LFB
L'ENGAGEMENT ÉTHIQUE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

ANNEXE 2 • 2022

SOMMAIRE

INTRODUCTION 3

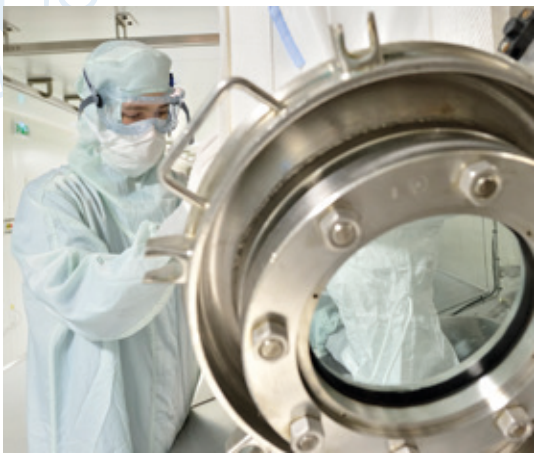
1. LE MODÈLE D'AFFAIRES DU LFB 5

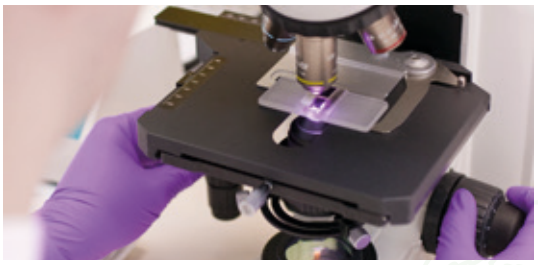
2. RISQUES RSE 7

2.1. Notre protocole 7
2.2. Nos principaux enjeux et objectifs pour réduire les risques 8
2.3. Enjeux non développés 9

3. DOMAINE SOCIAL 10

3.1. L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par filiale 10
3.2. Rémunérations 16
3.3. Organisation du travail 18
3.3.1. Santé et bien-être des collaborateurs 18
3.3.2. Relations sociales 20
3.4. Santé et securité au travail 22
3.5. Formation 24





4. DOMAINE ENVIRONNEMENTAL 28

4.1. La consommation d'eau 28
4.2. Énergies et émissions de gaz à effet de serre 30
4.3. Gestion des déchets 32
4.4. Adaptation aux conséquences du changement climatique 35
4.4.1. Certifications systèmes de management (ISO) 35
4.4.2. Engagement vers une strategie bas carbone 37
4.4.2.1. Mesures suivies pour les déplacements des collaborateurs 38
4.4.2.2. Mesures suivies pour la réduction de l'utilisation de photocopies 39
4.5. Respect du bien-être animal 42

5. DOMAINE SOCIÉTAL 44

5.1. Loyauté des pratiques 44
5.2. Conditions de dialogue avec les parties prenantes externes 46
5.3. Maintien des actions de partenariat et / ou de mécénat 47
5.4. Politique des achats 50
5.5. Lutte contre la corruption 53
5.6. Securité du système d'information 55

6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES 57

6.1. Nos résultats 57
6.2. Un avenir responsable 60
6.3. Historique des kpis 61

INTRODUCTION

L'année 2022 a été marquée par un changement de la gouvernance de l'entreprise : le 30 août 2022, le Conseil d'administration du LFB a décidé la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général de la société. Dans ce cadre, Corinne Fau est la nouvelle Présidente du Conseil d'administration de LFB SA, et Jacques Brom le nouveau Directeur Général de LFB SA. Cette décision accompagne une nouvelle étape dans le projet de l'entreprise et dans la réponse aux enjeux industriels majeurs qu'elle devra relever dans les années à venir, avec notamment la mise en exploitation attendue du nouveau site d'Arras, vecteur essentiel de sa croissance ambitieuse. Ce nouveau site de production à Arras va contribuer à renforcer la souveraineté sanitaire et industrielle de la France en matière de médicaments dérivés du plasma.

En 2022, les projets stratégiques du LFB ont bien avancé : l'agence européenne des médicaments ("European Medicines Agency") a donné une autorisation de mise sur le marché en juillet 2022 à CEVENFACTA®, un facteur VII activé recombinant pour la prise en charge de certaines formes d'hémophilie. La future usine d'Arras a franchi de nouvelles étapes avec les premières qualifications des utilités propres et l'installation de nouveaux équipements. En parallèle, le site continue de s'agrandir avec trois bâtiments sortis de terre : les laboratoires de contrôle, le magasin plasma et l'unité de valorisation des déchets. Eco responsable de sa conception à son utilisation, ce bâtiment de valorisation et de recyclage des déchets de production a été construit avec des matériaux recyclés et naturels d'origine française.

Le LFB a également publié en 2022 une nouvelle charte RSE autour de 10 engagements sociétaux, sociaux et environnementaux pensés sur les valeurs du LFB. Cette charte a pour objectif de partager les engagements de l'entreprise et les bonnes pratiques RSE avec l'ensemble des collaborateurs du LFB et ses parties prenantes externes.

En 2022 également, le LFB a décidé de créer un Comité RSE regroupant l'ensemble des fonctions engagées dans ce domaine. La réunion de lancement a eu lieu le 31 août 2022. Ce Comité est chargé de valider la stratégie et les priorités de l'entreprise en matière RSE, de faciliter les échanges entre l'ensemble des parties prenantes internes et de proposer des plans d'actions définis selon les priorités retenues. Toutes les informations concernant les modalités de fonctionnement de ce Comité RSE sont regroupées au sein d'une charte du Comité RSE.

Le LFB entretient une relation de confiance avec ses collaborateurs, les professionnels de santé, les associations de patients et de donneurs de sang. Cette confiance repose sur la transparence. Transparence sur les valeurs d'abord, puisque la mission est avant tout la santé des patients. Transparence aussi sur la mission, puisque le LFB est pleinement engagé avec ses collaborateurs pour mettre à disposition ses traitements, tout en étant à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux actuels. Transparence, enfin, sur la sécurité biologique, puisque le LFB reste à la pointe en matière de sécurisation de ses médicaments.

Le LFB entretient une relation de confiance avec ses collaborateurs, les professionnels de santé, les associations de patients et de donneurs de sang

En 2022, le LFB a conduit une politique active en matière de recrutement, avec 356 entrées tous contrats en France. Il a investi massivement dans la formation de ses collaborateurs, en partenariat avec différentes écoles et universités. Le bien-être et la réussite des collaborateurs sont essentiels.
Le LFB a continué d'apporter un soutien actif aux associations de patients, en France et à l'international, ainsi qu'un soutien aux associations de donneurs de sang en France. Le Comité regroupant les associations de donneurs et de patients, créé en 2019 et présidé par le LFB, s'est réuni plusieurs fois en 2022.

Le LFB a également poursuivi en 2022 ses actions pour diminuer son impact environnemental, avec une meilleure maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie, une réduction des émissions de gaz à effet de serre et une amélioration de la gestion des déchets. Entre 2021 et 2022, la valorisation des déchets non dangereux a augmenté pour atteindre 75 %. La réduction des déplacements est également au cœur des préoccupations de l'entreprise : navette pour les salariés, covoiturage, nouvelles technologies (vidéoconférences, espaces collaboratifs), télétravail, etc...

Plusieurs audits et évaluations sont venus saluer les performances RSE du LFB :

L'audit RSE CAHPP a rendu le niveau de conformité **de l'Indice vert : un niveau « Exemplaire »** a été attribué au LFB,

Le Label A++ a été renouvelé pour la 7ème année consécutive,

L'évaluation par la plateforme EcoVadis pour le degré de maturité RSE du LFB a décerné sa **Médaille d'argent** pour la troisième année consécutive, le LFB se place dans le top 6% des meilleures entreprises du même secteur d'activité évaluées en 2021. Des plans d'actions ont été mis en œuvre pour que les points d'améliorations ciblés soient résolus avant la prochaine évaluation prévue à l'été 2023.

Ces résultats encouragent le LFB à poursuivre activement sa démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Cet engagement exemplaire est mis au service de la santé des patients.

1

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU LFB

Le LFB développe, fabrique et met à la disposition des patients des médicaments dérivés du sang et des protéines recombinantes, pour des maladies graves et souvent rares, dans les domaines des troubles de l'hémostase, de l'immunologie et des soins intensifs.

Avec un socle de valeurs fortes, pensées autour de l'esprit d'Entreprendre, de l'Exemplarité, de l'Exigence, de l'esprit d'Équipe et de l'Intégrité, le LFB est pleinement engagé avec ses collaborateurs au service de sa mission de santé publique pour les patients.

Le LFB prône un modèle d'entreprise socialement responsable et respectueux de l'environnement. Il veille ainsi au bien-être de ses collaborateurs et respecte un engagement éthique vis-à-vis des professionnels de santé comme des patients.

Pour mener à bien cette mission dans la durée, améliorer sa performance et développer son savoir-faire, le LFB a mis en place en 2018 une nouvelle stratégie de recentrage de ses activités sur son cœur de métier. Cette stratégie, mise en œuvre avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, se traduit par des objectifs concrets :

- La priorité donnée aux affaires industrielles avec notamment la future usine d'Arras,
- Le recentrage des activités de l'entreprise sur son cœur de métier, les médicaments dérivés du sang et les protéines recombinantes,
- La consolidation de notre leadership en France et un développement international ciblé sur certains pays (Etats-Unis, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne, Italie, Belgique, Mexique et Turquie).

Grâce à ses capacités d'adaptation et d'innovation, le LFB poursuit chaque jour sa mission ambitieuse : développer, fabriquer et mettre à la disposition des patients des biomédicaments indispensables au traitement de leurs maladies graves et souvent rares. Le LFB est ainsi un acteur incontournable pour les professionnels de santé et les patients.

La vision du LFB :
« Une entreprise engagée pour la vie des patients. »

La mission du LFB :
*« Mettre à la disposition des patients des médicaments dérivés du plasma et des protéines recombinantes, pour la prise en charge de maladies graves et souvent rares, dans trois domaines thérapeutiques : **immunologie, hémostase et soins intensifs.** »*

DES MOYENS, DES RESSOURCES, DES PERFORMANCES...

RÉSULTATS FINANCIERS

523,8 M€ CA global

361,6 M€ achats France (hors plasma et Capex)

PORTEFEUILLE DE MÉDICAMENTS

15 médicaments

Commercialisés dans **une trentaine de pays**

Un nouveau médicament approuvé par les autorités européennes en juillet 2022

CAPITAL HUMAIN

2 595 collaborateurs

52,98% de femmes/ **47,01%** d'hommes

Culture entreprise autour de **5 valeurs**

93,22% d'emploi en CDI

Accidentologie : Taux de Fréquence = **5,67** (France)

PERFORMANCES DURABLES

-20,62% eCO^2 entre 2022 et 2017

-24,19% de la consommation d'eau (France)

75,2% de Déchets non dangereux valorisés

Démarches avancées vers les **ISOs** (14 001, 45 001, 50 001)

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une mission de **santé publique** en France*

Un acteur majeur de la filière française du plasma

4 actions pour les organisations de donneurs de sang

15 actions pour les associations de patients

CAPITAL INTELLECTUEL

31 publications scientifiques

42 753 heures de formation (19,43 heures/ salarié)

322 personnes formées à la compliance

89% d'acheteurs formés aux achats responsables

SITES INDUSTRIELS EN FRANCE

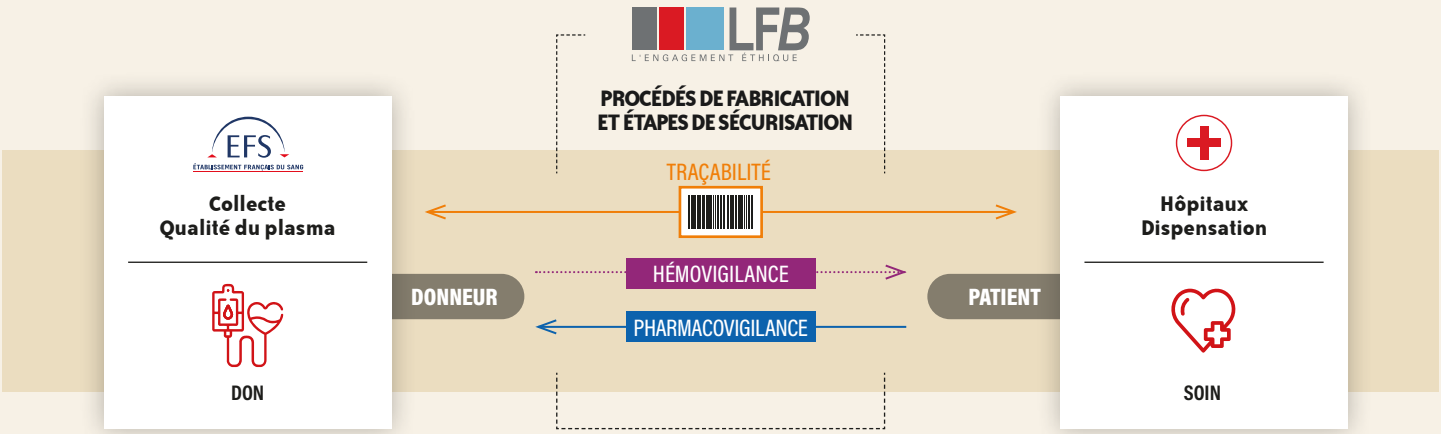
3 sites de bioproduction : aux Ulis (91), à Lille (59), à Alès (30) et un futur site à Arras (62)

852 482,1 litres de plasma fractionné

1 502 000 flacons libérés

544 lots libérés

Données 2022



... RESPONSABLES ET DURABLES.

Les principaux engagements RSE du LFB.

DOMAINE SOCIAL

En faisant du LFB une entreprise sociale et responsable

DOMAINE SOCIÉTAL

En faisant en sorte que les relations entre le LFB et toutes ses parties prenantes soient au service de la performance de l'entreprise, au service de la société et des patients.

DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

En réduisant autant que possible son empreinte carbone.

*Article L5124-14 du Code de la Santé Publique, modifié en 2015 par la loi n°2015-990 article 190.)

2

RISQUES RSE

2.1 NOTRE PROTOCOLE

UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE

Le LFB a identifié en 2018 les enjeux de développement durable, au regard de la nouvelle stratégie, des priorités de l'entreprise et des attentes de ses parties prenantes. En 2019, un groupe de travail RSE a été constitué afin d'identifier de nouveaux risques. En 2020, ce groupe de travail a été élargi à des représentants de tous les sites du LFB, et renommé Comité interne des Parties prenantes. Ce comité joue aussi un rôle consultatif, de communication ascendante, et permet d'avoir la vision du groupe pour les actions soumises à réflexion.

La Direction des Affaires Financières (DAF) et la RSE ont défini les enjeux et risques identifiés dans le tableau ci-dessous. Cette démarche permet de les suivre dans un temps défini selon des indicateurs de performance liés aux politiques et actions mises en œuvre, et d'évaluer les résultats. Lors de l'application de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) pour la publication de l'exercice 2024 (réalisé en 2025), le LFB évoluera vers une double matérialité pour classifier les nouveaux enjeux et risques à traiter.

L'entreprise a ainsi défini 15 thématiques RSE jugées importantes au regard de son activité : 2 autres enjeux (en gras dans le tableau) ont été imposés par la règlementation pour la DPEF à partir de cette année jusqu'au changement en CSRD.

	ENJEUX	RISQUES
1	Prévenir et diminuer l'absentéisme	Impact opérationnel et financier
2	Maintien de politiques d'évolutions et de rémunérations adaptées	Perte de l'attractivité de l'entreprise
3	Garantir la répartition des effectifs de salariés par sexe et par âge	Augmentation de la discrimination et perte de la transmission des connaissances (insertion des jeunes et tutorat)
4	Garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leur métier	Inadéquation entre les besoins métiers et les compétences des collaborateurs
5	Renforcer l'attractivité pour recruter des talents	Perte d'attractivité ayant un impact opérationnel et financier négatif
6	Garantir les conditions de santé et sécurité au travail **Promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives**	**Responsabilité concernant la santé des collaborateurs**
7	Faire le bilan des accords collectifs	Réduction du dialogue social avec un risque de développement des mouvements sociaux
8	Gérer la consommation d'eau	Risque de rupture des activités et impact sur l'environnement
9	Définir les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Augmentation des dépenses et de l'impact sur l'environnement
10	Evaluer les mesures prises en faveur de la santé et sécurité des patients	Risque de non-renouvellement des produits sur le marché (AMM)
11	Favoriser des actions en faveur de la diminution des émissions de gaz à effet de serre	Augmentation de la pollution et des émissions de CO^2 dans l'atmosphère
12	Gérer des consommations énergétiques générées par l'activité de la société	Risque de rupture des activités et impact sur l'environnement
13	Prendre en compte les enjeux sociaux dans la politique d'achat (envers les sous-traitants et les fournisseurs)	Risques liés aux accords et partenariats liés à la santé financière
14	Maintenir les conditions de dialogue avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de la société. Maintenir les actions de partenariat ou de mécénat	Risque significatif vis-à-vis de l'actionnaire et des accords de partenariats
15	Prévenir et lutter contre la corruption	Risque juridique et financier éthique et de conformité - Cybersécurité
→	**RESPECTER LE BIEN-ÊTRE ANIMAL**	**RISQUE ÉTHIQUE ET POUR LA RÉPUTATION DE L'ENTREPRISE**

2.2 NOS PRINCIPAUX ENJEUX ET OBJECTIFS POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Les principaux enjeux décrits ci-dessus peuvent être classés par grands domaines :

	DOMAINE SOCIAL	DOMAINE ENVIRONNEMENTAL	DOMAINE SOCIÉTAL
A	Enjeux liés aux effectifs totaux et à la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Enjeux liés aux effectifs totaux et à la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique
B	Enjeux liés aux rémunérations et leurs évolutions	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Enjeux liés aux rémunérations et leurs évolutions
C	Enjeux liés à l'absentéisme	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société	Enjeux liés à l'absentéisme
D	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci
E	Le bilan des accords collectifs notamment en matière de santé et de sécurité au travail, **la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives**	**Respect du bien-être animal dans les activités de l'entreprise**	Le bilan des accords collectifs notamment en matière de santé et de sécurité au travail, **la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives**
F	Les politiques mises en œuvre en matière de formation, et l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leurs métiers		Les politiques mises en œuvre en matière de formation, et l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leurs métiers

2.3 ENJEUX NON DÉVELOPPÉS

Certains risques (obligatoires selon la loi cf. l'article L225-102-1) n'ont pas été retenus comme importants selon le modèle d'affaires du LFB. Il s'agit des risques suivants. Ces enjeux n'ont pas été identifiés par les parties prenantes internes car ils ne représentent pas de risques majeurs :

Informations relatives à ses engagements sociétaux en faveur :

- **De l'économie circulaire :** l'activité de l'entreprise, sensible à l'économie circulaire et au cycle de vie des composants utilisés dans la fabrication des médicaments, valorise une partie de ses déchets non dangereux, recycle l'alcool utilisé dilué en sous-produit ou le renvoie pour régénération. Le LFB fabrique des médicaments à usage unique et non employables ou recyclables après leur date de péremption. **Les médicaments du LFB sont envoyés sur commande spécifique, il n'y a pas de médicament non utilisés à l'hôpital,**

- **De la lutte contre le gaspillage alimentaire :** la restauration d'entreprise sur les sites principaux du LFB (Les Ulis et Lille) est sous-traitée à des organismes professionnels. Le LFB est responsable de ses prestataires et suit les informations transmises par ceux-ci sur les tonnages de gaspillage alimentaire. Des critères sociaux environnementaux sont demandés dans le cahier des charges lors de l'appel d'offre pour la sélection du prestataire et son inclus dans les contrats,

- **De la lutte contre la précarité alimentaire :** l'activité du LFB n'est pas concernée par cet engagement,

- **D'une alimentation responsable, équitable et durable :** l'activité principale du LFB n'est pas concernée par cet engagement sociétal.

