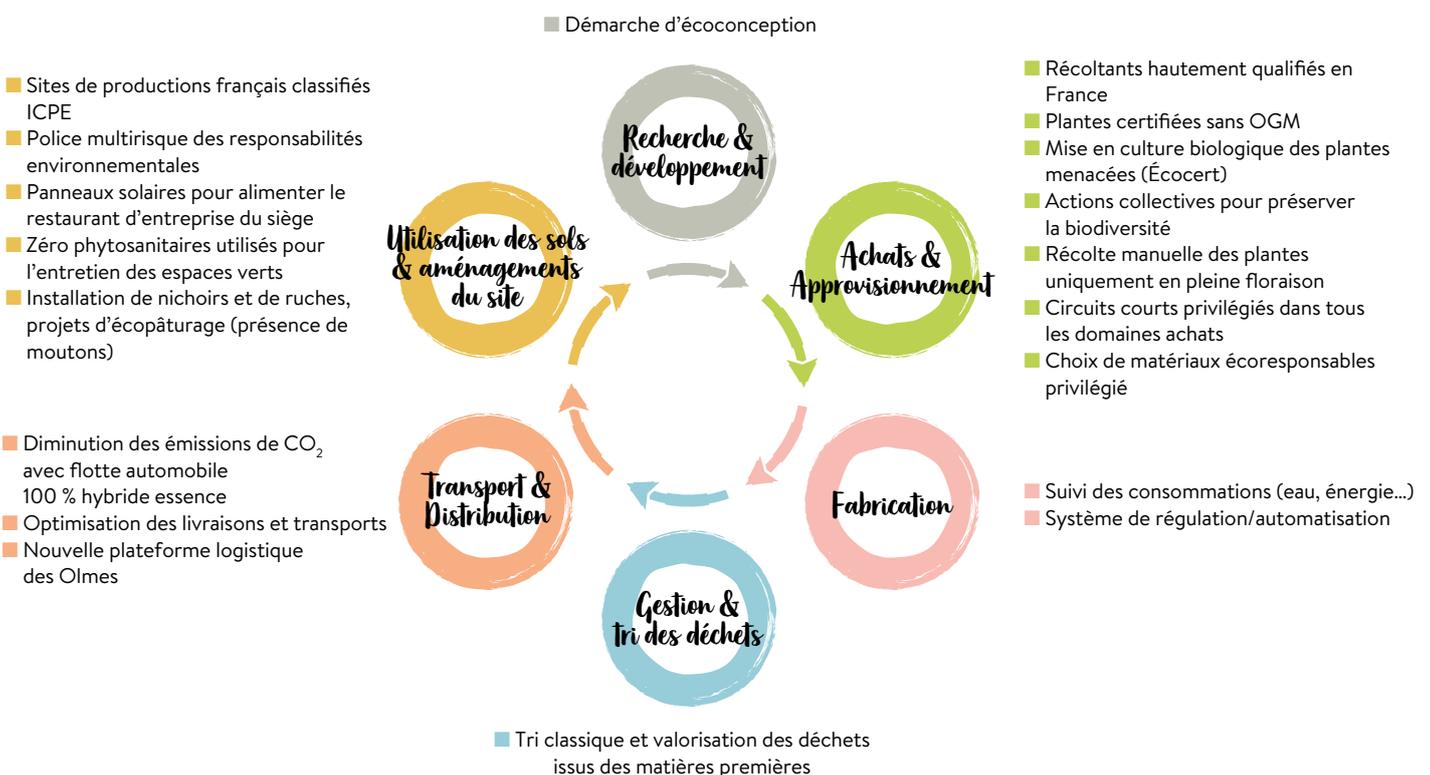
Le respect des réglementations en vigueur constitue un premier prérequis. Depuis des années, nos laboratoires complètent ce dispositif par une démarche d'amélioration continue.

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

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

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

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



(1) « Médecins homéopathes et médecins prospectifs : quelle(s) satisfaction(s) quant à leur pratique ? » - Institut A+A, 2015 (Base = 200 médecins généralistes homéopathes et 200 médecins généralistes non homéopathes).



BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

Notre politique environnementale contribue activement à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU :



1.4.3.1 - UTILISATION DES SOLS ET AMÉNAGEMENT DE SITE

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

Sur les sites comportant plusieurs bâtiments, la densité construite est relativement faible afin de réduire les effets « domino » en cas d'incendie. À titre d'exemple, sur le site de Messimy, la densité construite est d'environ 25 %.

Cela permet également de préserver des espaces verts.

Les plantations d'arbres ou d'arbustes sont protégées naturellement avec un paillage qui peut être issu de la fauche tardive sur le site. La surface du site de Messimy ainsi que sa localisation en milieu rural ont rendu possible et pertinente la réalisation de travaux favorables

à la biodiversité : plantation d'environ 1 000 mètres linéaires de haies bocagères constituées d'essences favorables à la biodiversité locale, plantation de prairie associée à de l'écopâturage, installation de cinq ruches.

L'écopâturage a été mis en place en avril 2019 sur une partie du site. Cette gestion est favorable à certains oiseaux et insectes. Il prend tout son sens avec l'arrivée de quinze moutons Solognots, race ancienne que nous devons préserver. Leur présence nous a aussi permis de supprimer l'action d'engins mécanisés pour la tonte de l'espace dédié.

Le site des Olmes est également propice à la mise en œuvre de ce type d'actions : en 2020, l'écopâturage ainsi que l'installation de ruches y seront également mis en œuvre.

Une noue⁽¹⁾ a également été créée sur le site de Messimy. Stratégique, elle pourra permettre, à termes, la reproduction des amphibiens et des libellules.



Ces différents aménagements sont favorables à la biodiversité locale.

Depuis 2017, aucun produit phytosanitaire n'est utilisé.



La construction et l'aménagement du nouveau site de Newton Square (à Philadelphie, aux États-Unis) ont bénéficié de subventions car reconnu comme écoresponsable.



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

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

1.4.3.2 - RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT : L'ÉTHIQUE NOUS GUIDE

Nos activités de recherche et développement ont peu d'impacts environnementaux. Le principal enjeu concerne l'expérimentation animale.

BOIRON travaille uniquement avec des laboratoires autorisés par le Comité d'éthique. Cette autorisation garantit le respect de la réglementation européenne et donc, entre autres, l'application de la règle des trois « R » : Réduire, Raffiner, Remplacer.

Cette réglementation prend en compte les conditions de vie des animaux : leur bien-être et la réduction de la douleur, autant que possible.

Ces laboratoires sont régulièrement inspectés par des agents des Directions Départementales en charge de la Protection des Populations (DDPP).



L'écoconception : une priorité pour 2020

BOIRON se veut une entreprise écoresponsable. C'est un engagement de chaque jour qui se traduit sous plusieurs dimensions :

- la première est organisationnelle, avec la création en 2019 d'une mission au sein de la Direction de la Performance Industrielle et de l'Innovation, qui a pour objectif d'auditer l'ensemble de nos packagings existants et d'en définir le degré de recyclabilité, afin de limiter notre impact environnemental. Cette mission a aussi pour mandat de s'inspirer des bonnes pratiques et d'être un référent concernant les tendances et développements en cours, correspondant à cette démarche,
 - d'un point de vue du processus de développement, nous avons aussi défini comme incontournable la notion d'écoconception dans nos cahiers des charges de développement produit (ex : contenant en matière recyclée et recyclable).
- C'est une démarche préventive et innovante qui permet de réduire les impacts négatifs sur l'environnement étalés sur l'ensemble de

son cycle de vie (ACV), tout en conservant ses qualités d'usage. Une formation à l'écoconception a été organisée en lien avec Adelphé (filiale d'écoemballage).

