

Politique Ressources Humaines du LFB

Table des matières

Nos engagements stratégiques	2
Périmètre de la politique	2
Références et cadres applicables	3
Renforcer le bien-être au travail, tout au long des moments de vie des collaborateurs ..	4
Nos engagements	4
Nos principaux objectifs	6
Développer les compétences de chacun	6
Nos engagements	6
Nos principaux objectifs	7
Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion	7
Nos engagements	7
Nos principaux objectifs	9
Communication et mise à jour de la politique	10

Nos engagements stratégiques

Le LFB souhaite favoriser un environnement de travail où sécurité, bien être et développement des compétences sont au cœur des priorités de chacun, en nous appuyant sur une culture d'entreprise inclusive et une pratique du dialogue fondées sur l'engagement et la volonté commune de travailler ensemble.

La présente politique Ressources Humaines structure les convictions portées par le Groupe pour sa performance durable. Elle s'articule autour de trois engagements stratégiques, qui sont le socle de notre culture et orientent chacune de nos actions :

- Renforcer le bien-être au travail, tout au long des moments de vie des collaborateurs ;
- Développer les compétences de chacun ;
- Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Dans ce cadre, le LFB attache également une importance particulière au dialogue social transparent et continu.

En ce sens, la mobilisation de la Direction en faveur de la qualité des relations sociales au sein du Groupe est une priorité. Le respect et l'écoute de nos collaborateurs et de leurs représentants ont toujours conduit à instaurer et à maintenir un climat constructif.

La politique de la porte ouverte est aussi clé avec des rencontres individuelles et informelles que la Direction des Ressources Humaines organise avec les membres composant les instances représentatives du personnel.

100% des sites français sont couverts par un CSE (Comité Social et Economique) ou un CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail).

Périmètre de la politique

Notre politique Ressources Humaines s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe, sans distinction de statut, de métier ou de pays. Elle affirme notre conviction profonde : la richesse du Groupe repose sur la diversité et l'excellence des profils, ainsi que l'attention portée à chacun.

Certains des engagements et actions actuellement déployés en France ont vocation à être étendus à l'international, afin d'offrir à toutes et tous un environnement propice à l'épanouissement professionnel.

Nos engagements et actions en faveur de la sécurité des collaborateurs du LFB sont portés au sein de notre politique Santé et Sécurité.

Références et cadres applicables

Le LFB s'engage fermement au respect des droits humains fondamentaux. Cet engagement se traduit notamment par le respect et la promotion des normes fondamentales édictées par l'Organisation Internationale du Travail, en particulier en matière de liberté syndicale, d'abolition du travail des enfants, d'élimination du travail forcé et de lutte contre les discriminations.

Le Groupe se conforme strictement à toutes les réglementations locales applicables dans les pays où nous opérons, en garantissant à nos collaborateurs des conditions de travail conformes ou supérieures aux normes légales.

La présente politique Ressources Humaines intègre également des éléments de l'accord QVCT France¹ destiné à renforcer la sécurité, la prévention des risques professionnels, à mieux articuler le bien être, l'organisation du travail et la santé et à favoriser un environnement inclusif et performant.

¹Accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail du LFB, France, 2025

Renforcer le bien-être au travail, tout au long des moments de vie des collaborateurs

Nos engagements

Parce que la santé physique, mentale et l'équilibre de vie des collaborateurs sont au cœur des valeurs du LFB, le Groupe place l'amélioration durable des conditions de travail au centre de ses priorités.

Notre démarche s'articule autour de deux axes complémentaires :

- **Prévenir les risques psychosociaux** au travers d'actions concrètes visant à renforcer un environnement de travail sain, respectueux et soutenant.
- **Soutenir et accompagner les collaborateurs dans les moments de vie**, en proposant des dispositifs adaptés aux différents profils de salariés et aux contextes propres aux zones géographiques.

Notre approche est notamment portée par 4 comportements essentiels, qui guident la manière de travailler ensemble au LFB. Ils incarnent une culture de coopération, de solidarité et de responsabilité partagée, favorisant l'engagement collectif.

Les sujets de santé et de sécurité au travail - distinctement des dispositifs consacrés à la prévention des risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail - relèvent par ailleurs de la politique Santé et Sécurité du Groupe.

Prévenir les risques psycho-sociaux

Le LFB s'inscrit dans une démarche progressive de prévention des risques psychosociaux visant à favoriser un environnement de travail sûr, équilibré et protecteur.