Informations relatives aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités

Le LFB, qui emploie en France des salariés de nationalités différentes, a développé des pratiques visant à l'égalité professionnelle entre ses collaborateurs et à l'absence de discrimination en raison du genre, de l'origine des personnes, de leur âge ou de leur orientation sexuelle. Il veille à l'observance de la neutralité de ses collaborateurs en matière idéologique, religieuse ou politique. Cet enjeu fait partie des objectifs et actions sociales du LFB.

Informations relatives aux mesures prises en faveur des personnes handicapées

Une politique spécifique pour l'emploi des personnes en situation de handicap a été initiée en 2012. Il s'agit de faire en sorte que le handicap ne soit plus un obstacle dans l'expression des compétences et des talents individuels.
Dans le cadre de sa politique en faveur de l'intégration sociale des personnes handicapées, le LFB s'est engagé, dans les régions dans lesquelles il a un site important, à avoir recours de façon structurée à des ESAT (Etablissements et services d'aides par le travail).

3

DOMAINE SOCIAL

3.1 L'EFFECTIF TOTAL ET LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE, PAR ÂGE ET PAR FILIALE

ENJEU

La gestion des effectifs est primordiale pour l'entreprise dans un contexte de croissance industrielle. Elle assure l'adaptation optimale des compétences des salariés aux profils des postes, en lien avec les objectifs de l'entreprise (notamment dans le cadre de la mise en exploitation du site industriel arrageois).

POLITIQUE

La politique sociale vis-à-vis des collaborateurs est un enjeu essentiel pour la performance et la pérennité de l'entreprise. Afin d'accompagner et soutenir la croissance, la politique sociale s'appuie notamment sur :

- Une politique active de mobilité interne, formation et de développement individuel, **poursuivie en 2023 avec pour objectif 600 souhaits d'évolution,**
- Le développement de la Marque Employeur visant à la fois à accroître l'attractivité de l'entreprise pour répondre aux enjeux de recrutement et générer de la fierté d'appartenance au sein de l'entreprise à visée de rétention,
- Nos engagements à agir en faveur de l'insertion des jeunes au sein des équipes par la voie des stages et de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) **avec un objectif de 160 recrutements en 2023.**

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

1. Bilan social

Le relevé mensuel des effectifs et leur suivi annuel font l'objet d'une synthèse dans le bilan social de l'entreprise chaque année. Le bilan social contient notamment les indicateurs RH suivants :

- Evolution annuelle des Entrées / Sorties par type de contrat,
- Les promotions sur l'année,
- Les absences de l'année.

2. Définition et Développement de la Marque Employeur

L'année 2022 a été marquée par la mise en place des fondamentaux de la stratégie Marque Employeur auprès de différentes cibles de candidats répondant aux besoins de recrutement du LFB.
Un plan de communication multi-canaux reprenant une signature, des messages-clés, des portraits et témoignages de collaborateurs a largement diffusé l'identité distinctive du LFB en tant qu'employeur auprès de l'écosystème, répondant au double objectif de :

- Renforcer la visibilité et la réputation du LFB par la présence digitale, mais aussi auprès des écoles-cibles, dans les forums emploi et au sein des territoires où sont implantés les sites en France,
- Mobiliser les collaborateurs autour d'une identité et d'une culture commune et les encourager dans leur rôle d'ambassadeur.

3. Développement de la politique Jeunes Talents

Le LFB poursuit sa politique active en faveur de l'insertion durable des jeunes au sein des équipes, dans une perspective de :

- Créer à court et moyen terme un vivier de compétences spécifiques par la collaboration de terrain,
- Développer des partenariats avec les écoles qui forment à nos métiers dans les bassins d'emploi où sont implantés les sites du LFB, et faire rayonner la Marque Employeur,
- S'engager dans une démarche en cohérence avec les valeurs du LFB,
- Au sein de la Direction Recrutement & Marque Employeur, une équipe est dédiée au recrutement rigoureux de ces Jeunes Talents (stages longue durée et alternance) ainsi qu'au suivi et à l'animation de cette communauté dans l'entreprise.

QUELQUES CHIFFRES 2022 :

- Le nombre d'étudiants intégrés à nos équipes est en croissance de 75% par rapport à 2021, avec près de 130 étudiants recrutés en stage et alternance,
- Les métiers de l'industriel et de la qualité arrivent en tête pour le nombre d'étudiants recrutés cette année au sein de ces équipes, totalisant 76% des stages et alternances conclus en 2022,
- Le LFB a obtenu le label HappyIndex®Trainees qui certifie la qualité des stages et contrat d'alternance proposés, avec une note de 4,21/5. A l'issue de cette même enquête, le LFB se situe à la 9ème place sur 93 entreprises participantes, dans la catégorie 100-199 jeunes talents présents en 2022,
- Environ 50 % des jeunes talents se destinant au marché du travail à l'issue de leur alternance se sont vus proposer un contrat en CDD ou CDI au LFB,
- En 2023, le plan de recrutement prévisionnel Jeunes Talents proposera près de 160 offres de stage longue durée et d'alternance.

4. Poursuite du programme de cooptation

Le programme de cooptation du LFB est mis en place pour encourager et récompenser la recommandation d'un nouveau profil, non identifié par les moyens de recherche classiques. Les salariés, premiers ambassadeurs de l'entreprise, sont incités à recommander des personnes qu'ils ont côtoyées personnellement pour des postes ouverts en CDI.
Les avantages pour l'entreprise et les collaborateurs cooptés sont nombreux :

- Le processus de recrutement est accéléré,
- L'intégration est facilitée,
- Le niveau d'engagement du nouveau collaborateur est renforcé,
- L'adéquation aux valeurs du LFB est assurée.

En 2022, la dynamique de la cooptation se confirme : 234 candidatures ont été recommandées par des salariés du LFB, parmi lesquelles 54 ont abouti à une embauche, un résultat en augmentation de 64 % par rapport à l'année précédente.
Si la pratique de la cooptation se retrouve partout en France, proportionnellement à la taille des sites, 74% des postes pourvus par la cooptation se trouvent à la Direction industrielle, et 16% dans les métiers de la Qualité et Affaires Pharmaceutiques.

5. Accord Mobilité ARRAS

Les modalités d'accompagnement à la mobilité vers le site d'Arras issues de l'accord signé en juillet 2021 se poursuivent en 2022. Cet accord permet de faire bénéficier à tout collaborateur souhaitant rejoindre le site d'Arras, de conditions financières et non financières, ainsi que d'un accompagnement professionnel facilitant sa mobilité géographique par :

- Une aide à la recherche de logement,
- Des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique,
- Des mesures d'accompagnement professionnel.

6. Filiale Europlasma

Les actions mises en œuvre pour la filiale Europlasma ont été de déployer certaines politiques du groupe RH et d'engager les projets structurants suivants :

- Mise en œuvre d'un nouveau système d'enregistrement du temps de travail en Autriche,
- Préparation de l'ouverture de l'outil Workday aux managers d'Europlasma (application RH du LFB).

7. Egalité de traitement

ENJEU

Les valeurs du LFB et ses actions en matière de responsabilité sociale témoignent de son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations, la mixité et l'égalité de traitement professionnelle entre les femmes et les hommes.
Valoriser cette diversité c'est reconnaître l'enjeu capital de bénéficier d'une mixité de talents, facteur d'équilibre social et d'efficacité économique pour l'entreprise.

POLITIQUE

Le LFB est depuis longtemps convaincu de la richesse de la diversité, et par sa politique, il s'engage à :

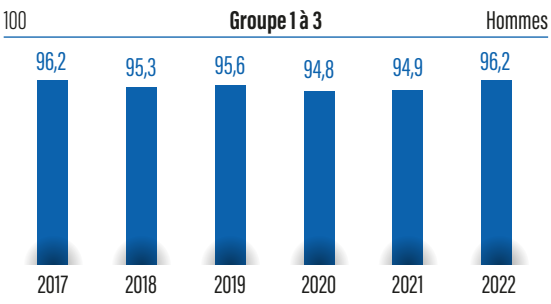
- Respecter une égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
- Lutter contre toute discrimination (recrutement, formation professionnelle, rémunération, gestion de carrière),
- Favoriser une bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Mettre en place des mesures pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation d'handicap.

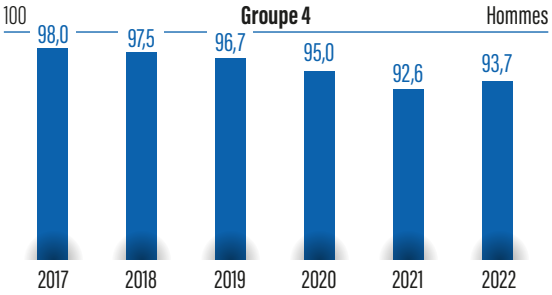
ACTIONS MISES EN ŒUVRE

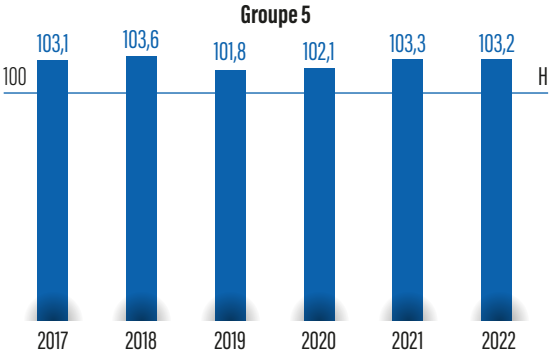
1. Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

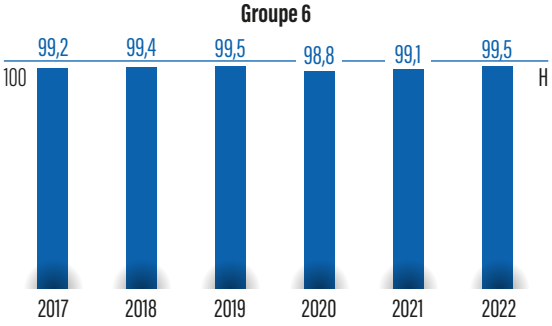
Un accord relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes est toujours en place et s'inscrit dans la politique stratégique du LFB.

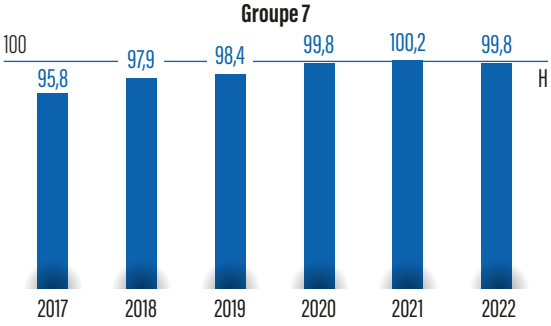
Graphique des évolutions de salaires entre Femmes et Hommes entre 2017 et 2022

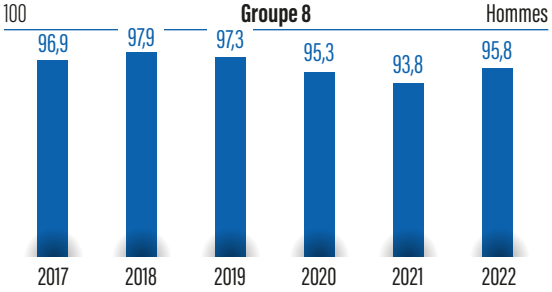


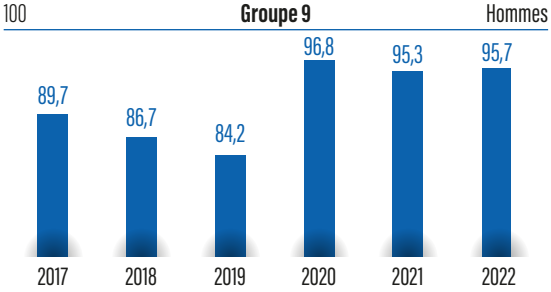












2. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Notre politique handicap repose sur :

- Le maintien dans l'emploi, par l'aménagement ergonomique du poste de travail si besoin,
- Un accompagnement financier : le LFB finance une prime ou un chèque CESU pour les personnes se déclarant RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé),

91 personnes ont bénéficié de la prime ou des CESU sur l'ensemble des sites en 2022.

3. Action de solidarité : la campagne de "dons de jours de repos entre salariés"

- « Tout salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou de son conjoint atteint d'une maladie lourde, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un don de jours de repos au LFB »,
- Cette politique permet aux salariés, sur la base du volontariat, de céder une partie de leurs droits à repos à un autre salarié ayant à charge un enfant de moins de 20 ans ou son conjoint, gravement malade, handicapé ou victime d'un accident particulièrement sérieux,

17 jours ont été collectés en 2022.

RÉSULTATS

	HOMMES				FEMMES				TOTAL PAR SOCIÉTÉ
	CDI	CDD	Altern.	Total	CDI	CDD	Altern.	Total	
LFB France	1023	27	54	1104	916	33	46	995	2099
Europlasma	46	1	0	47	209	15	0	224	271
LFB USA	69	0	0	69	156	0	0	156	225
TOTAL	1138	28	54	1220	1281	48	46	1375	2595

- L'effectif total est de **2 595 collaborateurs en 2022.** Les données groupe sont obtenues par la somme des données totales France, des filiales europlasma et LFB USA.
- Emploi : **356 entrées en 2022,** tous contrats en France (hors transferts et suspensions de contrat), **371** en 2021.
- **100 alternants** inscrits pour l'année scolaire 2021/2022 pour les effectifs au 31/12/2022, (72 alternants en 2021).
- **5,18 %** d'alternants dans les effectifs de 2022 (nombre d'alternants/effectif moyen (100/1929,58)), 3,85% en 2021.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2022 PAR TRANCHE D'ÂGE

Tranche d'âge	- 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-59 ans	+ 60 ans	TOTAL
LFB France	139	534	579	515	213	119	2099
Europlasma	6	54	80	90	31	10	271
LFB USA	39	70	44	34	25	13	225
TOTAL	184	658	703	639	269	142	2595

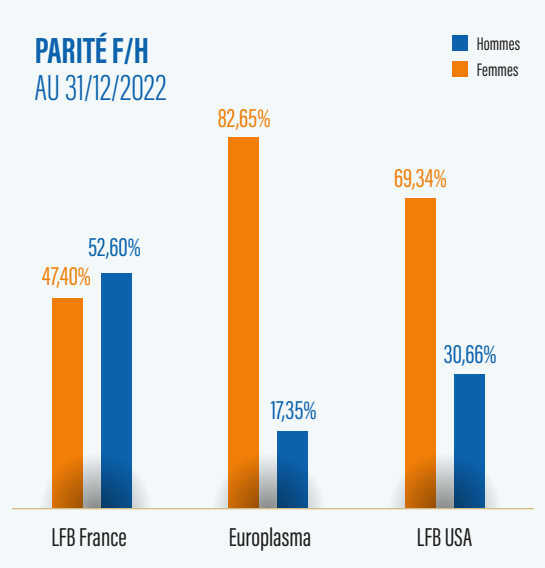
RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2022 PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

Tranche d'ancienneté	- 2ans	2-5ans	6-10ans	11-20ans	21-30ans	+30ans	TOTAL
LFB France	525	507	261	373	257	176	2099
Europlasma	6	54	80	90	31	10	271
LFB USA	182	8	11	8	14	2	225
TOTAL	713	569	352	471	302	188	2595

- La moyenne d'âge sur les sociétés du Groupe en France est de 41,8 ans (42,7 ans en 2021).
- La moyenne d'ancienneté sur les sociétés du Groupe en France est de 10,8 ans (11,8 ans en 2021).
- La répartition entre Cadres et non cadres est uniquement renseignée sur les effectifs France (répartition non réalisée dans les filiales).

CADRES / NON-CADRES AU 31/12/2022 EN FRANCE		
Statut	**Effectifs inscrits**	**Répartition**
Cadres	1140	53,60%
Non cadres	959	46,40%
TOTAL	**2099**	**100,00%**

RÉPARTITION DES FEMMES CADRES / NON-CADRES AU 31/12/2022		
Statut	**Effectifs inscrits**	**Répartition**
Cadres	513	51,60%
Non cadres	482	48,40%
TOTAL	**995**	**100%**



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Le taux de turnover est calculé de la même manière au niveau groupe correspondant au : Nombre de sorties CDI de l'année N / Nombre moyen de CDI sur l'année N. Exemple de la France = 204/1929,58 = 10,57%.

- **La parité est stable en France** sur les 3 derniers exercices pour l'ensemble du périmètre France.
- **+ 38,89% d'alternants** en 2022 par rapport à 2021.
- **18% des alternants ont été intégrés au LFB** après leur alternance sur l'année 2022.