Quelques exemples :

- 23 % de nos spécialités portent des consignes de tris,
- lancement en 2019 d'une gamme de quarante-cinq extraits de plantes avec 80 % de cartons recyclés,
- passage sur des encres « low migration » pour les tubes plastiques type Sporténine® et les doses Oscillocoquinum® et sur des encres végétales pour l'impression de nos étuis et présentoirs,
- réduction du grammage de nos étuis pour un gain annuel de deux tonnes de carton.

1.4.3.3 - APPROVISIONNEMENT : DES MATIÈRES PREMIÈRES DÉPENDANTES DE LA BIODIVERSITÉ



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

Cette thématique est donc un véritable enjeu pour BOIRON.

Des réflexions régulières sont engagées par le service achats matières premières, plantes et souches et les services de galénique et de production afin d'optimiser les coûts globaux ; nous privilégions, dans la mesure du possible, des circuits courts d'approvisionnement.

Les souches d'origine végétale représentent la plus grande proportion des approvisionnements. Sur l'ensemble des souches végétales, 70 % des références proviennent d'Europe et principalement de France.

L'approvisionnement en plantes est un point particulièrement délicat et sensible. C'est pourquoi l'entreprise a fait le choix de s'entourer de récoltants hautement qualifiés avec lesquels elle partage une même éthique autour de la protection de l'environnement, du développement durable et de la garantie de traçabilité.

BOIRON travaille avec un réseau de récoltants situés en France ainsi qu'avec des agriculteurs majoritairement établis en Europe. Toutes les plantes utilisées sont sans OGM avec, dans certains cas, des certificats nominatifs (soja/maïs) et font l'objet d'une vérification systématique d'absence de contamination radioactive.

Seules quelques souches utilisées sont concernées par la CITES (convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction, également appelée convention de Washington). Deux cas de figure sont envisagés :

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



BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

Les différents sites de récoltes font l'objet d'audits de qualité : au minimum une fois tous les cinq ans et plus en cas de détection d'anomalies.

BOIRON a mis en place, en partenariat avec des agriculteurs, la mise en culture biologique des plantes menacées, par exemple Adonis Vernalis en Maine-et-Loire et Cyclamen Europaeum en région Rhône-Alpes. Ces plantes sont commandées en petites quantités.

Certaines plantes ont également été acclimatées en France (Hamamelis par exemple, originaire des États-Unis) afin de privilégier la proximité.

Par ailleurs, BOIRON s'engage dans des actions collectives afin de préserver les plantes dans leur milieu naturel, en France par exemple, dans le cadre de la convention autour de la protection de l'Arnica, signée une première fois en 2007 et renouvelée en 2016 avec l'Association Vosgienne d'Économie Montagnarde et le parc naturel des Vosges : cette convention formalise des règles strictes auxquelles doivent se soumettre les différents acteurs (producteurs, cueilleurs, agriculteurs, communes et laboratoires pharmaceutiques).

Quelques exemples de règles pour l'Arnica :

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

D'autre part, BOIRON a établi depuis plusieurs années des contrats de partenariats avec deux exploitants agricoles pour l'approvisionnement en Arnica Montana et, depuis 2018, BOIRON participe à un essai régional de mise en culture de l'Arnica Montana en région Auvergne-Rhône-Alpes.

Les achats de souches d'origine animale et chimique/minérale ne sont pas significatifs compte tenu des faibles quantités.

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

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

Consommations annuelles (T)	2019	2018	Variation
Sirop de saccharose	1581	1946	- 365 - 18,8%
Sucre	772	1048	- 276 - 26,3%
Éthanol	321	330	- 9 - 2,7%
Lactose	249	312	- 63 - 20,2%
Vaseline	194	144	50 34,7%
Maltitol	125	117	8 6,8%
Sorbitol	105	115	- 10 - 8,7%

Les évolutions des quantités des principales matières premières utilisées sont directement liées à l'activité : baisse au niveau des tubes et doses mais augmentation significative des pommades à base de vaseline.

1.4.3.4 - ACTIVITÉS DE FABRICATION

Les trois sites de production français ont le statut d'ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement).