Cette démarche repose sur des actions et dispositifs visant à renforcer le bien-être des collaborateurs, à anticiper les situations de fragilité et à en assurer une prise en charge adaptée lorsqu'elles se présentent.

Notre démarche s'articule autour des axes suivants :

- **la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques psychosociaux**, initiée à Lille et étendue en France et à l'international qui intègre notamment des dispositifs d'écoute, de soutien et d'accompagnement, tels qu'une cellule de soutien psychologique et des mécanismes d'appui lors des périodes d'absence ou de transition, via le déploiement de la plateforme de santé mentale Qualicare en France et le programme d'assistance aux employés aux Etats-Unis ;
- **des règles et pratiques d'organisation du travail**, intégrant un accord sur le droit à la déconnexion, des règles de bonnes pratiques relatives à la conduite des réunions, la responsabilisation des managers sur la gestion du temps de travail, ainsi que des dispositifs favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (dont l'attribution de jours de repos supplémentaires) ;

- **des programmes de prévention de la santé physique**, incluant la sensibilisation aux troubles musculosquelettiques, la présence d'un ergonome sur site et le déploiement de solutions d'accompagnement adaptées (pour plus d'informations sur la prévention des risques physiques, voir la politique Santé et Sécurité du Groupe) ;
- **un dispositif renforcé de prévention des situations de harcèlement**, incluant la désignation de référents dédiés sur plusieurs sites (pour plus d'informations, voir la partie Diversité et inclusion).

Soutenir et accompagner les collaborateurs dans les moments de vie

Pour répondre à des besoins qui évoluent selon les moments de vie et les parcours professionnels des collaborateurs, nous structurons progressivement notre politique autour de dispositifs adaptés aux différents profils de salariés et aux spécificités des zones géographiques. Cette approche vise à promouvoir un environnement de travail intégrant pleinement le bien-être des collaborateurs.

Le Groupe déploie des dispositifs d'accompagnement social et familial couvrant notamment les congés supplémentaires dès l'intégration au sein du LFB et pour ancienneté, des solutions de garde en crèche, des mécanismes de protection en cas de perte de revenus avec le dispositif de subrogation ainsi que des mécanismes de solidarité entre collaborateurs, tels que le don volontaire de jours de repos.

Une partie de ces dispositifs s'inscrit dans le cadre de la politique dédiée aux salariés aidants en France, appelée à être étendue à l'international. Elle s'adresse aux collaborateurs qui accompagnent régulièrement un proche en situation de dépendance, de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie, afin de mieux prendre en compte leurs contraintes spécifiques.

Notre démarche intègre également :

- **l'accompagnement des transitions professionnelles et personnelles**, incluant des dispositifs liés à la retraite progressive, à la préparation au départ, ainsi que des aménagements facilitant les mobilités ou les évolutions de situation (voir Développer les compétences de chacun), contribuant à sécuriser les parcours et à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de toutes les équipes ;
- **un environnement de travail porteur de sens**, grâce à des dispositifs favorisant l'engagement sociétal des collaborateurs, tels qu'une application alliant activité physique et engagement sociétal, permettant ainsi de faire des activités sportives avec une mobilisation collective et solidaire pour soutenir des actions caritatives ;
- **des dispositifs favorisant la lisibilité et la transparence des avantages sociaux**, à travers un guide des avantages sociaux et un inventaire structuré des couvertures existantes dans les pays où le Groupe est implanté, permettant aux collaborateurs de mieux comprendre leurs droits et les avantages proposés par le Groupe à ses salariés.

Nos principaux objectifs

- Réduire le taux de turnover subi du Groupe concernant les contrats permanents
- Mettre à disposition de 100% de l'effectif les dispositifs destinés aux salariés aidants d'ici à 2030
- Garantir une couverture à 100 % des collaborateurs du Groupe en matière de protections sociales et de congés familiaux d'ici à 2030

Développer les compétences de chacun

Nos engagements

Le LFB croit en l'entreprise apprenante, où chacun peut tracer son parcours et grandir. Notre démarche s'articule autour de quatre axes majeurs :

Renforcer l'employabilité et le développement professionnel

Le LFB s'engage à accompagner chaque collaborateur dans le développement de ses compétences grâce à des plans de développement individuel accessibles à tous, quel que soit le parcours, le métier ou le niveau de responsabilité. Cette démarche est complétée, en France, par le recours à une plateforme externe dédiée aux bilans de compétences, permettant aux collaborateurs de mieux identifier leurs atouts, leurs axes de développement et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Nous nous appuyons également sur des partenariats avec des organismes de formation spécialisés, tels que l'IFIS, pour garantir des parcours adaptés aux enjeux de l'industrie pharmaceutique. Enfin, le déploiement d'un Learning Management System vient renforcer cette dynamique en facilitant l'accès et le suivi des formations, ainsi que la montée en compétences continue des collaborateurs.