INDICATEURS DU TAUX DE TURNOVER EN 2022			
	LFB France	**Europlasma**	**LFB USA**
Total de sorties CDI	204	41	121
Effectif moyen	1929,58	233,66	186
TAUX DE TURNOVER	**10,57%**	**17,55%**	**65,05%**

- **91,31% de salariés** en France bénéficient d'un Plan de Carrière ou Plan de Développement Individuel.
- **100% des sites français** sont couverts par un CSE ou un CSSCT.

3.2 RÉMUNÉRATIONS

ENJEU

Sans une politique de rémunération équitable et équilibrée, tenant compte des réalités du marché, il est difficile d'attirer, de motiver et de fidéliser les meilleurs collaborateurs. Face à la course aux talents, mais également pour contrôler le turnover, le LFB se doit de réfléchir à la mise en place d'une stratégie RH pertinente et d'une politique de rémunération compétitive pour améliorer son attractivité.

POLITIQUE

Le LFB veille à pratiquer une politique salariale lui permettant d'être attractif dans son secteur d'activité pour limiter le turnover et pérenniser dans le temps l'expérience des collaborateurs.

En France, les évolutions de salaire de base se font une fois par an selon les décisions prises à l'issue des négociations annuelles obligatoires (NAO) menées avec les délégués syndicaux centraux et concernent l'ensemble des collaborateurs. Un accord NAO a été signé en 2022 avec l'ensemble des organisations syndicales ainsi qu'un avenant à l'accord du plan d'épargne Groupe et un avenant à l'accord PERCO.

Les données sur les rémunérations concernent la masse salariale brute annuelle avec des éléments fixes (salaire de base, prime d'ancienneté…) et des éléments variables (part variable des cadres, heures supplémentaires, prime de poste…). Une grille interne de salaires minima située à +3% au-dessus des minima conventionnels est appliquée.

Pour la filiale Europlasma, les règles légales spécifiques à chaque pays sont respectées.

Pour les rémunérations :

- En Autriche, les salaires dans notre entreprise sont régis par la « convention collective des employés » (non spécifique à notre branche) qui est une convention par défaut en absence de l'existence d'un accord de branche. Les barèmes de la convention sont actualisés chaque année au mois de janvier. Les cadres supérieurs ont une part de rémunération variable qui s'établit en moyenne autour de 10%. Concernant l'organisation du travail, les durées hebdomadaires de travail s'échelonnent de 7 heures à 40 heures avec une grande variabilité (10 h, 12 h, 17 h, 20 h, 21 h etc…),
- En République tchèque l'entreprise dispose d'un barème salarial en fonction du niveau de poste (mis en place depuis 2021 avec l'aide d'un consultant RH). L'inflation locale est surveillée afin d'indexer annuellement le barème au plus près. Concernant l'organisation du travail en République tchèque, la diversité des profils horaires est bien moindre. En moyenne, de 10 à 20 % du salaire est variable (prime sur objectifs individuels pour les cadres et collectifs pour les non-cadres).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Conformément aux dispositions du code du travail relatives à la négociation annuelle dans l'entreprise, les Organisations Syndicales et la Direction se sont rencontrées à 3 reprises les 9 novembre 2022, 28 novembre 2022 et 14 décembre 2022.
L'accord signé fin 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2023, dans un contexte inflationniste inédit, comportait notamment les mesures suivantes :

- Augmentation générale de 4% des salaires au 01/01/2023 avec un minimum de 150 euros sur une base temps plein,
- Prime au mérite groupes 1 à 6, entre 0 et 1600€ basée selon rating de performance annuelle,
- Poursuite de la dynamique du plan d'épargne groupe PEG et PERCO et reconduction du principe d'abondement pour le Plan d'Epargne Retraite Collective. Le niveau d'abondement 2023 est le même que celui de 2022,
- Revalorisation des éléments variables de paie ainsi que des bonus contractuels individuels des cadres et des primes commerciales cibles de 4%.

En ce qui concerne la revalorisation des minima conventionnels du LEEM, le LFB appliquera un taux de réévaluation de la grille interne des minima LFB, négociée et mise en place en 2018 afin de conserver un écart de 3% au-dessus de la grille des « salaires minima professionnels » de l'avenant I de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Pour la filiale Europlasma, en Autriche, l'augmentation de salaire pour 2022 suit la convention collective de branche. Certains salariés (par exemple les médecins, les directeurs de centre, les cadres supérieurs) peuvent bénéficier d'une augmentation supérieure à la moyenne.

En République tchèque, la rémunération reste très individualisée. Les salaires des médecins et des infirmières restent négociés individuellement en fonction du marché du travail et des budgets disponibles.

RÉSULTATS

- 4% d'augmentation générale des salaires (avec plancher à 150€) au 01/01/2023.
- Prime au mérite pour les groupes 1 à 6 (de 0 à 1600€ selon rating de performance).
- Revalorisation des éléments variables de paie ainsi que des bonus contractuels individuels des cadres et des primes commerciales cibles de 4%.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS EN 2022				
	France (2023)	Autriche	Rep.tch.	LFB USA
Augmentations annuelles	4% (plancher de 150 € pour un temps plein)	3%	5%	3%

3.3 ORGANISATION DU TRAVAIL

3.3.1. SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

ENJEU

Les enjeux liés à la santé et la sécurité de ses salariés sont une priorité absolue pour le LFB et s'inscrivent au cœur de sa culture d'entreprise. Le LFB veille à apporter un environnement de travail sûr et épanouissant. Il est essentiel pour le LFB de mettre à la disposition de ses collaborateurs un cadre de travail qui soutienne leur engagement. L'engagement se développe ou se maintient, entre autres, si les collaborateurs trouvent du sens à leur activité et si la qualité de vie au travail et les conditions de travail sont satisfaisantes.

POLITIQUE

En matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail, le LFB a adopté une politique volontariste s'appuyant sur la promotion des conditions de travail collaboratives, le maintien dans l'emploi et la prévention des risques-psychosociaux.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

1. Le Télétravail

Le LFB a conclu un accord relatif au télétravail à durée indéterminée pour l'ensemble de ses collaborateurs en France dont le poste est éligible, leur permettant de travailler jusqu' à deux jours par semaine depuis leur domicile, ou d'un autre lieu déclaré à l'avance, réduisant ainsi leur temps de transport. Cet accord contribue également à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et apporte de la flexibilité d'organisation aux équipes. Au 31 décembre 2022, 899 personnes ont un avenant télétravail régulier.

2. Actions contre l'absentéisme

Le plan de prévention et ses actions contre l'absentéisme mis en place en 2021 ont été prorogées en 2022 :

- Analyse fine des résultats afin de mieux cibler les causes,
- Renforcement de la communication sur les résultats de l'absentéisme pour chaque secteur,
- Détermination d'un process à suivre pour les collaborateurs / les managers en cas d'absence, portant sur les éléments suivants :

→ Mode de prévenance,
→ Entretien de ré-accueil,
→ Maintien du lien avec les absences longue durée.

- Proposition de poste aménagé en cas de pathologie permettant de travailler ou en cas d'accident de travail,
- Formation de l'encadrement et des élus à ce process et aux contraintes légales de l'absentéisme (droits et devoirs des salariés et de l'entreprise) :

→ Suivi des situations les plus sensibles avec les managers,
→ Réunions régulières sur la base d'indicateurs statistiques (comme le facteur de Bradford) sur les actions à mettre en place pour mieux comprendre les situations individuelles et collectives.

3. Prévention des risques psychosociaux

Le LFB a mis à disposition des salariés une plateforme d'écoute et de soutien :

- "Hope Expert" est une plateforme d'accompagnement et de soutien par téléphone et par vidéoconférence. Les appels sont confidentiels via une prise de rendez-vous sur le site https://hopecoachs-lfb.youcanbook.me,
- De plus, afin d'accompagner les managers et les collaborateurs qui connaissent des changements collectifs, un travail collaboratif est en cours avec les membres de la CSSCTE (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail dans chaque Etablissement) des Ulis en vue de construire une proposition d'accompagnement.

4. Cultures et valeurs

Pour répondre à cet enjeu, le LFB met en place des actions qui permettent de :

- Rendre visible et compréhensible sa culture d'entreprise unique,
- Faire le lien entre les médicaments que nous fabriquons et les patients pour donner du sens à nos activités,
- Proposer aux collaborateurs une offre de services ou des évènements qui améliorent leur quotidien.

AUTRES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- Renforcement du partenariat avec l'association IRIS qui accompagne les patients atteints de déficits immunitaires primitifs ainsi que leurs familles,
  En avril 2022, 322 collaborateurs et collaboratrices travaillant sur l'ensemble des sites français du LFB ont participé en équipe à la course connectée organisée par l'association. 16 905 kilomètres ont été parcourus, à pied ou à vélo, par les 35 équipes du LFB créées pour l'occasion. L'entreprise a piloté et pris en charge les inscriptions.

- Poursuite de l'utilisation de l'application United Heroes avec l'organisation d'un nouveau challenge « Bougeons pour les patients atteints d'hémophilie », en novembre 2022, qui a permis aux 1040 collaborateurs inscrits à travers le monde de bouger pour la World Federation of Hemophilia (WFH) et l'Association Française des Hémophiles (AFH). Tout au long du mois, chaque activité sportive ou bien-être a permis de cumuler des points qui, convertis en euros, ont permis au LFB de verser un don aux deux associations.

  L'engagement financier du LFB pour United Heroes est de 35 000 euros en 2022.

Toujours dans l'esprit d'améliorer le bien-être des collaborateurs et de tendre vers la promotion d'activités physiques et sportives, il a été décidé de poursuivre en 2022 le déploiement du programme permettant à ceux qui le souhaitent d'accéder à une salle de sport à proximité de leur site pour un coût réduit (près de la moitié de l'abonnement est prise en charge par le LFB). Les personnels du site des Ulis ont la possibilité, quant à eux, d'accéder directement à une salle de sport dédiée sur site, équipée et qui propose également des cours collectifs.

A fin octobre 2022, 110 personnes étaient inscrites à la salle de sport des Ulis, 19 pour Lille, 16 pour Alès et 2 pour Arras. L'engagement financier du LFB pour la salle de sport et les abonnements externes est de l'ordre de 55 000 euros en 2022.

L'organisation d'une première collecte de sang avec l'Etablissement français du sang sur le site des Ulis a été réalisée le 14 février 2022. 80 collaboratrices et collaborateurs ont pu donner leur sang pendant leurs heures de travail. En 2023, 3 dates ont été fixées pour renouveler cette opération.
La campagne de communication sur les 5 valeurs du LFB en France s'est poursuivie :

- Affichage des valeurs sur l'ensemble des sites,
- Distribution de tasses reprenant le visuel des valeurs, à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux nouveaux arrivants,
- Organisation d'un teambuilding sur les valeurs de l'entreprise pour les nouveaux collaborateurs afin que ces derniers les comprennent et les intègrent dès leur arrivée.

Enfin, une journée Portes Ouvertes du site d'Arras a été organisée le samedi 19 novembre, pour l'ensemble des collaborateurs arrageois et leur famille. Au total, 340 participants sont venus découvrir l'usine, grâce à des visites guidées, et profiter de plusieurs animations (activités manuelles, jeux, food trucks) afin de partager un moment convivial.

3.3.2. RELATIONS SOCIALES

ENJEU

La mobilisation de la Direction en faveur de la qualité des relations sociales au sein du LFB est une priorité. Le respect et l'écoute des collaborateurs et de leurs représentants ont toujours conduit à instaurer et à maintenir un climat constructif. Le LFB a su ainsi préserver la confiance de ses salariés en instaurant un dialogue social transparent et continu.

POLITIQUE

Le LFB favorise toujours un dialogue direct et collaboratif sur l'ensemble de ses établissements et cette volonté s'accompagne d'une politique sociale cohérente et dynamique.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

1. Organisation du dialogue social

Les instances représentatives de l'UES (Unité Economique et Sociale) LFB France sont organisées comme suit :

- Un CSE E (Comité social et économique d'établissement) sur chaque périmètre (Hauts de France et Ulis/Alès) doté d'une CSSCT Etablissement,
- Un CSEC central doté d'une CSSCT centrale,
- Un comité de groupe,
- Tenue mensuelle des CSE d'établissement, et 14 réunions de CSE central en 2022 dont 9 en extra.

2. Bilan des accords collectifs

L'engagement d'un dialogue social constructif se traduit par la conclusion d'accords collectifs constituant le socle de notre politique sociale.

- Négociations annuelles obligatoires,
- Avenant PERCO,
- Avenant au PEG.

RÉSULTATS

MOBILITÉ INTERNE AU LFB (PROMOTION)			
	LFB France	Europlasma	LFB USA
Nombre de changements de groupes en 2022	115	11	49

- **100% de couverture des entités pour les instances** représentatives du personnel en France (tous les établissements français ont un CSE).
- **3 accords collectifs signés en 2022** (10 signés en 2021 en France).
- Prévention et diminution de l'absentéisme en Autriche : **1710 jours d'absence en 2022 (4389 jours en 2021).**
- Prévention et diminution de l'absentéisme en République tchèque : **2459 jours d'absence en 2022 (3279 jours en 2021).**
- Promotion pour les activités physiques et sportives : **147 personnes inscrites sur le périmètre France, soit 7% de l'effectif France.**

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Pour le LFB en France :

- **5,96 % : taux de promotion** (nombre de changement de groupe en 2022 (115) / effectif moyen CDI (1929,58), contre un taux de 6,41% en 2021.

- **6,40 % : taux d'absentéisme global France** (comprend toutes les causes d'absence, maladie, accident du travail, maternité etc…), contre un taux de 5,30% en 2021.

ABSENTÉISME AU LFB			
	LFB France	Europlasma	LFB USA
Taux d'absentéisme global en 2022	6,40%	7,70%	NC*

** : NC : Non Communiqué*

Pour les filiales Europlasma et LFB USA : taux de changements de groupes pour Europlasma et LFB USA correspond à tout changement vertical (promotion ou déclassement).

- **4,71 % : taux de changement de groupes** Europlasma (nombre de changements de groupes en 2022 (11) / effectif moyen CDI (233,66), contre un taux de 1,93% en 2021.

- **26,34 % : taux de changement de groupes** LFB USA (nombre de changements de groupes en 2022 (49) / effectif moyen CDI (186), contre un taux de 15,38% en 2021.

3.4 SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

ENJEU

La sécurité au travail est un des leviers essentiels de la performance opérationnelle.

POLITIQUE

Le LFB s'engage dans une démarche volontariste d'amélioration continue de la maîtrise des risques professionnels et de la culture de la prévention. Cette démarche vise à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs du LFB et du personnel des entreprises extérieures intervenant sur ses sites, ainsi qu'à maîtriser la sécurité de ses projets par la mise en œuvre de processus structurés.
Le groupe vise à réduire les accidents de travail liés aux principaux dangers identifiés dans les situations de travail (déplacement, manutention manuelle, projection chimique) en systématisant la démarche d'analyse des causes avec un objectif d'un taux de fréquence (TF) inférieur à 10.
Pour la filiale Europlasma :

- **Santé et Sécurité en Autriche :**
  La responsabilité de la protection des travailleurs est répartie entre plusieurs acteurs (les assurances maladie-maternité, pensions et accidents du travail-maladies professionnelles). La base légale de la protection des travailleurs est constituée par la loi sur la protection des travailleurs complétée par des règlements,

- **Santé et Sécurité en République tchèque :**
  En matière de santé et de sécurité, les travailleurs sont représentés soit par l'organisation syndicale présente sur le lieu de travail, soit par les délégués à la sécurité élus ou un prestataire tiers qui garantit le respect des lois et règlements.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le LFB déploie une démarche d'amélioration continue des process HSE (hygiène, sécurité, environnement) conforme à la norme ISO 45 001 dans tous les sites français du groupe. La santé et la sécurité des collaborateurs des sites sont sous

la responsabilité de la Direction industrielle. Localement, les équipes HSE ont la charge de la prévention des risques HSE, de la conformité aux réglementations, de la mise en place de la sécurité, de la sensibilisation et de la formation des salariés.

Le renforcement de la culture sécurité dans toutes les lignes managériales favorise l'implication de chacun au travers d'échanges, de sensibilisations facilitant ainsi l'appropriation des règles et consignes par tous. Afin de veiller à la conformité des installations dans chaque projet, le LABEL SANTE SECURITE est déployé. L'objectif du label est de définir les modalités d'intégration des exigences en santé, en sécurité au travail, en environnement et en sécurité des biens. La prise en compte des exigences dans le cadre d'une démarche de prévention harmonisée est de supprimer et ou de créer des risques supplémentaires.

De plus, afin de nous assurer de la conformité réglementaire des établissements, un outil de veille réglementaire a été mis en place depuis quelques années. Chaque site évalue sa conformité à partir de cette veille via cet outil. Les responsables HSE des sites de production se réunissent tous les 15 jours sous le pilotage de la Direction HSE groupe pour partager des bonnes pratiques, et, des outils et des résultats vers l'objectif à atteindre.

Les Directions opérationnelles travaillent à partager tous les évènements indésirables (prise en compte des incidents, presqu'accidents) et à traiter de façon immédiate des situations dangereuses. La réduction des causes d'accident fait l'objet d'actions suivies et revues mensuellement en comité de direction site. Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sont suivis au niveau des sites et consolidés au niveau du Groupe. Les indicateurs consolidés sont communiqués mensuellement par la Direction HSE aux équipes HSE.

RÉSULTATS

- En 2022, **22** accidents avec arrêt ont été enregistrés, par rapport à **41** en 2021. **80 % des accidents** sont survenus dans le secteur industriel et notamment en production.

SANTÉ ET SÉCURITÉ 2022	
	LFB France
AAA	22
ASA	27
TF1	5,67
TF2	12,62
TG*	0,08
AAA EE	22
AAA TR	7

- Pour la filiale Europlasma : **1** accident avec arrêt a été enregistré en 2022 (en Rep. Tch.).
- Pour la filiale LFB USA, **aucun accident** avec arrêt n'a été enregistré en 2022.

SANTÉ ET SÉCURITÉ		
	Europlasma	LFB USA
Nombres d'accidents en 2022	1	0

Le taux de fréquence (TF) et le taux de gravité (TG) en France sont calculés sur la base du nombre d'heures théoriques travaillées. Ce nombre d'heures théoriques travaillées ne tient pas compte des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées ni des congés pris sur la période.