Compte tenu de l'évolution de la nomenclature des ICPE (juin 2016), les sites de Messimy et de Montrichard anciennement soumis à autorisation relèvent dorénavant de l'enregistrement. Leurs activités sont néanmoins toujours régies par un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter en plus des arrêtés ministériels types.

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

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

- au respect des obligations réglementaires liées au statut d'ICPE ;
À l'intégration de ces aspects dans le cadre de nouveaux projets : nous sommes régulièrement en contact avec les Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) et en particulier lors de projets de construction ou de réaménagements de locaux. Ces échanges ont pour but de définir les meilleurs choix techniques pour permettre de limiter les risques environnementaux potentiels générés par ces projets. Des études d'impacts sont également réalisées,
- aux plans d'urgence, réalisés en tenant compte de l'avis des services d'urgence. Les mesures permettant de faire face aux impacts techniques sont également identifiées,
- à la vigilance portée sur l'obsolescence de certaines installations.

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





Consommations d'eau

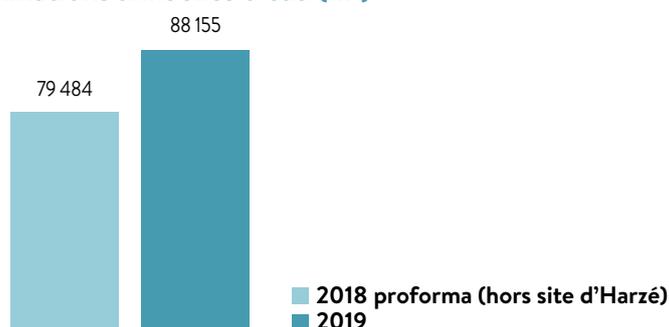
L'eau utilisée sur les sites provient du réseau d'eau potable.

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

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

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

Consommations annuelles d'eau (m³)



L'évolution de la consommation d'eau est principalement liée à l'activité et aux procédés de qualification des nouveaux équipements (qualification du processus et du nettoyage).



Consommations d'énergie

Les consommations d'énergie sont principalement destinées au traitement de l'air des bâtiments, imposé par les bonnes pratiques de fabrication.

Le gaz sert essentiellement au chauffage des locaux.



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

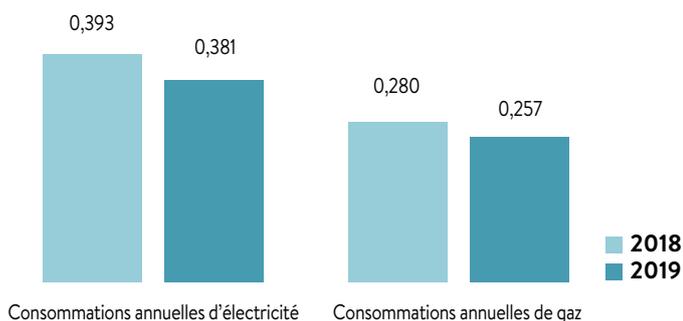
À ce jour, BOIRON préfère travailler en priorité sur la réduction de sa consommation énergétique avant d'investir dans les énergies renouvelables.

Quelques actions, à titre d'exemples :