Structurer et diffuser les connaissances

Nous avons développé une plateforme de *Knowledge Management* dédiée au partage et à la capitalisation des connaissances pour l'ensemble des équipes en France. Cette plateforme centralise et contextualise la connaissance et l'expertise du LFB sur des thématiques clés liées aux procédés, aux produits, à l'excellence opérationnelle et aux projets industriels. Composée de plus de 1 400 pages de contenus, elle est régulièrement mise à jour par des référents, et constitue un outil de référence pour les équipes industrielles, qualité et scientifiques, avec plus de 1 120 utilisateurs.

Cette plateforme s'appuie également sur des dispositifs de transmission des savoirs, notamment le programme « Transmettre avant de partir », qui permet de capter, formaliser et pérenniser les connaissances critiques grâce à des outils et des accompagnements dédiés.

Favoriser la mobilité interne et renforcer la rétention des talents

Le LFB encourage les parcours évolutifs au sein du Groupe en facilitant les opportunités de mobilité et en valorisant les compétences internes, dans une logique de développement durable des talents et d'engagement des équipes. Plus de 20 % environ de nos collaborateurs changent de poste chaque année, preuve de notre engagement à offrir des opportunités réelles d'évolution. Des passerelles métiers, des comités carrière et des plans de succession sont déployés pour structurer ces trajectoires et sécuriser les postes clés et la continuité des savoirs.

Faire du développement des compétences un levier de bien-être, d'inclusion et de diversité des parcours

Le LFB souhaite faire du développement des compétences un moteur de qualité de vie au travail et de diversité, en renforçant l'autonomie et la transmission des savoirs.

Dans un contexte international, nous agissons progressivement pour garantir un accès équitable aux dispositifs de développement des compétences, en tenant compte de la diversité de nos métiers, de nos implantations et des parcours de chacun.

Nous suivons de près les indicateurs de mobilité et de formation, et chaque collaborateur bénéficie d'un entretien annuel pour exprimer ses besoins et aspirations.

Nos principaux objectifs

- 100% des salariés formés au moins une fois par an d'ici à 2030
- 100% des salariés ont un plan de développement individuel à 2030²
- Augmenter le % de postes pourvus par de la mobilité interne

Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion

Nos engagements

Egalité de traitement et non-discrimination

Le LFB s'engage à garantir la non-discrimination et à assurer une égalité de droit et de traitement entre l'ensemble de ses collaborateurs.

Toute décision relative au recrutement, à la formation, à la rémunération, à l'évolution professionnelle ou à la rupture du contrat de travail est fondée exclusivement sur des critères professionnels, objectifs et mesurables. Aucune distinction ne peut être opérée sur des considérations personnelles étrangères au travail, notamment liées à l'origine, la nationalité, le sexe, l'identité de genre, la religion, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, la situation de famille, le handicap, l'âge, les opinions politiques ou tout autre critère visé par l'article L1132-1 du Code du travail.

² Cet indicateur comprend à minima un entretien avec un manager sur les besoins du salarié en termes de formation individuelle et d'évolution de carrière.

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination.

Diversité, égalité des chances et inclusion

L'égalité des chances et la promotion de la diversité constituent des piliers essentiels de notre projet collectif. Notre politique vise à créer un environnement de travail inclusif, respectueux des différences et favorisant la complémentarité des parcours, des expériences et des talents. Développer la diversité n'est pas seulement une question d'éthique, c'est un levier stratégique de performance, d'attractivité et de durabilité pour l'entreprise.