AAA TR : Accident de trajet de collaborateur LFB avec arrêt
TF1/2 : Taux de fréquence 1 ou 2 (sur 12 mois glissants)
AAA : Accident avec arrêt collaborateur LFB
TF1 : Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées
AAA EE : Accident avec arrêt entreprise extérieure (dont intérimaire)
TF2 : Nombre d'accidents avec et sans arrêt par million d'heures travaillées
ASA : Accident sans arrêt
TG : Taux de gravité

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Indicateur d'incidents de travail (accidents ou arrêts de travail)

- **-46,34 %** d'accidents de travail avec arrêt (AAA) par rapport à 2021.
- Un indicateur de fréquence en amélioration **TF1 5,67 par rapport à 10,46 en 2021**.

3.5 FORMATION

ENJEU

La formation et le développement des collaborateurs sont restés encore pendant l'année 2022 un objectif important permettant d'accompagner la stratégie globale de transformation du LFB. Afin de mieux accompagner sa stratégie de développement, ce département a évolué et s'est structuré pour répondre aux enjeux de demain et améliorer l'efficience en termes de développement des compétences par Métiers.

Intitulé « Département Développement et Carrière », il regroupe 4 entités :

- La première centrée sur le développement des Métiers spécifiques industriels accompagnés par une équipe de formateurs internes,
- La seconde sur les Métiers siège et supports,
- Le troisième autour d'un pôle Innovation dans le développement de nouveaux supports de formation,
- Et enfin la dernière sur la Mobilité interne et la Gestion des carrières. Cette dernière doit permettre d'anticiper et de faciliter les mobilités internes au sein du groupe.

POLITIQUE

Le département Développement et Carrières pour l'année 2022 a continué de soutenir la stratégie globale de l'entreprise avec des actions de développement collectives et individuelles en lien avec les objectifs de développement du Groupe et plus particulièrement dans le cadre de notre future usine d'Arras.

Des actions en faveur de l'amélioration et de la consolidation de la transformation du Groupe sur l'ensemble des sites sont mises en œuvre, avec :

- Un premier focus sur les plans de Développement Individuel, qui ont été simplifiés et qui prennent plus en compte les souhaits d'évolution de carrière et de mobilité interne des collaborateurs,
- Des entretiens entre le collaborateur et le manager sur des objectifs de développement sont définis : une ou deux compétences spécifiques parmi les neuf sont identifiées, soit pour être renforcées, soit pour être acquises. Il s'en suit un parcours de développement qui pourra être revu tout au long de l'année,
- Un second focus avec la mobilisation du Top management pour travailler sur les leviers de croissance de demain.

Ainsi il a été clairement identifié d'accompagner les collaborateurs sur une méthodologie commune à la gestion de projets. Un parcours de développement en Gestion de Projet complet sur 3 ans a été construit sur 3 niveaux d'apprentissage. Le module « Essentiel » niveau 1 a été conçu en 2022 et, sur la base du pilote réalisé, un déploiement plus large sera réalisé en 2023.

Enfin, le LFB poursuit sa politique active de recrutement pour l'ensemble des sites du groupe avec l'intégration et l'accompagnement en formation des nouveaux collaborateurs intégrés. Les sessions de « onboarding » ont par ailleurs été revues dans leur contenu et leur durée, pour les rendre plus opérationnelles. L'investissement en termes de développement reste à ce jour à un niveau de 1,68% de la masse salariale globale. Cela continue à être un investissement important pour le groupe, conscient des enjeux d'accompagnement des compétences de ses collaborateurs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le département Développement et Carrière a continué à :

- Développer de nouveaux supports de formation collaboratifs ainsi que de nouvelles approches pédagogiques.
  Concernant les nouvelles approches pédagogiques, certains modules de formation ont été revus en y intégrant la réalité virtuelle ainsi que le 360 Learning dans la conception des modules à destination industrielle. Cette nouvelle approche permet d'optimiser la durée de formation et de réduire le temps de formation en présentiel dans certaines zones telles que les zones aseptiques par exemple.
- Etendre pour l'ensemble des collaborateurs du LFB la culture du Feedback qui contribue à développer la performance collective dans l'excellence et les valeurs de l'entreprise ;
- Déployer pour tous les collaborateurs un parcours de développement autour de 2 compétences clés Feedback et Travail en équipe,
- Renforcer l'investissement en langue et particulièrement l'Anglais pour répondre au développement à l'international et aux inspections FDA.

Le LFB continue également à travailler sur plusieurs dimensions :

1. Dimension Managériale

En 2022 l'accompagnement managérial s'est poursuivi plus particulièrement pour les managers opérationnels de proximité du périmètre industriel avec le déploiement d'un parcours modulaire pour les accompagner dans leur prise de fonction. A terme l'ensemble de ce parcours sera mis en place sur l'ensemble des sites industriels.

Des ateliers ont également été mis en place cette année autour du management de la Performance individuelle et du développement des collaborateurs.

Une approche d'évaluation en mode 360° a été proposée et déployée auprès du Top Management dans le cadre des valeurs et des comportements associés.

2. Dimension Digitale

Le service Développement Métiers Industriels a continué de développer l'utilisation d'outils digitaux, afin de faciliter à tout moment l'accès aux apprenants et de renforcer l'efficacité des formations. Des sessions de formation animée en présentiel ont été transformées en « e-learning », et la campagne de formation de rappel des Bonnes Pratiques de Fabrication pour l'ensemble des collaborateurs industriels (soit environ 1500 personnes) s'est déroulée à distance et de façon digitale.

Des modules de formation ont également été modifiés pour intégrer de la vidéo 3D ou de la réalité virtuelle, pour remplacer des formations en présentiel au poste de Travail, ce qui permet de limiter l'accès aux locaux dans le cadre des risques de contamination microbiologique et d'optimiser le temps de travail des tuteurs.

Sur cette année également dans le cadre des lancements de nouveaux médicaments tous les parcours de formation déployés auprès des équipes commerciales tant en France qu'à l'International ont été réalisés à distance avec des outils digitaux tels que par exemple des « stratgames » ou encore des sessions animées sous forme de jeu par des personnages fictifs.

3. Dimension Qualité

Le LFB, toujours soucieux de la qualité des médicaments délivrés aux patients, continue fortement à investir dans la formation professionnelle autour de la qualité (BPF, Data Integrity) pour l'ensemble de ses collaborateurs des différents sites industriels.

Chaque année des campagnes de formation au Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) sont déployées auprès de 2 typologies de population : la première auprès du Top Management et la seconde auprès de l'ensemble des collaborateurs et managers concernés par des activités BPF. Un pilotage rigoureux est réalisé quant au degré de maitrise des référentiels BPF. Cette année tout particulièrement, le LFB s'est engagé en partenariat avec l'IFIS à déployer à travers un outil Visaepharma une évaluation auprès de 500 collaborateurs cadres permettant de définir le degré de maîtrise des BPF. Les résultats ont permis d'identifier des axes d'amélioration collectifs ou individuels et de valoriser les parties actuellement bien maitrisées de ces référentiels.
Toutes ces sessions annuelles de formation et d'évaluation permettent au LFB de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Chaque année également de nouveaux modules de formations sont créés ou mis à jour et plus particulièrement cette année dans l'accompagnement du projet de notre nouvelle usine d'Arras.

Le pilotage de l'activité formation s'est renforcé grâce à la mise en place d'indicateurs pour répondre à la demande de clients internes.

Une fonction a été développée au sein du LFB à travers la mise en place de tuteurs qui réalisent des formations pratiques au poste de travail et qui viennent en complément des formations théoriques.

Cette année tout particulièrement, des journées dédiées aux tuteurs par atelier de fabrication ont été mises en place pour renforcer la maîtrise des processus de tutorat et des méthodes pédagogiques, et ainsi de valoriser le travail de transmission de savoir-faire « Knowledge management » des opérateurs aux nouveaux apprenants.

De plus, une attention toute particulière a été portée auprès des collaborateurs à la préparation des audits externes et inspections réglementaires sur les différents sites industriels.

4. Dimension Scientifique

Pour soutenir la politique de croissance en France et à l'International, les formateurs scientifiques ont construit et déployé des parcours de formation complet permettant d'accompagner les équipes terrain au sein des filiales sur le plan scientifique et médical pour le lancement de nouveaux médicaments.

Afin de répondre aux différents modes d'apprentissage et pour accompagner les équipes terrain dans leur activité auprès des professionnels de santé, les équipes de formateurs internes ont conçu des « Kits de révisions Pathologies » qui permettent aux collaborateurs de s'entrainer de manière plus ludique, et de façon autonome, sur les indications de nos médicaments ; la formation continue restant une priorité pour eux.

RÉSULTATS

- **1,81 M €** d'investissement total en formation, soit 1,68% de la masse salariale.
- 42 753 heures de formation dans l'année sur le périmètre France.
- 2 200 salariés formés minimum 1 fois (CDI - CDD – Alternants).

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

ABSENTÉISME AU LFB		
	2022	**2021**
Investissement total formation en €	1,81 M€	1,72 M€
Nombre d'heures de formation sur le périmètre France	42 753	45 361
Nombre de salariés formés au moins une fois	2 200	2035
Nombre d'heures moyen de formation dispensées par employé	19,43	22,29
	2022	**2021**
KPI : taux de salariés formés au moins 1 fois / Personnel ayant travaillé pour le LFB en 2022	91,55%	89,18%
EFFORT GLOBAL DE FORMATION	**1,68%**	**1,70%**

DONNÉES FORMATION - INTERNATIONAL		
	Europlasma	**LFB USA**
Nombre de formations dispensées en 2022	77	10

Calcul du KPI : *Taux de salariés formés au minimum 1 fois en 2021 / Personnel ayant travaillé pour le LFB en France durant l'année (Effectif total au 31/12/2021 + entrées tous contrats en 2022) : (2403) X100.*

L'effort global de formation est défini par l'investissement que l'entreprise attribue à la formation par rapport à sa masse salariale. En 2022 elle représente 1,68% de cette dernière.

Effort de formation = Investissement en formation / masse salariale.

4

DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Cet enjeu pour l'utilisation durable des ressources est en rapport avec le paragraphe traitant des risques industriels, professionnels et environnementaux cité dans le rapport de gestion.

4.1 LA CONSOMMATION D'EAU

ENJEU

L'eau est la ressource naturelle et abondante pour la vie et le mode de production de la société. Elle est essentiellement utilisée par le LFB pour les besoins de la production. Les sites du LFB utilisent exclusivement de l'eau de ville. La consommation totale d'eau décrite dans la DPEF concerne uniquement les bâtiments de production du périmètre France (est exclu, le chantier de la nouvelle usine d'Arras).

POLITIQUE

La politique environnementale du LFB vise à minimiser l'impact des activités (de la chaine de production à la distribution) du Groupe sur l'environnement dans le cadre de ses activités de fabrication de médicaments et principes actifs pharmaceutiques. De fait la politique environnementale est liée aux priorités industrielles.

Les impacts que peuvent avoir les activités françaises de production du LFB sur ses écosystèmes sont surveillés par la mise en place progressive de procédés de suivi et d'amélioration avec des indicateurs environnementaux. Les éléments entrants (matières premières, énergie, eau, par exemple) et les éléments sortants (les émissions, effluents et déchets) sont autant d'indicateurs suivis en fonction du volume de plasma consommé, ou des volumes de production à façon dans le cas du site d'Alès (CDMO, contract development and manufacturing organization : sous-traitant pharmaceutique), du chiffre d'affaires, du nombre de flacons de produits libérés, du nombre de salariés ou de la superficie des sites.

L'objectif de la politique menée par le LFB au niveau industriel est de maintenir ou d'améliorer ses indicateurs de performance en déployant des actions sur chacun des sites.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- L'action principale du LFB est de garantir que tous les rejets d'eau utilisée ne comportent aucune molécule nuisible à l'environnement (ex : perturbateur endocrinien). En 2020, des investissements pour des aménagements industriels ont été réalisés sur le site de Lille pour la captation de déchets tritonnés dans les effluents avant rejets. Cette action pérenne sur le site de Lille a permis de capter à nouveau plusieurs tonnes de déchets dangereux tritonnés depuis 2021, qui sont envoyés en retraitement.

- Sur le site des Ulis

  La consommation d'eau est uniquement liée à la production du site. Le projet de mise en place du nouveau système de production d'eau purifiée a été finalisé sur le premier semestre 2022, ce qui a engendré des surconsommations ponctuelles pour la fin des opérations de qualification. Depuis septembre 2022 le site des Ulis a une capacité de production de 60 m^3/hr d'eau purifiée avec un rendement supérieur à 90%. D'autre part depuis 2021, pour donner suite à des vérifications périodiques de validation de nettoyage sur nos équipements, des mesures compensatoires de nettoyage nécessitant par exemple des doubles nettoyages de nos équipements ont été déployées afin d'assurer une compliance de nos procédés de nettoyage. Ces actions ont généré des augmentations ponctuelles de consommation d'eau. Le retour à des consommations standards va s'étaler sur 2023 et 2024 après des actions d'amélioration visant à lever les mesures compensatoires.

  En fin de l'année 2022, l'étude exploratoire sur le recyclage des effluents a été acceptée en demande de projet industriel. Une étude de faisabilité technique est en cours d'estimation auprès de plusieurs prestataires.

- Sur le site de Lille

  L'usage de l'eau intervient à tous les stades de l'usine, de l'utilisation classique (sanitaire, restaurant), à la production (nettoyage) ainsi qu'aux utilités (TAR : Tours Aéroréfrigérantes), à la production de vapeur pure, au maintien des boucles EPI (Équipement de protection individuel), à de l'eau glacée et de l'eau de refroidissement pour le maintien des boucles EPI.

RÉSULTATS

La consommation d'eau est dépendante de la production. La quantité de plasma fractionné a diminué en 2022 (-7,05% par rapport à 2021) poussant les consommations d'eau à la baisse.

CONSOMMATION D'EAU AU 31/12/2022 (Ulis, Lille, Alès, Carvin)			
Volume d'eau en m3	Année 2022	Année 2021	Variation entre 2022 et 2021
TOTAL Production	497 155,30	655 784,20	-24,19%

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **-24,19 %** : variation de consommation d'eau globale entre 2021 et 2022 en France.
- **0,580 m³ d'eau par litre de plasma fractionné** en 2022, l'indicateur est en amélioration par rapport à 2021 (0,708 m3).

4.2 ÉNERGIES ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

ENJEU

L'enjeu pour le LFB, qui utilise différentes énergies pour le développement et la fabrication des médicaments, est de maitriser les consommations énergétiques et ses émissions de gaz à effet de serre. Cette maitrise permet de limiter son impact à l'une des causes du dérèglement climatique et de contribuer ainsi à la sauvegarde de l'environnement, et à un gain économique pour la santé des hommes et des femmes.

POLITIQUE

La politique de maitrise des consommations énergétiques adaptée à l'activité du LFB est définie depuis plusieurs années, en s'engageant à suivre ses émissions de gaz à effet de serre et à en limiter l'impact sur l'environnement. Les objectifs du LFB pour la diminution de ses émissions de gaz à effet de serre suivent la stratégie nationale bas carbone, avec des plans d'actions à court, moyen (-35% en 2030) et long terme (-80% en 2050). Pour suivre la politique annoncée en matière de sobriété énergétique, le LFB doit améliorer sa performance et réduire ses consommations de 10% d'ici 2024 (par rapport à 2019, année de référence). Le LFB se donne également pour objectif d'améliorer la gestion de ses déchets industriels non dangereux en les valorisant ou en les recyclant.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Au niveau énergétique, les consommations électriques sont relevées régulièrement pour leur suivi et analyse. Ces données réelles relevées sont réconciliées avec les consommations réelles vérifiées sur factures.

Pour le site des Ulis, deux nouveaux compresseurs d'air ont été mis en service en 2022 pour fiabiliser la production d'air comprimé, tout en réduisant le besoin d'électricité à parité de volumes d'air comprimé produit.

Pour le site de Lille, les points d'éclairage intérieurs des zones techniques sont progressivement remplacés par des luminaires basse consommation. Le gain effectif réalisé depuis 2019 est estimé à 560MWh.
Lors des opérations de maintenance, les moteurs électriques le nécessitant sont remplacés par des équivalents à haute performance énergétique de type IE4 IE5. Le gain effectif réalisé depuis 2019 est estimé à 400MWh.
Les installations de production frigorifique d'une chambre froide de stockage de produits plasmatiques à -35°C, fonctionnant avec un gaz à GWP élevé, ont été remplacées par des groupes frigorifiques fonctionnant au CO^2. Au-delà du gain environnemental, le gain énergétique est estimé à 10MWh/an.
Une nouvelle chaufferie a été construite en 2022 dont la

mise en exploitation a été faite au 1er trimestre 2023. La nouvelle chaudière vapeur présente un gain de 7,5% de la consommation de gaz pour une production équivalente.

Le site d'Alès s'est doté d'un groupe froid à récupération de chaleur (sous gaz HF0) en 2020, dont l'efficacité est visible et valorisée en 2021 sur les consommations électriques malgré une augmentation des productions (consommation électrique diminuée de 3,48 % en 2021 vs 2020).

Le LFB suit ses émissions de gaz à effet de serre au travers d'un bilan carbone annuel. L'objectif de cette réalisation est de quantifier l'impact carbone du LFB, d'identifier les postes fortement émetteurs pour initier des actions spécifiques de réduction.

Les retombées positives sur le rendement énergétique de la nouvelle installation sont de l'ordre de 3%.

RÉSULTATS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES GLOBALES - 31/12/2022			
ENERGIES - Périmètre France	2022	2021	Variation %
Electricité en Mwh	55 601,35	57 428,52	-3,18%
Gaz en Mwh	39 201,40	42 627,28	-8,03%
Eau surchauffée (Vapeur) en Mwh	8 199,48	8 381,78	-2,17%
Fioul (Litres)	12 747	11 835	+7,71%

VARIATIONS DES ÉMISSIONS DE GES (GAZ À EFFET DE SERRE)								
Conversion des émissions d'énergies en kg eCO^2	Facteur d'émission	Unité	Source FE	Total périmètre	Unité	Valeur kg eCO^2 2022	Rappel total kg eCO^2 2021	Variation (en %)
Electricité	0,05695	Kg e CO^2/Kwh	ADEME	55 601 346	Kwh	3 166 497	3 129 854	1,17%
Gaz	0,204	Kg e CO^2/Kwh PCS	ADEME	39 201 402	Kwh PCS	8 000 268	8 706 908	-8,05%
Vapeur	0,328	Kg e CO^2 Kwh	ADEME	8 199 477	Kwh	2 687 789	2 397 189	+12,12%
Fioul	3,251	Kg e CO^2 / Litre	ADEME	12 747	Litres	41 440	38 476	+7,7%
Gasoil Non Routier	3,159	Kg e CO^2 / Litre	ADEME	0	Litres	0	595	X
		TOTAL (kg e CO^2)				13 935 977	14 273 022	-2,36%

Depuis 2021, le périmètre de reporting intègre les émissions liées aux activités tertiaires (Bâtiment A des Ulis et Tour W à La Défense).