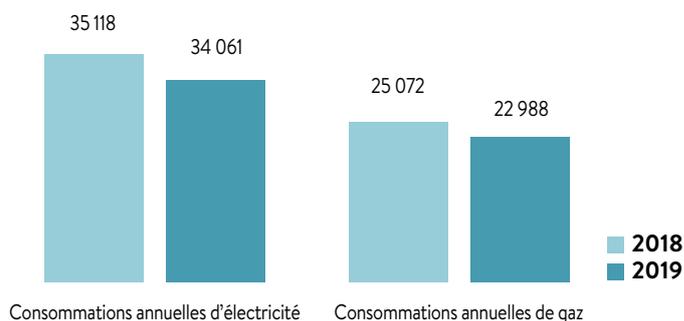
- ajout de nombreux compteurs pour permettre de mieux piloter les consommations,
- mise en place de caloducs sur certains réseaux de traitement d'air,
- choix de technologies performantes en termes d'efficacité énergétique : pompes à chaleur, thermofrigopompe (technologie de pompe à chaleur avec récupération d'énergie),
- éclairage spécifique, chaudière à condensation,
- régulation des températures en fonction de l'activité (fonctionnement différent les soirs et les week-ends) récupération de chaleur au niveau de certains compresseurs pour préchauffer de l'eau,
- préchauffage de l'eau du restaurant d'entreprise par des panneaux solaires,
- mise en place d'une centrale de pilotage sur une station de production d'air comprimé,
- mise en œuvre de calorifugeage au niveau des vannes, robinets, brides, sondes, etc... des réseaux d'eau chaude du site de Messimy,
- application de la RT 2012 pour les zones de bureaux dans les nouveaux bâtiments :
 - contacts sur les fenêtres qui entraînent l'arrêt du chauffage ou de la climatisation en cas d'ouverture,
 - détecteurs de présence dans les bureaux pour piloter l'éclairage,
 - possibilité de moduler l'intensité de la lumière.



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



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



Rejets dans l'air

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

BOIRON privilégie la réduction à la source lorsque cela est techniquement possible.

Concernant les vapeurs d'alcool, compte tenu des volumes d'éthanol utilisés, les sites de Messimy et Montrichard sont soumis à la réalisation d'un plan de gestion de solvants annuel communiqué à la préfecture. En 2018, ces émissions représentent environ 4 TeqC.

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

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

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

De la maintenance préventive est réalisée régulièrement par du personnel disposant d'une attestation de capacité. Des pertes de fluide frigorigène peuvent tout de même survenir. En 2019, ces pertes sont estimées pour les sites de production à 266 kg.



Rejets dans l'eau

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

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



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

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

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

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

En vue de protéger les réseaux d'eaux pluviales, des tapis obturateurs sont placés sur les grilles d'égouts lors des opérations de dépotage de produits liquides. Depuis quelques années, dans le cadre de la construction de nouveaux bâtiments de production sur le site de Messimy, si nécessaire, des cuves de rétention enterrées sont prévues pour éviter la pollution des eaux. De plus, afin de gérer un épandage accidentel, les réseaux des sites de production sont équipés d'obturateurs.



Rejets dans le sol

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

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



Nuisances sonores

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

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

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

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



Nuisances lumineuses

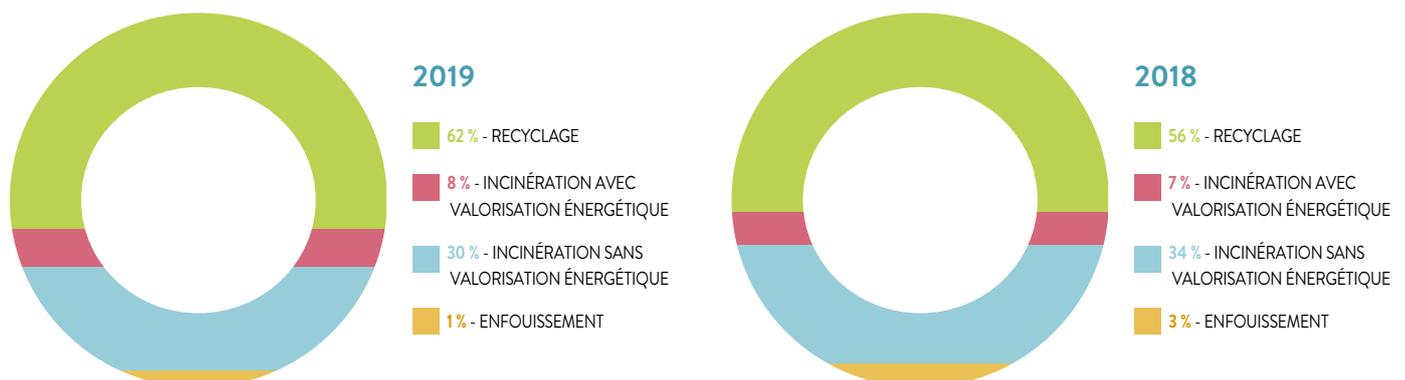
Pour des raisons de sécurité et de sûreté, les voiries de certains sites de production restent éclairées la nuit.