Notre démarche s'articule autour des axes suivants :

- **La mixité et parité dans les fonctions de management** : poursuivre et renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle, en veillant à l'équité des parcours, des promotions et des opportunités de développement.
- **L'inclusion des personnes en situation de handicap** : en poursuivant une politique volontariste en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap avec le référent handicap, dans le respect des obligations réglementaires, et développer en parallèle des partenariats avec des acteurs externes spécialisés.
- **La diversité générationnelle et pluralité des parcours** : en valorisant toutes les générations, en encourageant activement le dialogue et la coopération intergénérationnels, et favorisant la transmission des savoirs, la diversité des points de vue et la performance collective. Cette démarche se traduit notamment par la signature d'un accord senior, par une représentation significative des millennials et de la génération Z, qui constituent environ 25 % des effectifs, ainsi que par la participation annuelle au questionnaire HappyIndex®Trainees, label évaluant les engagements des entreprises en matière d'intégration et d'accompagnement des stagiaires et alternants.
- **L'engagement externe comme levier de progrès collectif** :
 - En participant dès 2026 à l'intégration de publics sous-représentés ou éloignés de l'emploi en collaborant avec des acteurs de l'insertion, et en leur offrant un environnement d'apprentissage bienveillant favorisant leur réussite.
 - En rejoignant des initiatives de référence en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, en participant activement aux réseaux engagés et en traduisant ces engagements en actions concrètes au sein de l'entreprise. En 2026, le LFB a rejoint la communauté « les entreprises s'engagent ».

La formation et la sensibilisation sont des leviers essentiels pour faire vivre ces engagements au quotidien. Des actions régulières sont menées auprès de l'ensemble des collaborateurs et des managers, mais aussi des recruteurs, afin de renforcer la compréhension, l'adhésion et la mise en pratique de nos principes d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Environnement de travail, prévention des comportements inappropriés et dispositif d'alerte

Le Groupe s'engage à garantir à tous ses collaborateurs un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif.

Toute forme de violence, de harcèlement (sexuel, moral, psychologique ou physique), de discrimination ou d'intimidation est strictement interdite.

Le Groupe met en œuvre des actions de prévention, de sensibilisation et de formation afin de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur le respect mutuel, la dignité et la confiance.

Une ligne d'alerte alert-compliance@lfb.fr existe et permet de porter à la connaissance du Groupe, de manière sécurisée et confidentielle, toute situation susceptible d'être contraire aux principes décrits dans le code de conduite anticorruption.

Ce canal permet à tout salarié de signaler :

- Une discrimination
- Un harcèlement moral ou sexuel
- Ou tout autre forme de comportement abusif ou illégal au travail.

Le traitement de l'alerte respecte la confidentialité, la neutralité et garantit la protection du lanceur d'alerte comme de la personne mise en cause. Ce dispositif d'alerte répond aux obligations légales issues de la Loi Sapin II, de la loi Wasserman et du Code du travail (Articles L1152-4 et L1153-5).

En France, un référent harcèlement a été nommé et a pour mission de prévenir, sensibiliser et orienter sur les thématiques de harcèlement au sein de l'entreprise. Son rôle est encadré par le Code du travail (Articles L2314.1 et L1153-5-1).

Nos principaux objectifs

- Augmenter la part de femmes senior manager ³ à 50% d'ici 2030
- Maintenir la part des travailleurs en situation de handicap dans l'effectif moyen au-dessus de 6% (France)
- Augmenter la part des collaborateurs impliqués dans un programme de mentoring intergénérationnel ou inter-métiers d'ici à 2030 par rapport à 2025
- Sensibiliser 100% des collaborateurs aux enjeux de la RSE d'ici 2030

³ Membres du COMEX, : les collaborateurs groupe 9 (de la convention pharmaceutique) N-1 des membres du COMEX ; les directeurs de filiales et General Managers à l'international, collaborateurs des Comités de Direction LFB USA, American Plasma et Europlasma

Communication et mise à jour de la politique

Cette politique Ressources Humaines est vivante : elle est accessible à tous sur l'intranet, présentée à chaque nouveau collaborateur, et portée tout au long de l'année à travers des initiatives et des temps forts. Nous croyons que l'engagement collectif passe par l'information, l'écoute et la reconnaissance du rôle de chacun.

Ensemble, nous faisons du LFB un lieu où il fait bon travailler, apprendre, évoluer et s'engager.

Cette politique, validée et portée par la Direction des Ressources Humaines, incarne la volonté du Groupe de placer l'humain au cœur de sa stratégie. Elle a été coconstruite avec les directions en charge du déploiement des projets.

Chaque évolution de ce texte sera soumise à l'approbation de la Direction des Ressources Humaines et partagée à l'ensemble des collaborateurs.

Virginie SCANU

Directrice des Ressources Humaines

Virginie Scanu

Virginie Scanu (12 mars 2026 18:43:08 GMT+1)