4.3 GESTION DES DÉCHETS

ENJEU

Étant donné la nature de ses métiers, des processus et des valeurs qu'il véhicule, le LFB se doit de délivrer ses prestations dans le respect des règles en matière d'environnement. C'est un enjeu primordial pour le LFB qui met tous les moyens en œuvre pour agir en conformité règlementaire, et dans le respect de l'environnement.

POLITIQUE

Le LFB applique comme principe de gestion des déchets, la prise en compte de toutes les dispositions nécessaires dans la conception, l'aménagement et l'exploitation de ses installations pour prévenir et réduire la production des déchets. La valorisation et la réduction des déchets font partie des objectifs environnementaux poursuivis par le Groupe.

Le LFB s'est fixé l'objectif de revaloriser ou de recycler 80 % de ses déchets non dangereux à l'horizon 2030.

Le LFB suit la traçabilité des quantités de déchets traités du transporteur au prestataire via un système informatisé.
Une partie de ce gisement de déchets est destinée à une valorisation énergétique après incinération dans des centres agréés ; l'autre partie est orientée vers un recyclage matière, permettant ainsi la réduction de consommation de matières premières telles que le bois, le métal, le papier, le carton etc.

Le LFB est adhérent de l'éco-organisme DASTRI agréé par les pouvoirs publics depuis décembre 2012 dans le cadre d'une filière à responsabilité élargie des producteurs concernant les déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI).

Dans ce contexte, le LFB finance la collecte des matériaux tranchants et piquants utilisés par les hémophiles qui s'auto-administrent les produits du LFB à leur domicile.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Dans le cadre de l'amélioration continue de prévention et de gestion des déchets, les sites du LFB poursuivent leur action afin d'améliorer le tri à la source des différents flux (papier carton, plastiques, verre, métal et bois) :

- La mise en place de nouvelles poubelles TRI – APPORT VOLONTAIRE dans des zones de circulation (intérieurs des bâtiments), les espaces reprographie et les cafétérias,
- Optimisation des filières : le LFB a continué de travailler sur l'optimisation de la filière des déchets tout-venants,
- Sécurité environnementale : poursuite du suivi des analyses des rejets et des effluents, vis-à-vis des spécifications règlementaires.

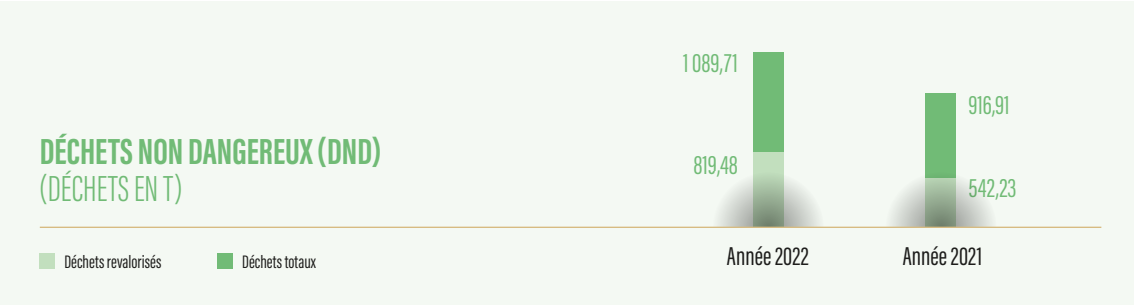
Concernant les Composés Organiques Volatils (COV) liés à l'usage de l'éthanol, sur le site des Ulis, les données de 2022 ont confirmé la maitrise de ces émissions et ont été consolidées dans le Plan de Gestion des Solvants (PGS). Des liens étroits sont établis avec les autorités institutionnelles : la DRIEAT (Direction régionale et interdépartementale Environnement-Aménagement-Transports) en Ile de France ou la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) pour les autres sites dans d'autres régions).
Des inspections régulières des installations classées du LFB sont menées.

RÉSULTATS DES TRAVAUX DE FIABILISATION

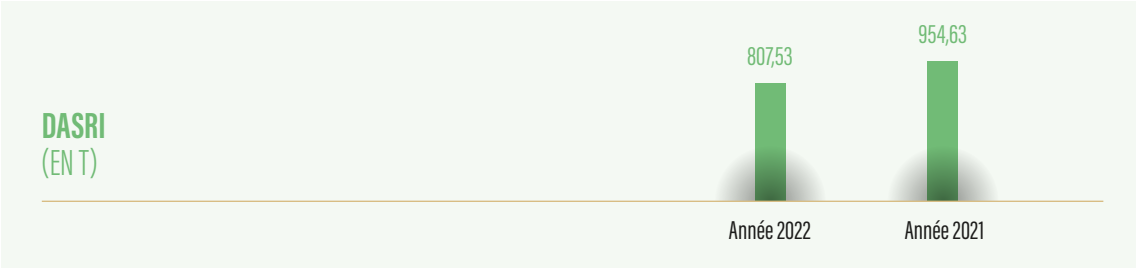
- **1 visite de l'inspecteur DRIEAT** s'est tenue le 30/11/2022 sur le site des Ulis.
- **Pas de dépassement** des seuils réglementaires des effluents industriels du site des Ulis en 2022.
- Suppression totale de l'usage du triton dans nos procédés.
- **4,59%** : la part d'émission non captée de COV (composés organiques volatils) dans l'air est conforme aux exigences réglementaires **(inférieur à 15 %).**
- **8 378,07 T** : déchets totaux aux Ulis (Déchets Dangereux + Déchets Non Dangereux + DASRI), **-6,96%** (9004,62 T en 2021).
- **1 543,90 T** : (Lille + Carvin) déchets totaux (déchets dangereux, non dangereux et DASRI) : **-15,48%** (1826,72 T en 2021).
- **26,47 T** (Alès) déchets totaux en 2022 : **-45,53%** (48,60 T en 2021).

DÉCHETS INDUSTRIELS DANGEREUX (DID)			
Au 31/12/2022	Année 2022	Année 2021	Variation entre 2021 et 2022
TOTAL	8 051,20	9 008,40	-10,63%

DÉCHETS NON DANGEREUX (DND)					
Au 31/12/2022	Année 2022		Année 2021		Variation en % entre 2021 et 2022 du Tonnage des DND
	Déchets (T)	Recyclés (T)	Déchets (T)	Recyclés (T)	
TOTAL	1 089,71	819,4780	916,91	542,23	18,85%



DASRI			
Au 31/12/2022	Année 2022	Année 2021	Variation entre 2021 et 2022
TOTAL	807,53	954,63	-15,41%



RÉSULTATS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **11,63 kg de déchets totaux** générés **par litre de plasma fractionné** comparés à **11,81kg** en 2021 soit **-1,52 %** (sont pris en compte uniquement les déchets globaux de Lille, Carvin et les Ulis).
- **6,6 kg de déchets totaux** générés **par flacon de produit libéré** (sont pris en compte uniquement les déchets globaux de Lille, Carvin et les Ulis) contre 6,03 kg/flacon en 2021.
- **75,2 % de déchets non dangereux valorisés** en 2022 contre 59,13 % en 2021.

4.3 ADAPTATION AUX CONSÉQUENCES DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ENJEU

Le changement climatique est un nouveau type de risque à gérer pour les entreprises. La prise en compte d'un tel enjeu implique un système économiquement viable et évolutif, limitant l'impact sur l'environnement.

4.4.1. CERTIFICATIONS SYSTÈMES DE MANAGEMENT (ISO)

POLITIQUE

Dans ce contexte, le LFB a décidé de mettre en œuvre une démarche de mise en place d'un Système de Management de l'Environnement et de l'Energie (SMSE) permettant une organisation pérenne afin d'améliorer la prise en compte de l'Environnement (périmètre France) et de l'énergie (périmètre Arras : pilote). Le Système de Management Intégré SMSE s'inscrit dans une démarche qualité et sa vocation est l'amélioration continue de la performance globale de l'entreprise.
L'approche s'inscrit dans une politique globale RSE. Les enjeux RSE sont plus que jamais au cœur de la stratégie, avec une politique énergétique volontariste et ambitieuse, menée en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes.

Plus spécifiquement, en s'orientant vers l'ISO 50 001 la direction du site d'Arras s'est fixé plusieurs objectifs :

- Améliorer la performance énergétique de 3% par an, à périmètre équivalent à partir de 2025,
- Avoir une visibilité des usages et des consommations énergétiques passés, actuels et futurs,
- Obtenir la certification ISO 50 001 sur le site d'Arras en 2023,
- Sensibiliser et impliquer l'ensemble des salariés dans la démarche énergie,
- Définir des KPIs pertinents en mettant en place un plan de comptage.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

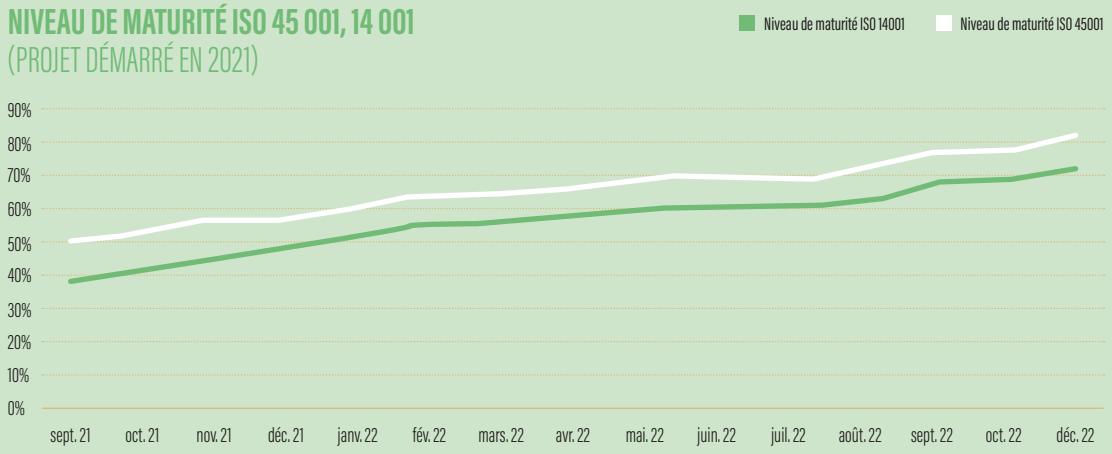
Proposer et mettre en place des actions pérennes pour faciliter la vie et la performance des collaborateurs, en conservant une production de médicaments de qualité et en maitrisant l'impact sur l'environnement.
Pour la politique vers un système de management de l'Environnement et des énergies, plusieurs plans d'actions sont mis en œuvre avec pour objectif de développer la démarche vers un système de management efficace et être certifié ISO 45001 et 14001 en 2023 sur l'ensemble des sites du groupe en France.

À Arras, des actions ont été initiées en 2022 pour atteindre les objectifs de la démarche vers le système de management :

- Garantir la complète conformité aux obligations légales en matière d'Energies,
- Création du système de management de l'énergie,
- Analyse de la performance énergétique du site d'Arras sur l'année 2022,
- Analyse des besoins de comptage,
- Intégrer l'énergie aux achats et aux plans de maintenance.

RÉSULTATS

NIVEAU DE MATURITÉ ISO 45 001, 14 001
(PROJET DÉMARRÉ EN 2021)



	Octobre 2022	novembre 2022	décembre 2022	
Taux d'avancement projet de mise en oeuvre d'un SMSE	53%	53%	60%	↑
Niveau de maturité ISO 14001	68%	69%	72%	↑
Niveau de maturité ISO 45001	77%	78%	81%	↑
Nombre de jours alloués au projet	281	281	281	→
Nombre de groupes de travail	19	19	19	→
Nombre de ressources impliquées à date	20	20	20	→
Taux d'avancement par chapitres				
Avant projet et diagnostic de maturité	100%	100%	100%	→
Contexte / Exigences générales	90%	90%	90%	→
Leadership	54%	54%	54%	→
Actions à mettre en oeuvre face aux risques et opportunités	38%	38%	38%	→
Analyse des Dangers & Risques	100%	100%	100%	→
Analyse des Aspects et Impacts Environnementaux	50%	50%	58%	↑
Obligations de conformité	58%	75%	75%	→
Planification des actions	30%	30%	30%	→
Objectifs	40%	40%	67%	↑
Sensibilisation	18%	18%	56%	↑
Communication	27%	27%	43%	↑
Informations documentées	80%	80%	90%	↑
Maitrise opérationnelle	14%	14%	14%	→
Préparation aux situations d'urgence	38%	38%	38%	→
Surveillance, Mesures, Analyses et Evaluation de la performance	33%	33%	33%	→
Audit Interne	66%	70%	70%	→
Revue de direction	50%	50%	50%	→
Amélioration et Actions Correctives	75%	75%	75%	→

NIVEAU DE MATURITÉ ISO 50 001
(PROJET DÉMARRÉ EN 2021)

	CHAPITRES	TAUX DE PERFORMANCES
4	Contexte de l'organisme	94%
5	Leadership	96%
6	Planification	37%
7	Support	44%
8	Réalisation des activités opérationnelles	9%
9	Evaluation des performances	29%
10	Amélioration	100%
	Maturité Globale	59%

4.4.2. ENGAGEMENT VERS UNE STRATEGIE BAS CARBONE

POLITIQUE

En s'appuyant sur les objectifs nationaux, le LFB s'engage à minimiser son impact sur l'environnement à court, moyen et long terme en développant une stratégie bas carbone.

Pour répondre à l'enjeu de la stratégie bas carbone que les entreprises du portefeuille de l'APE (Agence des Participations de l'Etat) doivent décrire dans leur DPEF, à court, moyen et long terme, le LFB a proposé à partir des bilans carbone réalisés (Scopes 1, 2 et 3), de mener des actions concrètes pour avoir une trajectoire de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre qui suive celle fixée par la Stratégie Nationale Bas Carbone (*art. Arrêté du 2 novembre 2021 pris en application de l'article 66 de la loi no 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020)*.

La politique mise en œuvre a pour objectif de répondre à l'obligation réglementaire du décret tertiaire visant à la réduction des consommations énergétiques (induisant des émissions à effets de serre) avec des objectifs à atteindre dans le temps pour les bâtiments à usage tertiaire avec une surface de plancher ≥ 1 000 m².

Les objectifs de réduction des consommations énergétiques fixés et suivis par le LFB pour la politique accompagnant le décret tertiaire sont :

- -40 % en 2030,
- -50 % en 2040,
- -60 % en 2050.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Actions à déployer pour le décret tertiaire :

- Fiabiliser les données de surfaces tertiaires des sites,
- Réaliser un comptage des énergies dédiées au tertiaire vs industriel,
- Se doter d'un outil de maitrise des consommations énergétiques (cf. Arras),
- Initier une démarche ISO 50 001 sur les sites du groupe (cf. Arras),
- Recenser et mettre en œuvre les actions d'économies d'énergie.

Actions pour la stratégie bas carbone :

Les actions mises en œuvre pour la construction de la trajectoire bas carbone du LFB suivent les points ci-dessous :

- Le périmètre organisationnel couvert,
- Les postes d'émissions couverts,
- L'année de référence considérée,
- Les dates « objectifs » à court, moyen et long terme,
- Les gaz considérés,
- Les unités utilisées,
- Le calcul de la trajectoire bas carbone du LFB,
- Les stratégies d'atteintes des objectifs (court terme 5 ans, moyen terme à 2030 et long terme à 2050).

L'éthanol est le principal intrant du fractionnement de la matière première, le plasma. Il génère la plus grande quantité de déchets industriels dangereux. Ainsi, son suivi est important à plusieurs niveaux :

- Optimisation de son utilisation,
- Valorisation de son recyclage,

- L'atténuation des COV dans les effluents, s'inscrit dans le système de management de l'environnement.

Les autres actions mises en œuvre et visant à réduire l'impact du Groupe dans ce domaine ont été engagées ces dernières années :

- Installation d'équipements de vidéo conférence au siège du LFB et dans ses principales filiales y compris à l'étranger afin de limiter les déplacements professionnels de ses collaborateurs,
- Modernisation du système de messagerie qui rend possible des réunions en live depuis son poste de travail via Office 365 et l'application Teams. Cela permet de diminuer l'impact environnemental grâce à l'envoi de liens de partage de documents, en remplacement de de l'envoi de multiples messages électroniques avec documents attachés à différentes personnes. C'est un gain de temps, de traçabilité, de fiabilité, et un gain pour l'environnement,
- LFB BIOMEDICAMENTS s'est associée à Hospit@lis pour mettre à disposition des établissements de soins des secteurs publics et privés, un portail santé de commande. Hospit@lis est la seule interface commune entre les établissements de santé et les industries pharmaceutiques ayant pour objectif d'optimiser la chaine d'approvisionnement : elle facilite la démarche de traitement et suivi de commande, centralise toutes les commandes des fournisseurs et permet une dématérialisation des bons de commandes. (http://www.hospitalis.org).

4.4.2.1. MESURES SUIVIES POUR LES DEPLACEMENTS DES COLLABORATEURS

POLITIQUE

La politique du télétravail a permis de mieux respecter les gestes de distanciation et de limiter les contacts avec d'autres collaborateurs lors des confinements et périodes épidémiques. Elle a été déployée durant la crise Covid pour répondre aux besoins sanitaires. Elle a débouché sur des négociations durables entre les IRP (instances représentatives du personnel) et la Direction afin de donner une dimension pérenne à cette action sociale pour améliorer la sécurité et la qualité de vie de tous.
Au niveau environnemental, l'objectif de cette politique est de réduire durablement les émissions carbones liées aux postes des déplacements domicile – travail et des déplacements professionnels.