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

1.4.3.5 - GESTION ET TRI DES DÉCHETS

Le recyclage étant une priorité depuis une vingtaine d'années, nous avons atteint un niveau d'excellence dans ce domaine, avec la mise en place de nombreuses filières : papier, plastique, cartons, palettes, métal, sucre, eau sucrée, big-bag, mandrins, supports d'étiquettes, déchets végétaux, étuis et notices, régénération d'alcool, cartouches usagées qui sont cédées à une société spécialisée partenaire de la Ligue contre le cancer.

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



À noter que seuls 15 % des déchets sont dangereux.



BOIRON, VOTRE SANTÉ MÉRITE LE PLUS GRAND RESPECT

Depuis 2019, nous avons également accentué le réemploi en interne comme en externe, ainsi que la recherche de réduction avec :

- le don d'ancien matériel de laboratoire à une fac de pharmacie,
- l'organisation d'une matinée portes-ouvertes pour permettre aux salariés intéressés de récupérer du matériel qui ne pouvait plus servir en interne et qui a été remplacé dans le cadre de déménagement,
- la vente de fûts inox aux salariés,
- « le coin récup » accessible via l'Intranet qui permet de déposer une annonce lorsqu'un matériel n'a plus d'utilité dans un service,
- la diminution du nombre de présentoirs en carton (baisse de 50 % en deux ans, soit quarante-et-une tonnes de carton économisées),

- la généralisation des imprimantes par badge qui a permis une réduction de - 12 % des consommations de papier A4 entre 2019 et 2018,
- la distribution de mugs à l'ensemble des salariés BOIRON en France pour inciter à réduire l'utilisation de gobelets jetables.



1.4.3.6 - ACTIVITÉS DE DISTRIBUTION ET DE PROMOTION

Nos produits sont distribués de différentes manières aux clients (pharmacies principalement) : directement depuis le centre logistique des Olmes, les établissements de distribution ou via les grossistes répartiteurs.

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

Enfin, le nouveau centre logistique du groupe situé aux Olmes, proche du réseau autoroutier, permettra d'optimiser les flux de transports et donc les émissions associées.

Nos approvisionneurs et pilotes de flux limitent au maximum le départ de camions incomplets.

Le transport et le stockage de nos produits ont été optimisés,

en travaillant le dimensionnement de nos caisses, permettant de superposer nos palettes pendant les phases de transport optimisant ainsi les volumes de 25 %, à container équivalent.

Nous avons initié une démarche de refonte de nos pratiques globales en supply chain, visant à adapter notre capacité industrielle et nos moyens logistiques à une demande en perpétuelle évolution. Entreprise en 2019, elle contribuera encore sur 2020 à adapter le niveau des stocks du groupe, pour produire, stocker et transporter le juste nécessaire. Cette avancée a été possible grâce à la mise en place d'une politique de stocks groupe et de nouveaux processus de prévisions de ventes plus fiables.

Dans ce cadre, le recours au transport aérien sera nettement diminué au profit du maritime, grâce à une gestion des opérations mieux planifiée, génératrice de moins de cas urgents.

Ci-dessous, la répartition de nos transports par mode d'expédition (poids réels expédiés) :

	2019		2018	
	kg	%	kg	%
Total kg	6 275 129		6 623 684	
Terre	3 391 237	54 %	3 278 960	49,50 %
Mer	2 478 683	40 %	2 570 367	38,80 %
Air	405 209	6 %	774 357	11,70 %



Engagés depuis plusieurs années dans une démarche de transformation de notre parc automobile, nous avons désormais remplacé tous nos véhicules au diesel au profit de véhicules plus propres (hybrides, essences ou électriques) dans tous les pays dans lesquels nous sommes implantés. Ces actions nous ont ainsi permis, notamment en France, d'avoir un rejet moyen de CO₂ de 86 grammes (NEDC corrélé) contre 110 grammes en moyenne dans les entreprises similaires.