Le LFB veille aussi aux véhicules de sa flotte en la renouvelant par des véhicules plus performants et mieux adaptés à la politique environnementale. **La politique RH sur les véhicules de fonction a été refondue depuis 2021 pour intégrer les aspects environnementaux.**

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le LFB facilite le covoiturage entre salariés et inter-entreprises : ce système est en fonctionnement sur le site des Ulis, notamment du fait de son éloignement d'une gare, et de la quasi-absence de transports en commun. Il existe un système de covoiturage sur le site des Ulis, géré à partir d'une application smartphone, permettant à chaque utilisateur d'être en contact dès l'heure de son départ avec « un chauffeur » se dirigeant vers la même zone d'activité (anciennement OuiHop devenue Ecov). Ce système permet de pouvoir rejoindre son domicile le soir en dehors des heures de passage des transports en commun ou de la navette LFB.
Pour le site de Lille intramuros, une étude des besoins pour faciliter les moyens de déplacement a révélé que le site est desservi par un grand nombre de moyens de transports existant du fait de la proximité du site de l'EFS (Etablissement Français du Sang), d'un hôpital et d'une école d'enseignement supérieur (IEP de Lille) : métro, tramway, bus. Des salariés rejoignent le site à vélo ou en trottinette. Un local a été aménagé pour garer ces véhicules. Des applications à télécharger pour du covoiturage connecté ont été proposées aux salariés. Ces applications ont été recommandées par la CCI (Chambre de commerce et Industrie) des Hauts de France et par la MEL (Métropole Européenne de Lille).

Une navette LFB est mise à disposition des salariés du groupe pour les déposer à la gare la plus proche ou bien les récupérer à certaines heures définies.

Le service des Moyens généraux propose aux collaborateurs des véhicules respectant la réglementation des émissions de gaz CO^2 / km (sur carte grise), par une baisse des puissances moteur quand il s'agit de véhicule thermique, ou en proposant dès que possible des hybrides rechargeables (leurs nombres augmentent tous les ans au sein de la flotte des véhicules de fonction).
Une étude personnalisée des habitudes de roulage est faite à chaque nouvelle dotation ou renouvellement, pour définir la motorisation adéquate répondant aux critères écologiques et économiques. Le nombre de véhicules est en légère augmentation depuis 3 ans :

- Le LFB a poursuivi l'effort de 2021 en 2022, pour la mise à disposition des collaborateurs dans le parking, de postes de recharge pour véhicules hybrides ou électriques, poursuivant ainsi sa politique de transition de sa flotte automobile ainsi que sa réduction d'impact sur l'environnement :

Aux Ulis (23 bornes au total) :

- **12 bornes électriques** d'accès gratuit pour véhicules électriques ou hybrides déjà opérationnelles les années précédentes,
- **+ 11 bornes supplémentaires** ont été mises en fonction en 2022 : 7 au sous-sol du Bâtiment A, bâtiment siège sur le site des Ulis, et 4 sur le parking du bâtiment B, bâtiment lié à la production.

À Lille / Carvin (8 bornes au total) :

- **6 bornes électriques** d'accès gratuit pour véhicules électriques ou hybrides déjà opérationnelles les années précédentes,
- **+ 2 bornes supplémentaires** ont été mises en fonction en 2022 sur le site de Carvin.

À Arras :

- Les divers aléas de chantier n'ont pas pu permettre l'installation de bornes électriques, le parking définitif pour les salariés (non construit actuellement) devant finalement être déplacé sur un autre côté du site. Les bornes ne pourront donc être installées qu'à la fin de la construction de celui-ci.

À Alès :

- Le parking est à l'extérieur de l'enceinte de LFB BIOMANUFACTURING et le projet est au stade de la réflexion.

4.4.2.2. MESURES SUIVIES POUR LA REDUCTION DE L'UTILISATION DE PHOTOCOPIES

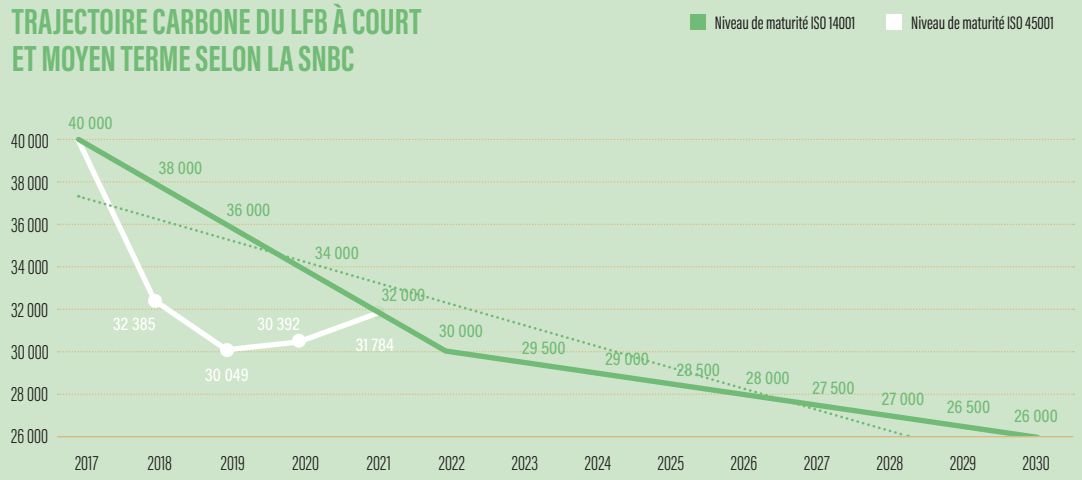
La stratégie de réduction de la consommation de papier, par la mise en place d'une politique volontariste de réduction des imprimantes, copieurs et des télécopieurs « tout en un » préprogrammés pour éditer en recto-verso et en noir et blanc, a été élargie à l'ensemble des sociétés françaises dès 2015. Dès 2016, les informations de consommations de feuille de papier ont été collectées et la politique mise en œuvre avec pour but la diminution de l'utilisation de papier a atteint son objectif. Avec une **diminution nette de 39,33%** en 6 ans sur toutes les impressions réalisées. **La digitalisation des documents** (archives, commandes) a contribué à amplifier cette baisse spectaculaire. Le taux a diminué entre 2022 et 2021. Les feuilles de papier utilisées sont issues de forêt durable et le fournisseur est certifié par les labels ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 et les certifications FSC (ForestStewardshipCouncil) et EU Ecolabel.

RÉSULTATS

- **1575,26 m³ d'éthanol pur** livré en 2022 pour fractionner le plasma (1705,6 m³ en 2021).
- **13 véhicules hybrides rechargeables** parmi les 116 véhicules de fonction (dont 3 véhicules utilitaires) de la flotte du LFB (période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022). Plus de 30% des renouvellements sur le 2éme semestre 2022 sont en hybrides rechargeables.
- **13 bornes** de recharge supplémentaires pour véhicules électriques installées sur l'ensemble des sites en 2022.
- Atteinte de l'objectif de diminution des impressions papier entre 2016 et 2022 équivalents à une réduction de **45,2 T Eq CO^2 depuis 2016.**
- **Résultats des émissions par postes du LFB (en T) et variations entre 2020 et 2021.**

	2021	2020	DIFFÉRENCE
Energie	14 430	13 998	3,09%
Déplacements	3 265	3 172	2,93%
Intrants	5 801	4 874	19,02%
Fret	2 495	2 898	-13,91%
Fluides Frigo	2 875	3 127	-8,06%
Déchets	2 365	1 814	30,37%
Emballages	553	509	8,64%
Bilan Total	31 784	30 392	**4,58%**

TRAJECTOIRE CARBONE DU LFB À COURT ET MOYEN TERME SELON LA SNBC



NOMBRE DE VÉHICULES DE FONCTION DANS LA FLOTTE DU LFB ET TONNES DE CO^2 ÉMISES				
Période du 01/01/2022 au 31/12/2022	Nombre de véhicules de fonction	KM parcourus	Tonnes CO^2 émises	Moyenne taux CO^2 (g/km)
ALD	91	1 921 197	271,44	141,29
ALPHABET	32	674 467	79,89	118,45
TOTAUX	**123**	**2 595 664**	**351,33**	**135,35**

NOMBRE D'IMPRESSIONS (N&B ET COULEURS) EN FRANCE (ULIS, LILLE, CARVIN, ALÈS)					
Feuilles de papier	2022	2021	2016	Variation 2022/2016	Variation 2022/2021
Impressions N&B	**3 092 000**	3 367 000	5 936 978	**-47,92%**	**-8,17%**
Impressions Couleur	**3 731 000**	3 622 000	5 309 770	**-29,73%**	**+3,01%**
TOTAUX (on considère 10,22g CO^2 par feuille)	**6 823 000**	6 989 000	11 246 748	**-39,33%**	**-2,38%**
CO^2 émis (T CO^2)	**69,7**	**71,4**	**114,9**	**-39,34%**	**-2,38%**

FOURNITURE EN ÉLECTRICITÉ CERTIFIÉE GARANTIE D'ORIGINE RENOUVELABLE ET FRANÇAISE EN 2022		
Sites Français		
Les Ulis	**Lille/Carvin**	**Alès**
0%	0%	100% sur les 6 premiers mois

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **1,85 L d'éthanol / Litre de plasma fractionné (1,86 L d'éthanol / Litre de plasma en 2021).**
- Les véhicules de la flotte du LFB ont une **moyenne d'émission de CO^2 de 135,34 g/km** (122,2g/km en 2021).
- Taux de réduction des émissions carbones liées aux impressions papier en 6 ans : **-39,34 % d'émissions de CO^2 par le LFB.**
- En 2022, en France seul le site d'Alès a bénéficié d'une électricité certifiée 100% garantie d'origine renouvelable et française sur les 6 premiers mois. La politique d'achat d'électricité verte a été suspendue du fait des conditions financières liées à la crise énergétique.

4.5 RESPECT DU BIEN-ÊTRE ANIMAL

ENJEU

Les patients atteints d'hémophilie A ou B avec inhibiteurs, dû au déficit en facteur VIII ou facteur IX de coagulation, peuvent être traités par le produit Eptacog beta (facteur VII activé recombinant ; noms commerciaux : SEVENFACT®/ CEVENFACTA®), produit fabriqué et commercialisé par le LFB. Ce facteur de coagulation est nécessaire au traitement des saignements des patients atteints par ces maladies.

La production de la molécule active sous forme de protéine recombinante humaine pour le traitement des patients est réalisée in vivo par des animaux d'élevage.
Toutes les conditions pour la santé et le bien-être des animaux sont rigoureusement suivies.

POLITIQUE

L'utilisation d'animaux d'élevage pour produire la protéine recombinante identifiée comme une alternative au facteur VII humain contenu dans le plasma humain est nécessaire au traitement des patients atteints d'hémophilie A ou B avec inhibiteurs. En effet, la concentration circulante en facteur VII plasmatique n'est pas suffisante pour envisager les traitements de saignements car l'utilisation du produit se fait à des doses extra-physiologiques. La production de protéine recombinante dans le lait et sa récolte sont une méthode facile d'accès, non invasive et non traumatisante pour l'animal.

Le LFB a inscrit son expertise dans des domaines thérapeutiques en immunologie, en hémostase et en soins intensifs, qui vise à développer des médicaments et thérapies innovants issus du vivant.

Les installations du LFB qui gèrent les animaux pour la production de lait contenant la protéine recombinante fonctionnent comme un élevage et une exploitation laitière. Les conditions d'élevage et de traitement des animaux sont soumis à des règlementations internationales strictes dictées par les autorités concernées (FDA, EU, autorités vétérinaires françaises). Les élevages sont soumis à des inspections et audits réguliers pour s'assurer de leur respect des réglementations. La gestion du cheptel est confiée à une équipe spécialisée qui veille à la bonne santé des animaux, et assure leur bien-être.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Les lapins qui permettent la production de la molécule d'intérêt du médicament sont uniques et représentent une valeur monétaire importante pour l'entreprise du fait de leur singularité et de leur rareté. Un environnement calme et sans stress provoqué permet une stimulation optimale de la lactation et de la traite et une meilleure production.
Les actions mises en œuvre comprennent :

- Un programme complet de biosécurité pour maintenir le statut de l'élevage sans pathogènes spécifiques (SPF) qui suit plusieurs conditions :
  - → La surveillance de toutes les personnes présentes dans l'établissement,
  - → L'utilisation d'une unité de bio décontamination pour transférer les consommables dans l'établissement,
  - → Un programme de surveillance de routine de la santé des animaux.

- Un comité de surveillance des lapins (ROC) se réunit trimestriellement pour un suivi global de l'élevage et propose des actions d'amélioration pour le bien-être des animaux. De plus, le ROC surveille en permanence la santé de l'élevage et effectue des inspections semestrielles des installations,

  L'équipe du ROC est composée de :
  - Deux vétérinaires, un vétérinaire du LFB et un vétérinaire externe certifié, le responsable de la gestion des animaux et les équipiers manipulateurs des animaux,

  Des procédures standardisées supplémentaires ont été établies pour répondre aux besoins du maintien de la santé et du bien-être des animaux.

- Ces procédures standardisées sont :
  - Le contrôle de la santé et du bien-être des animaux,
  - Le suivi du contrôle d'un régime alimentaire adapté,
  - L'enrichissement « comportemental » (principe d'élevage qui vise à améliorer la qualité des soins aux animaux en captivité en identifiant et en fournissant les stimuli environnementaux nécessaires à un bien-être psychologique et physiologique optimal),
  - Le respect et la transparence des procédures pour le bon traitement des animaux,
  - Des programmes d'exercices pour maintenir les animaux en bonne santé physique,
  - La bonne manipulation et l'adaptation des animaux,
  - Le respect du programme spécifique aux conditions de nettoyage des installations.

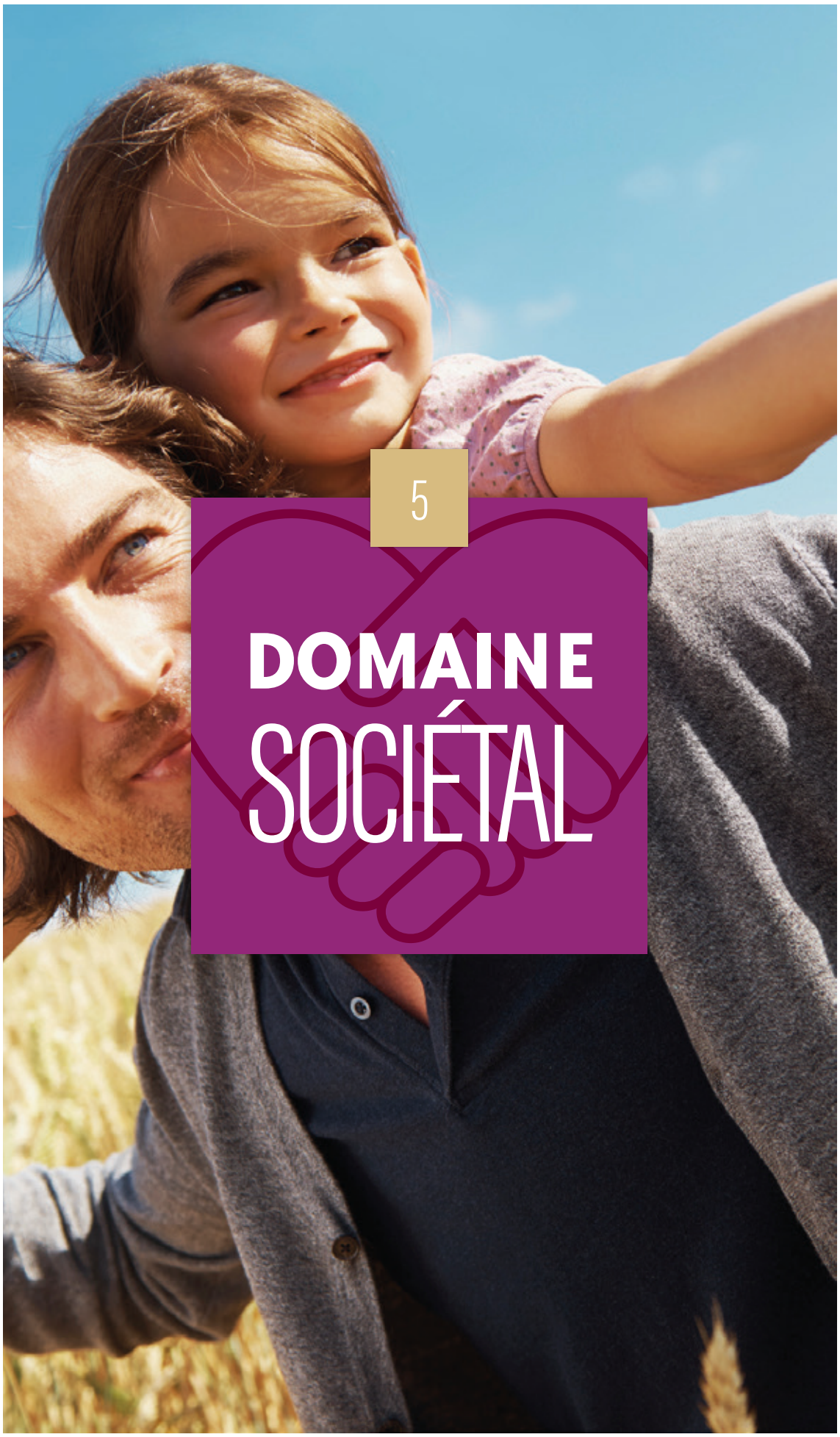
RÉSULTATS

Le dossier de demande d'enregistrement pour le facteur VII activé recombinant du LFB (SEVENFACT®/ CEVENFACTA®) a été approuvé par la FDA en avril 2020 et par l'EMA en juillet 2022 pour le traitement de l'hémophilie A ou B avec inhibiteurs. Une extension d'indications pour la prévention des saignements lors d'interventions chirurgicales a été déposée aux Etats-Unis alors que cette indication a été acceptée en Europe. Des enregistrements ont été obtenus ou sont en cours dans d'autres pays. Une trentaine de patients américains est traitée à présent efficacement et régulièrement par Eptacog beta, et le médicament est désormais disponible au Royaume-Unis et en Allemagne.

Les lapins bénéficient d'une variété de possibilités d'enrichissement de l'environnement, notamment des jouets et des possibilités d'exercice. Afin de maintenir le statut SPF particulier (Specific Pathogen Free) des sites d'élevage, des analyses de laboratoire sont menées de façon mensuelle, avec un édito de rapport d'analyse. **12 tests sanitaires (un par mois) ont été réalisés en 2022.**

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **100% de résultats positifs pour les tests SPF, maintien du niveau excellent du statut.**



5

DOMAINE SOCIÉTAL

5.1 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

ENJEU

LFB BIOMEDICAMENTS exerce des activités de fabrication et d'exploitation de médicaments dérivés du plasma dans les domaines de l'Immunologie, de l'hémostase et des soins intensifs / pneumologie.

L'ensemble des médicaments de LFB BIOMEDICAMENTS sont des Médicaments d'Intérêt Thérapeutique Majeur (MITM) tel que défini par la loi n° 2016-41 du 26/01/2016 et le décret n°2016-993 du 20/07/2016.

Ces médicaments sont délivrés en pharmacie hospitalière (excepté une référence en officine) et sont administrés, le plus souvent pour le traitement de maladies rares ou pour des maladies graves dont des situations d'urgence, dans des services spécialisés (hémostase, immunologie, chirurgie) par des professionnels de santé.

POLITIQUE

LFB BIOMEDICAMENTS s'engage à fabriquer et commercialiser auprès des professionnels de santé, des médicaments répondant aux critères de fabrication et de contrôles tels que définit dans ses autorisations de mises sur le marché (AMM) et conformément aux exigences des Bonnes Pratiques de Fabrication et de Distribution. Les AMM sont obtenues auprès des autorités de santé, après évaluation rigoureuse et documentée des procédés de fabrication et de la balance bénéfice risque vis-à-vis des patients.
L'objectif du LFB est de maintenir le haut niveau d'excellence dans les bonnes pratiques de fabrication pour éviter tout rappel de lot.

LFB BIOMEDICAMENTS s'engage également à délivrer auprès de professionnels de santé une information fiable, objective et de qualité pour les accompagner dans la prise en charge de leurs patients et favoriser le bon usage des médicaments dans le respect des indications thérapeutiques des AMM.
Enfin, LFB BIOMEDICAMENTS s'engage conformément à la législation, à informer les autorités de tout risque de tensions et de ruptures d'approvisionnement sur ses médicaments et le cas échéant de mettre en place les actions nécessaires pour minimiser les conséquences de cette indisponibilité.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

En matière de contrôle de médicaments, l'ensemble des lots de médicaments dérivés du plasma distribués par LFB BIOMEDICAMENTS fait l'objet, conformément à la législation en vigueur, d'un contrôle supplémentaire et d'une libération par un laboratoire de santé officiel indépendant qui délivre un certificat officiel de libération. Les médicaments font l'objet d'une double libération, par les autorités de santé et par le LFB.

Pour le suivi post commercialisation, afin de garantir une sécurité et une qualité optimale de ses médicaments, conformément à la législation en vigueur, LFB BIOMEDICAMENTS dispose d'un service Pharmacovigilance, Réclamations et Hémovigilance qui assure la surveillance de ses produits.
Une permanence pharmaceutique téléphonique est assurée en dehors des heures ouvrées du laboratoire pour recueillir et traiter toute information urgente.

LFB BIOMEDICAMENTS a mis en place la sérialisation sur ses médicaments, afin de sécuriser l'utilisation de ses produits et de se prémunir de tout risque d'utilisation de produits contrefaits. La sérialisation des médicaments est effective depuis le 9 février 2019.
En matière d'information promotionnelle, LFB BIOMEDICAMENTS délivre une information promotionnelle auprès des professionnels de santé par le biais de ses Attachés Scientifiques Hospitaliers afin de les accompagner dans la prise en charge de leurs patients et de favoriser le bon usage de ses médicaments.
LFB BIOMEDICAMENTS s'est engagée à appliquer la charte du LEEM (Les Entreprises du Médicament), charte de l'information par démarchage ou prospection visant à la promotion des médicaments, en obtenant dès 2010 la certification de sa visite médicale (referentiel_de_certification_ip_mars_2017.pdf (has-sante.fr)). Cette certification information promotionnelle a été renouvelée le 13/07/2020 par un nouvel organisme certificateur.
Un code de déontologie a été établi. Il est remis par les Attachés Scientifiques Hospitaliers lors de leurs visites aux professionnels de santé et est disponible sur le site internet de LFB BIOMEDICAMENTS à la rubrique « Engagements vis-à-vis des professionnels de santé ».

TENSION D'APPROVISIONNEMENT / RUPTURE DE STOCK :

LFB BIOMEDICAMENTS a mis en œuvre des Plans de Gestion de Pénurie (PGP) pour l'ensemble des médicaments de son portefeuille.
Depuis le 15/09/2021, et conformément au décret n° 2021-349 du 30 mars 2021 relatif au stock de sécurité destiné au marché national, le LFB a mis en place des stocks de sécurité correspondant à 4 semaines pour les immunoglobulines et de 6 semaines pour tous les autres produits du LFB.

En complément, des stocks dédiés sont mis en place en cas d'urgence (Urgences médicales, attentats ou autres situations de gravité comme des catastrophes naturelles) mobilisables 24h/24 et 7 jours/7 via un système d'astreinte pharmaceutique.

RÉSULTATS

- **2704 : SRT** (Signalement du Réseau Transfusionnel) = signalement qualité en provenance des centres fournisseurs de plasma (matière première des médicaments du LFB) - **(2856 en 2021).**
- **0 :** Mesures conservatoires* suite à SRT (* mesures conservatoires = blocage de lots de produits).
- **0 :** Cas de contrefaçon - **(0 en 2021).**
- **31 : Réclamations** sur les médicaments du LFB - **(32 en 2021).**
- **0 : Rappel de lot (0 en 2021).**
- **5 : Nombre de PSURs*** (Periodic Safety Update Report) : rapport périodique actualisé relatif à la sécurité qui est établit par le service Pharmacovigilance) envoyés aux autorités soit environ ½ des produits du LFB - **(4 en 2021).**
- **Aucune modification :** Modification de la balance Bénéfice/Risque sur un médicament du LFB.
- **5 : Ruptures de stock** sur les médicaments du LFB - (1 en 2021).
- **14 :** Nombre de c**ommandes d'urgence - (14 en 2021).**

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) DES RÉCLAMATIONS EN 2022

- Pas de variation concernant les rappels de lots : **0 rappel de lot** parmi tous les médicaments commercialisés en 2022 et 2021.
- Dépréciation de l'indicateur des ruptures de stock, **5 ruptures en 2022 contre seulement 1 en 2021.**
- **0 écart relevé** lors de l'audit de certification de l'information promotionnelle en 2022 (contre 0 en 2021).
- Indicateur de réclamations : **16,6 ppm**, soit 31 réclamations / 1 863 232 unités distribuées *(NB : pour 2021 le chiffre était de 32 / 1 688 254 = 18,9 ppm).*

5.2 CONDITIONS DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

Le LFB est une entreprise française spécialisée dans la production de médicaments dérivés du sang, pour le traitement de maladies graves et souvent rares. En France, l'Agence nationale de sécurité de médicaments les qualifie de "médicament d'intérêt thérapeutique majeur".

ENJEU

Les deux principaux enjeux sont la compliance aux règles internes et externes et la réputation. Ce sont des facteurs de risques non négligeables dont la survenance pourrait avoir des impacts négatifs significatifs sur la réputation et l'image du Groupe et engendrer des sanctions.

POLITIQUE - ORGANISATION ET GOUVERNANCE

Pour répondre à cet enjeu, la Direction des Affaires Publiques, intégrée au sein de la Direction des Affaires Corporate, applique les règles mises en place par la Direction de la compliance (lutte contre la corruption, relations avec les associations de patients, déclaration des relations entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics, …).
La gouvernance des interactions entre le LFB et les organisations de donneurs de sang et de patients a évolué depuis 2020 en :

- Centralisant les budgets et les plans d'actions au sein de la Direction des affaires publiques,
- Créant deux Comités d'interaction avec les associations de patients (France et international) en interne qui arbitre les demandes de financement par les associations de patients,
- Limitant les contacts avec les organisations de donneurs de sang et de patients au Directeur des affaires publiques, aux Directeurs médicaux ainsi qu'à la Direction des affaires scientifiques et médicales.

Toute opération de partenariat ou de mécénat doit être présentée au Comité d'interaction avec les associations de patients pour avis avant financement par le Groupe. Les projets sont formalisés par un contrat qui en précise l'objet et le montant.
Les règles d'interaction des collaborateurs du LFB avec les associations de patients ont été formalisées en 2021 par une procédure en interne.
Une revue annuelle des contacts avec les administrations, cabinets ministériels et élus est réalisée conjointement avec la Direction de la compliance.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le LFB respecte son obligation de déclaration annuelle des actions de représentation d'intérêts auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) en s'appuyant sur les lignes directrices de cette dernière.

5.3 MAINTIEN DES ACTIONS DE PARTENARIAT ET / OU DE MÉCÉNAT

ENJEU

Le LFB contribue à une meilleure prise en charge des patients ayant des maladies aigues ou chroniques rares et graves grâce à la sensibilisation des professionnels de santé et au soutien des projets des associations de patients. L'un des enjeux importants du LFB est le maintien des relations de partenariat et ou de mécénat avec ses parties prenantes externes, et ce malgré une situation financière difficile.
Le LFB promeut la filière française du plasma ce qui implique de partager cette vision et œuvrer ensemble, avec ses parties prenantes externes, pour servir le besoin des patients.

POLITIQUE ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE

En France, le soutien du LFB se traduit par une participation financière à certaines opérations réalisées par les associations, y compris l'organisation de congrès annuels, en conformité avec les guides des organisations professionnelles européenne (EFPIA - European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations) et française (Leem – Les entreprises du médicament) et les procédures internes du LFB.
Il participe aussi à combattre la maladie et la souffrance chez les enfants hospitalisés grâce au soutien d'actions réalisées par le Rire Médecin dans les services pédiatriques ainsi qu'au domicile des jeunes patients.

1. Organisations de donneurs de sang

Depuis ses origines, le LFB soutient activement les organisations de donneurs de sang et en particulier la Fédération française pour le don de sang bénévole (FFDSB), association reconnue d'utilité publique. L'association fédère les associations de donneurs de sang régionales dans une organisation nationale, promeut le don de sang bénévole et non rémunéré en partenariat avec les organismes institutionnels, collabore à la sécurité transfusionnelle sur l'ensemble de la chaine, participe au recrutement de donneurs et bénévoles, à leur fidélisation et à la formation des bénévoles et enfin représente les donneurs de sang officiellement auprès des politiques ainsi qu'auprès des instances internationales. Le LFB entretient également des relations avec d'autres organisations dont l'UNDSB (Union Nationale des Associations de Donneurs Bénévoles de la Poste et d'Orange), l'APTSA (Association pour la Promotion de la transfusion Sanguine dans les Armées) et l'ANCDB (Association Nationale des Cheminots pour le Don Bénévole). Outre le financement de certaines des opérations de ces associations, la Direction des affaires publiques intervient dans les réunions/congrès/séminaires de ces organisations afin de présenter l'actualité du LFB et promouvoir la filière française du plasma.

2. Associations de patients

Les médicaments dérivés du sang prennent en charge une multitude de maladies aigues et chroniques, graves et le plus souvent rares, principalement à l'hôpital et quelquefois au domicile des patients. Les patients affectés par ces pathologies sont regroupés principalement au sein de 5 associations : déficit immunitaire primitif (IRIS), déficit en alpha-1 antitrypsine (ADAAT), neuropathies périphériques (AFNP), hémophilie (AFH) et myélome multiple (AF3M).

Le LFB soutient les associations de patients dans la réalisation de leurs missions : former les patients, soutenir les familles, favoriser le diagnostic, représenter les patients, promouvoir le don de sang/plasma et soutenir la recherche.

3. Pouvoirs publics

Bien qu'ayant pour actionnaire l'Etat français, le LFB interagit avec les administrations et les cabinets ministériels sur ses sujets d'intérêt qui nécessitent l'intervention des pouvoirs publics, en particulier l'impact de la crise énergétique et géopolitique et l'approvisionnement en plasma.

4. Organisations professionnelles

Le LFB est adhérent de :
- quatre organisations professionnelles dont 2 Françaises (Leem et France Biotech), 2 internationales (IPFA et PPTA),
- un Cercle de réflexion français (G5 Santé)
- ainsi qu'à un pôle de compétitivité francilien, Medicen.

5. Etablissement français du sang

Le LFB entretien aussi des relations étroites avec l'Etablissement français du sang. En 2022, la Direction des affaires Corporate est intervenue à la demande de l'EFS dans le cadre des Universités du don et a été interviewé par le journal de l'EFS Occitanie.

RÉSULTATS

En France, la défense du positionnement du LFB, acteur majeur de l'approvisionnement en MDP, impose un dialogue continu avec les associations de donneurs de sang et de patients :

- **Réunion annuelle du Comité créé en 2019** regroupant autour du LFB les organisations de donneurs de sang ainsi que les associations de patients.
- **Soutien aux plans d'actions** de chacune des associations de patients partenaires en France et à l'international ainsi que les associations françaises de donneurs de sang.

L'enveloppe financière globale des dépenses correspondantes aux actions de mécénats et de partenariats est de : **272 050 € en 2022.**

Partenariats du LFB et parrainage par les Affaires publiques en France et à l'International :

→ **15 actions pour les associations de patients.** (AF3M, ADAAT, AFH, AFNP et IRIS) + 3 visites d'usine.

→ **3 actions** pour **les associations internationales.** (IPOPI, WFH et EHC).

→ **4 actions** pour **les organisations de donneurs de sang** (FFDSB, APTSA, ANCDB).

→ **1 action** avec **l'Association Tulipe** (autre association : Savoir répondre aux urgences sanitaires).

→ **1 action** avec **Le Rire Médecin.**

Associations de patients françaises

AF3M	ADAAT	AFH	AFNP	IRIS	Le Rire Médecin
1 contrat : **1 action**	2 contrats : **2 actions**	1 contrat : **4 actions**	1 contrat : **4 actions**	4 contrats : **4 actions**	1 contrat : **1 action**
		*1 contrat sans transaction financière : **visite d'usine***	*1 contrat sans transaction financière : **visite d'usine***	*1 contrat sans transaction financière : **visite d'usine***	

Associations de patients internationales

IPOPI	WFH	EHC	Tulipe
1 contrat : **1 action**	1 contrat : **1 action**	1 contrat : **1 action**	**1 action** sans contrat

Associations de donneurs de sang

FFDSB	APTSA	ANCDB
1 contrat : **2 actions**	1 contrat : **1 action**	1 contrat : **1 action**

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Les actions du LFB en France :

- **+66% d'actions** vis-à-vis des **associations de patients** entre 2022 et 2021.
- Pas de changement d'indicateur pour **les associations internationales** entre 2022 et 2021.
- **+33% d'actions** avec les organisations de donneurs de sang entre 2022 et 2021.

Le nombre d'actions globales est en hausse de de **41,17%** entre 2022 et 2021.

Contractualisation avec les Associations de donneurs de sang et de patients

Afin de permettre aux associations de démarrer leurs projets le plus tôt possible dans l'année calendaire, les contrats doivent être signés très tôt dans l'année. La contractualisation est précédée d'un processus de décision prévisionnelle avant la fin de l'année N-1 (au 31/12/2021). Ce Comité regroupe les Directions des opérations, la Direction de la compliance, la Direction juridique, la Direction du contrôle publicitaire et la Direction des affaires publiques. Le Comité arbitre à partir des documents ou informations fournis par les associations. L'indicateur de performance le plus en adéquation avec l'objectif est le délai de contractualisation entre le 1er janvier et la date de signature, ainsi que le nombre de projets soumis au comité avant la fin de l'année :

- En 2022, le délai moyen de contractualisation a été de **34 jours (entre le jour de saisie dans Legisway et le jour où le contrat a été signé par les 2 parties).**
- **En 2022**, sur **8 projets d'associations** soumis au comité pour validation, seuls **2** sont passés avant **le 31/12/21**, soit **25%** des associations présentant un projet au comité.

5.4 POLITIQUE DES ACHATS

ENJEU

La politique de la Direction des Achats suit la stratégie du Groupe, et s'appuie sur la charte Relations Fournisseurs et ses Conditions Générales d'Achat.

Engagements de la Direction des Achats

La Direction des Achats prend les engagements suivants :

- Fiabiliser les achats auprès d'un panel de fournisseurs compétents et compétitifs,
- Sécuriser la fourniture des approvisionnements du Groupe pour assurer la bonne continuité de la production,
- Fiabiliser les flux administratifs, financiers et contractuels,
- Contribuer à la maîtrise et à l'amélioration des performances financières du LFB,
- S'assurer que tous les achats (matières et services) soient correctement autorisés, évalués et comptabilisés sur la période adéquate,
- Protéger les intérêts du LFB en entretenant des relations pérennes avec les fournisseurs et prestataires et promouvoir l'image externe du LFB,
- Insérer, défendre et promouvoir les valeurs de « Responsabilité Sociétale des Entreprises » (RSE) du Groupe dans ses relations avec les fournisseurs (Charte Relations Fournisseurs, devoir de vigilance, Développement Durable, éthique, transparence).

POLITIQUE

La démarche Achats Responsables

Pour répondre aux enjeux RSE du LFB, la Direction des Achats du Groupe développe une démarche d'Achats Responsables. Celle-ci repose sur la promotion des pratiques responsables et relations équilibrées avec ses fournisseurs et sous-traitants.

La Direction des Achats du Groupe est signataire depuis 2010 de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables (Charte RFAR) pilotée par le Médiateur des entreprises et le Conseil National des Achats (CNA). Cette Charte renommée au LFB, Charte des Relations Fournisseurs a été actualisée en novembre 2020 pour mieux prendre en compte les 10 bonnes pratiques de la Charte RFAR dans le contexte des achats du LFB.

Les 10 bonnes pratiques vont du principe d'éthique des affaires à l'intégration des problématiques environnementales et s'appuient notamment :

- Sur l'éthique, l'équité, la transparence et la loyauté des affaires,
- Sur la prise en compte des critères sociaux et environnementaux,
- Sur le développement des achats auprès des entreprises du secteur du travail protégé et adapté,
- Sur une approche en coût complet quand cela est possible,
- Sur des achats favorisant le tissu local et les PME,
- Sur la sensibilisation des Achats Responsables.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour engager encore davantage les acheteurs dans cette démarche, la Direction des Achats a soumis une partie de la rémunération variable de ses collaborateurs à l'atteinte des objectifs globaux suivants :

- Evaluer sur EcoVadis, 25 nouveaux fournisseurs et/ou prestataires, en plus des 55 déjà évalués en 2021,

- Améliorer la note de l'évaluation EcoVadis du groupe sur le module « Achats Responsables » par rapport à l'année précédente,
- Intégration progressive des critères RSE dans les appels d'offres pour l'usine d'Arras,
- Intégrer la notion de bien-être animal dans le contrat fournisseur concerné,
- Mutualisation d'une navette pour le transport du personnel du site des Ulis, avec des entreprises à proximité du site.