1.4.3.7 - CHANGEMENT CLIMATIQUE



Le réchauffement climatique pourrait avoir un impact sur les dépenses d'énergie engagées pour le maintien en température des installations de fabrication, conditionnement et stockage de nos produits ainsi que sur la disponibilité de certaines souches. Nous ne sommes aujourd'hui pas en mesure d'évaluer l'impact des effets du changement climatique sur l'approvisionnement de nos matières premières et sur notre activité.

Depuis 2012 nous calculons tous les trois ans les émissions comprises dans les scopes 1 et 2 du bilan carbone.

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

	2017	2014	2011	Variation entre 2017 et 2014	
T équ. CO ₂ (scopes 1 & 2)	8 697	8 654	9 484	+ 43	+ 0,5 %
TCO ₂ (scopes 1 & 2) / millions €	23	25	33	- 2	- 8,7 %

À ce jour, BOIRON n'entreprend pas de démarche spécifique face au changement climatique en dehors des actions décrites dans le cadre de la préservation de la biodiversité (mise en culture de certaines plantes).

1.4.4 - LE RESPECT DE LA SOCIÉTÉ

De par notre engagement fort pour une santé considérant l'Homme dans sa globalité, avec des médicaments respectueux de chacun, nous sommes particulièrement sensibles au développement de toutes les actions contribuant à préserver notre écosystème :

- nos salariés, nos patients, les professionnels de santé et l'environnement, comme évoqué ci-avant,
- mais aussi l'ensemble des parties prenantes auprès desquelles se développe notre entreprise : fournisseurs, collectivités locales, pouvoirs publics, médias, mutuelles, actionnaires et investisseurs, régulateurs, universités...

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



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



Une charte de « bonne gouvernance », signée par l'ensemble des Directeurs de filiales, permet de diffuser nos valeurs auprès de l'ensemble des salariés du groupe.



1.4.4.1 - CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE



Notre activité principale est la fabrication, depuis trois sites de production situés en France, de tous les médicaments homéopathiques sériés, qui sont ensuite commercialisés à travers le monde.



Nous disposons d'établissements pharmaceutiques, répartis sur l'ensemble du territoire national, qui assurent la préparation et la distribution quotidienne de médicaments auprès des officines (près de 21 000).



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

Nous exerçons aussi des effets d'entraînement sur l'économie française :

- nos investissements (51 M€ en 2017, 39 M€ en 2018 et 34 M€ en 2019) sur les sites de production/distribution génèrent des emplois indirects, des charges sociales, le paiement de la TVA et des taxes locales,
- notre rentabilité opérationnelle génère le paiement d'impôt sur les sociétés, avec un taux d'impôt groupe proche de 40 %,
- les dividendes que nous versons (28 M€ en 2018 et 25 M€ en 2019) sont fiscalisés et réinjectés dans l'économie,

- les actions de mécénat, de parrainage et les dons engagés par BOIRON société mère se sont élevés à un total de 474 K€ en 2019, contre 254 K€ en 2018,
- en 2008, le FCPE BOIRON a décidé d'allouer une partie de ses actifs dans l'économie sociale et solidaire en investissant 500 K€ dans deux structures : Habitat et Humanisme et France Active, agissant en faveur du logement, de l'insertion, d'une société plus solidaire,
- notre masse salariale s'élevait à 216 M€ en 2019 soit près de 40 % de notre chiffre d'affaires consolidé.

1.4.4.2 - ACHATS RESPONSABLES



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



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

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



BOIRON privilégie autant que possible les prestataires locaux dans le cadre des travaux d'extension ou de prestations de services et travaille avec des producteurs locaux pour les restaurants d'entreprise de Messimy et de Sainte-Foy-lès-Lyon.