RÉSULTATS

Données globales et indicateurs de performance sur les achats responsables :

- **361,6 M€** couvert par les achats en 2022 (214,6 M€ en 2021).
- **2492** fournisseurs actifs en 2022 (2503 en 2021).

Ces données correspondent à des achats réalisés en France et hors achat du plasma.

Part des achats auprès des PME : 35% en 2022 (40% en 2021) sur un objectif de 40%. Dans le cadre de ses appels d'offres, le LFB s'efforce de toujours intégrer au moins une PME. Les PME installées à proximité des sites du LFB sont largement sollicitées.

Délai moyen de paiement des fournisseurs et sous-traitants de 47 jours en 2022 (52 jours en 2021). Conformément à la loi sur la modernisation de l'économie (Loi LME N°2008-0776) du 4 août 2008, le LFB s'engage à travers ses Conditions Générales d'Achats (C.G.A.), à respecter le délai moyen de règlement de ses Fournisseurs et Sous-Traitants à quarante-cinq (45) jours à compter du 15 ou le 30 suivant la date d'émission de facture. Ce délai peut être réduit, notamment pour les secteurs de l'économie ayant fait l'objet d'un délai spécifique.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **58 fournisseurs et sous-traitants** ont été invités en 2022 à répondre au **questionnaire RSE** sur la plateforme EcoVadis pour être évalués sur leur degré de maturité RSE.

Le tableau ci-dessous donne une évolution des indicateurs achats entre 2021 et 2022.

EVALUATION ECOVADIS*	
Objectif de partenaires évalués	25
Partenaires invités	58
Partenaires évalués	41
Pourcentage de fournisseurs n'ayant pas répondu à l'évaluation à rappeler pour relancer le processus	12%

INDICATEURS DES ACHATS	2022	2021
Délai moyen de règlement* des fournisseurs et sous-traitants (jours)	47	52
Part des achats PME en CA sur le total des achats	35%	40%
Part des achats du secteur adapté ou protégé en CA sur le total des achats	0,10%	X
Pourcentage de fournisseurs en France	87%	X
Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables	89%	X
Pourcentage d'acheteurs ayant des objectifs RSE	89%	X

(*) Plateforme EcoVadis sur l'année 2022 : Résultats de l'évaluation EcoVadis par les achats du LFB.

5.5 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Cet enjeu pour la lutte contre la corruption est en lien avec les paragraphes du rapport de gestion concernant :

- Les risques éthiques et de conformité,
- Les risques liés aux litiges et aux contentieux.

ENJEU

Dans le respect des lois et réglementations en vigueur, la Direction générale s'engage à mettre en œuvre toutes les actions permettant de démontrer l'engagement éthique du LFB envers les patients, les professionnels de santé, ses collaborateurs, ses partenaires et son actionnaire.

Dans ce contexte, la prévention de la corruption est un enjeu majeur pour le LFB.

POLITIQUE

L'une des 5 valeurs du LFB, fondement de sa culture d'entreprise, est « Réussir avec intégrité » qui prône un comportement éthique et transparent, garant de la conformité réglementaire et permettant de prévenir et détecter les risques de corruption et de trafic d'influence.

En tant que groupe pharmaceutique, le LFB est soumis à une réglementation stricte anti-cadeaux. Le LFB dispose ainsi de procédures et mesures opérationnelles afin de prévenir et détecter tout acte de corruption envers notamment les acteurs de santé.

Conformément à la loi dite Sapin 2, le Comité Exécutif du LFB a mis en place un programme de prévention de la corruption basé sur la tolérance zéro envers toute pratique contraire à la lutte contre la corruption. Le Comité Exécutif a confié le déploiement et la supervision de ce programme à son département Corporate compliance.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le LFB est doté d'une cartographie des risques de corruption, d'un code de conduite anticorruption et d'une procédure d'évaluation de l'intégrité des tiers. Une ligne d'alerte professionnelle est également disponible, permettant à ses collaborateurs et parties prenantes de signaler des faits ou des comportements contraires à ses valeurs et principes d'actions, tels qu'énoncés dans son Code de conduite anticorruption.

Le Code de conduite anticorruption du LFB a été actualisé en décembre 2022 pour prendre en compte les nouvelles recommandations de l'AFA (Agence française anticorruption). La procédure de signalement interne a également été actualisée en décembre 2022 pour intégrer les changements apportés par la loi dite Waserman qui renforce la protection des lanceurs d'alerte.

La Charte éthique RSE a été actualisée en 2022 et intègre aussi les principes anticorruptions du LFB.

La procédure d'évaluation des tiers du LFB permet d'évaluer l'intégrité et les risques d'exposition aux sanctions internationales des tiers amenés à travailler avec le LFB avant toute contractualisation.

Au niveau de la formation, un module e-learning obligatoire sur la prévention de la corruption a été mis en place en français pour tous les nouveaux managers et salariés les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.

RÉSULTATS

En février 2022, un e-learning sur la prévention de la corruption a été déployé sur Formavisa auprès des nouveaux collaborateurs (les plus exposés à la corruption) arrivés en 2021 et en 2022 au LFB en France. Sur **85 inscrits, 85%** ont validé la formation. Par ailleurs, les membres du COMEX ont été formés à la prévention de la corruption, le 9 décembre 2022 (12 dirigeants).

E-learning sur les lois Encadrement des avantages (LEA) et Transparence des liens (TDL) :

- Un e-learning sur les lois LEA et TDL a été déployé en 2022 sur Formavisa auprès des collaborateurs les plus exposés du LFB en France (hors ASH / DSZ). Sur **116 inscrits, 97%** ont validé la formation.
- Pour les ASH et DSZ, une formation initiale et une formation continue existent sur Formavisa. Ainsi, 2 nouveaux ASH ont été formés à ces lois dans le cadre de leur parcours d'habilitation et 27 ASH et DSZ ont suivi la formation continue sur la LEA et la TDL. **100 % des apprenants ont validé ces formations.**

En 2022, la formation sur le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) sur la plateforme Formavisa a été soumise auprès de **113 nouveaux collaborateurs et 85% ont validé la formation.**

Maintien du dispositif d'alerte professionnelle
et de la ligne d'alerte ouverte depuis 2018 :
→ alert-compliance@lfb.fr.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Extension du périmètre de l'indicateur de performance aux formations compliance.

- **Indicateur : 90% (soit 321 personnes sur 355 visées)** des collaborateurs les plus exposés ont été formés aux sujets compliance (prévention de la corruption, anti-cadeaux et RGPD) en 2022.

5.6 SECURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

ENJEU

Le LFB, par son statut, doit protéger son patrimoine informationnel et les services essentiels à ses missions. La sécurité de son système d'information est un enjeu majeur pour le groupe.

POLITIQUE

Dans cette optique, la Direction Générale a publié dès 2011 une politique de sécurité du système d'information qui découle de la stratégie de sécurité du groupe.

Elle s'appuie sur 5 principes fondamentaux :

- Assurer le niveau adéquat de disponibilité, d'intégrité, de confidentialité et de traçabilité,
- Maitriser les risques,
- Être en conformité avec les législations et réglementations en vigueur,
- Suivre les bonnes pratiques, les normes et les standards applicables,
- Être en cohérence avec les orientations nationales définies par les instances de tutelle.

Elle est applicable à l'ensemble des entités et des activités du groupe. Elle prend en compte l'ensemble des ressources humaines, matérielles et immatérielles contribuant au fonctionnement du LFB.

Elle est associée à une charte informatique, ainsi qu'à des procédures et des mesures opérationnelles.

Afin de conduire la stratégie de sécurité avec une approche cohérente, une organisation structurée autour de cellules de décision a été créée, matérialisée par une chaine fonctionnelle et des comités de sécurité.

L'ensemble des acteurs et instances de décision ont pour responsabilité de faire évoluer, d'appliquer et de faire appliquer les directives de sécurité découlant de la stratégie du groupe.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Afin de renforcer la sécurité de son système d'information, le LFB a mené les projets et actions suivant(e)s :

- Application des fondamentaux sur l'ensemble du parc :
  - Gestion de l'obsolescence des équipements,
  - Gestion des mises à jour de sécurité,
  - Protection des équipements par un antivirus/ antimalware,
  - Supervision.
- Segmentation des réseaux,
- Consolidation des événements de sécurité des équipements critiques vers un SIEM (Security Information and Event Management) pour corrélation et analyse par une équipe SOC (Security Operations Center). Renforcement en 2022 du SOC par l'ajout de nouveaux cas d'usage pour les alertes de sécurité,
- Supervision des accès aux données,
- Déploiement d'un bastion gérant les accès à distance,
- Protection contre les menaces provenant de la messagerie : Antispam/antivirus en amont des mails reçus,
- Protection contre les menaces provenant de site web : Passerelle web pour l'interne aussi bien que l'externe (télétravail),
- Protection des liaisons distantes (WAN) : déploiement de boitiers réseau permettant d'avoir une politique de sécurité globale sur l'ensemble des liaisons privées et publiques, tout en garantissant une redondance accrue, et une augmentation de la bande passante,
- Protection contre les menaces sur les postes de travail et serveurs : Déploiement au second semestre 2022 d'un outil de sécurité avancé permettant de détecter des menaces et de les bloquer, associé à un SOC,
- Protection contre les menaces sur le réseau interne : Déploiement fin 2022 de firewalls de nouvelle génération,
- Protection contre les menaces de piratage de compte (phishing) :
  - Sensibilisation des utilisateurs au moyen d'e-learning, de tests de phishing, de tutos, d'une page internet Cybersécurité, d'alertes régulières,
  - Vérification des connexions suspectes,
  - Déploiement fin 2022 de l'authentification multi-facteur.
- Audit de sécurité annuel du système d'information avec test de pénétration,
- Gouvernance SSI au moyen de comités de sécurité (création fin 2022 d'un comité de Direction de la sécurité du Système d'Information),
- Contractualisation d'une assurance Cybersécurité.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **24** incidents de sécurité confirmés en 2022.
- **83%** de mails bloqués représentant une menace sur l'année 2022.
- **14%** d'utilisateurs ayant échoué/ utilisateurs testés par un faux phishing en 2022.

6

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

6.1 NOS RÉSULTATS

DES VALEURS RECONNUES

Les collaborateurs, les futurs recrutés, les clients, et plus largement l'ensemble des parties prenantes externes peuvent faire confiance au LFB : en tant qu'entreprise socialement responsable, le LFB souhaite, dans le respect de ses valeurs, s'imposer comme un partenaire de leur réussite et de leur développement.

Le LFB contribue à une meilleure prise en charge des patients ayant des maladies graves et souvent rares grâce à la sensibilisation des professionnels de santé et au soutien de projets d'éducation thérapeutique des patients.

UN ENJEU DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la gestion des déchets sont considérées comme des enjeux majeurs.

Le LFB poursuit ses actions pour diminuer son impact environnemental en se soumettant à des objectifs à moyen et long terme de sa stratégie bas carbone. La réalisation de son bilan carbone annuellement (complet avec les Scopes 1, 2 & 3 depuis 2017) est un socle d'informations pour suivre les évolutions de consommations énergétiques et des émissions de gaz à effet de serre au plus près, et identifier des axes d'améliorations.

Entre 2018 et 2022, la valorisation des déchets non dangereux a triplé, passant de 25% à 75,2%.

La nouvelle Charte RSE du LFB publiée en 2022 présente "10 grands engagements" de l'entreprise pour les années futures. Le Comité RSE va permettre d'initier les plans d'actions sur les objectifs RSE de l'entreprise pour 2023, leurs suivis sur les années suivantes pour l'amélioration de l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise.

QUELQUES EXEMPLES DE RÉCOMPENSES RSE REÇUES PAR LE LFB EN 2022 SONT DÉCRITS CI-DESSOUS :

SILVER 2022 ecovadis Sustainability Rating

60/100 Environment

70/100 Labor & human rights

64/100 87th percentile

60/100 Ethics

60/100 Sustainable procurement

- L'évaluation du LFB pour son degré de maturité RSE par EcoVadis sur les 5 thématiques clés,

- Le résultat global en amélioration de l'évaluation du LFB par EcoVadis : Médaille d'argent,

- Le résultat de l'évaluation du LFB pour ses critères RSE lors de l'appel d'offres par la CAHPP, Centrale d'Achat des Hôpitaux Publiques et Privés : Label A++ pour l'Indice vert.

6.2 UN AVENIR RESPONSABLE

LE LFB PORTE SON PROJET DE TRANSFORMATION STRATÉGIQUE ET PRÉPARE SA CROISSANCE FUTURE ET RESPONSABLE.

Le partage des valeurs que le LFB promeut, est le socle pour améliorer sa performance et atteindre ses objectifs à long terme :

- **Poursuite des priorités sur les activités industrielles** pour accompagner la croissance du marché et renforcer le rôle du LFB en tant qu'acteur incontournable du fractionnement du plasma. Un plan d'investissement industriel majeur en France pour construire une nouvelle usine à Arras a été mis en œuvre. Ces investissements vont permettre au LFB de tripler ses capacités de production afin de pouvoir assurer sa croissance et proposer ses médicaments aux patients. Cette nouvelle usine va renforcer également la souveraineté sanitaire et industrielle de la France en matière de médicaments dérivés du plasma,
- **Recentrage des activités sur le cœur de métier,** les médicaments issus des protéines plasmatiques ou recombinantes,
- **Consolidation du leadership du LFB en France et développement international sélectif.**

En France, la consolidation du leadership du LFB passe par la reconquête des parts de marché et des clients, ainsi que par la maximisation du potentiel du portefeuille de médicaments existants.

Cette ambition s'appuiera notamment sur le maintien d'une présence commerciale solide, la focalisation sur les médicaments et clients prioritaires. **Le LFB est un acteur industriel majeur en France et occupe une place particulière au sein de la filière française du plasma, aux côtés des donneurs de sang, de l'Etablissement français du sang, des hôpitaux et des patients. Il contribue à renforcer la souveraineté sanitaire et industrielle de la France en médicaments dérivés du plasma.**

A l'international, le LFB a fait le choix d'une stratégie sélective en se concentrant sur certains marchés avec ses médicaments clés.

L'objectif du LFB est d'accélérer son développement dans les prochaines années, afin de poursuivre l'accomplissement de sa mission : proposer des médicaments majeurs pour les patients souffrant de pathologies graves et souvent rares.

Dans une démarche d'amélioration continue de ses performances RSE, le LFB renforce ses actions, ses indicateurs de suivi et sa démarche de responsabilité sociétale pour les années à venir. Il est pleinement engagé avec ses collaborateurs à servir la santé des patients.

6.3 HISTORIQUE DES KPIS

INDICATEURS	ANNÉE			
	2019	2020	2021	2022
Quantité de plasma fractionné (L)	698 011	823 446	917 145	852 482,1
Nombre de lots produits	560	613	742	632
Nombre de flacons produits	1 399 248	1 856 372	1 796 000	1 502 000
SOCIAL				
Nombre d'alternants	33	56	72	100
Parité F/H France	47,3% / 52,7%	47% / 53%	47% / 53%	47,4% / 52,6%
Taux de Turnover	9,90%	9,62%	8,12%	10,57%
Augmentations annuelles	1%	1%	0,90%	4%
Taux de promotion	4,88%	6,7%	6,41%	5,96%
Taux d'absentéisme	5,42%	6,1%	5,30%	6,4%
Nombre d'accidents avec arrêt	42	27	41	22
Taux de Fréquence (TF1)	12,9	8,2	10,46	5,67
Investissement en formation	1,54M€	1,52M€	1,72M€	1,81M€
Heures de formation	37 297	38 058	45 361	42 753
Nombre de salariés formés au moins 1 fois	1 682	1 863	2 035	2 200
Nombre d'heures de formations par salarié	22,17	20,43	22,29	19,43
Effort global de formation	1,7%	1,6%	1,7%	1,68%
ENVIRONNEMENTAL				
Consommation d'eau en m3/k€ CA	1,46 m3	1,36 m3	1,43 m3	0,95 m3
Emissions de GES en Kg/k€ CA	42,71 Kg	37,76 Kg	31,10 Kg	26,54 Kg
Quantité de déchets générés en Kg/k€ de CA	27,21 Kg	28,88 Kg	23,71 Kg	18,99 Kg
Energie consommée en Kwh/k€ CA	328,81 Kwh	292,16 Kwh	236,63 Kwh	196,90 Kwh
Nombre d'impressions papier	11 246 748(2016)	6 099 000	6 989 000	6 823 000
% de déchets non dangereux revalorisés	59,89%	52,78%	59,13%	75,20%
Maintien du statut SPF des sites d'élevage	X	X	X	100%

SOCIÉTAL				
Nombre de rappel de lots	1	0	0	0
Ruptures de stocks	20	7	1	5
Réclamations des produits du LFB sur l'ensemble des produits vendus (PPM)	X	X	18,9	16,6
Nombre d'écarts relevés lors de l'audit de certification de l'info. promotionnelle	X	X	0	0
Nombre d'actions de parrainage par les Affaires Publiques	10	16	17	24
Montant couvert par les achats	242,5M€	212,6M€	214,6M€	361,6M€
Nombre de fournisseurs actifs	2343	1937	2503	2492
Part des achats auprès des PME en %	37%	41%	40%	35%
Délai moyen de paiement en jours	49	49	52	47
Nombre de collaborateurs formés à la compliance	48	210	203	355
Nombre d'incidents de sécurité confirmés	X	X	X	24
Pourcentage de mails bloqués représentant une menace sur l'année	X	X	X	83%
Pourcentage d'utilisateurs ayant échoué/ utilisateurs testés par un faux phishing	X	X	X	14%

LFB
L'ENGAGEMENT ÉTHIQUE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

ANNEXE 2 • 2022

www.groupe-lfb.com

3 Avenue des Tropiques – ZA Courtaboeuf
91940 les Ulis – France
+33 1 69 82 70 10