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

Nos achats sont principalement locaux, nationaux ou européens avec une très grande majorité provenant de France.

Une équipe composée de représentants des services achats, financiers, juridiques et réglementaires (dont la lutte anti-corruption) est ainsi chargée, via des outils dédiés, d'évaluer et de suivre l'ensemble de ces fournisseurs et partenaires mais également de définir les démarches à mettre en œuvre en cas de non-respect de ces exigences.

Nous avons à cœur de développer et de pérenniser de véritables partenariats avec nos fournisseurs.

Ces relations de confiance et de transparence visent à apporter et à faciliter l'émergence de solutions innovantes, performantes et optimales. En 2019, nous avons notamment :

- poursuivi notre collaboration avec des entreprises qui font travailler des salariés en situation de handicap,
- maintenu nos approvisionnements avec des fournisseurs majoritairement français ou européens et privilégié les circuits courts pour notre restaurant d'entreprise,
- poursuivi notre vigilance sur le niveau de dépendance de nos partenaires et leur santé financière.

1.4.4.3 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES



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

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

Relations avec les professionnels de santé :

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

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

C'est sur la base de ce référentiel que l'activité d'information promotionnelle de BOIRON est certifiée par des organismes accrédités.

Plus particulièrement, BOIRON est tenu, en France, de respecter le dispositif « transparence des liens », mis en place par la loi Bertrand du 29 décembre 2011 et modifié par la loi du 26 janvier 2016. Cela se traduit notamment par la publication sur le site unique « Transparence » d'informations relatives aux avantages consentis à des professionnels de santé et autres acteurs du monde de la santé.

Loi Sapin II :

BOIRON déploie, 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, BOIRON a établi une politique et des bonnes pratiques relatives à la lutte contre la corruption, ainsi qu'une procédure d'alerte, lesquelles ont obtenu à l'unanimité un avis favorable du Comité Social et Économique Central. Ces documents sont consultables sur le site www.boironfinance.fr, dans la partie « gouvernance ».

Les lignes directrices de la politique BOIRON relative à la lutte contre la corruption sont les suivantes :

- identifier et évaluer les risques de corruption,
- définir et faire respecter les attitudes attendues pour éviter les faits de corruption,
- se former et informer les collaborateurs et partenaires de la politique du groupe en matière de lutte contre la corruption,
- permettre aux collaborateurs et partenaires d'alerter en cas de conduite ou situation contraire à la politique relative à la lutte contre la corruption,
- mettre en place des procédures d'évaluation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires,
- évaluer régulièrement l'efficacité du dispositif de prévention contre la corruption.

BOIRON forme ainsi les salariés du groupe les plus exposés aux risques de corruption et sensibilise les autres salariés. Un dispositif de e-learning a été mis en place.

1.4.5 - UNE ENTREPRISE TOUJOURS PLUS RESPONSABLE

Si notre entreprise est riche de ses valeurs sociales et d'une activité qui par nature a un impact modéré sur l'environnement, nous devons agir toujours plus activement pour protéger la planète et répondre aux Objectifs de Développement Durable pour 2030.

Au 1^{er} janvier 2019, Valérie Lorentz-Poinsot a sollicité Jean-Christophe Bayssat, Directeur Général Délégué, Pharmacien

Responsable et Directeur du Développement Pharmaceutique, pour animer notre stratégie RSE.

À la suite d'une réflexion sur les enjeux en matière de développement durable et les attentes de nos parties prenantes, un groupe de travail consacré à l'animation de la stratégie RSE au sein du groupe a été créé en fin d'année 2019 et une démarche de sensibilisation de nos salariés a été initiée.



En 2020, notre grille de matérialité RSE sera finalisée et les principaux enjeux RSE seront rapprochés des actions déjà engagées par le groupe. L'année 2020 sera marquée par la confirmation de ces engagements et le déploiement d'une politique RSE proactive auprès de l'ensemble des salariés du groupe, citoyens du monde.

