

RAPPORT RSE



TABLE DES MATIÈRES

Faits Marquants 2025	3
1. A propos du rapport	5
1.1. Avertissement – cadre conceptuel et terminologique	5
1.2. Organisation du groupe	5
1.3. Périmètres couverts par les données	8
1.4. Contrôle interne des données	11
1.5. La préparation à la CSRD	11
1.6. Enjeux du LFB au regard de son analyse de double matérialité	13
2. Le LFB, L'expertise engagée au service de la vie	15
2.1. Les enjeux RSE du LFB	15
Modèle d'Affaires	16
Chaîne de valeur	17
Parties prenantes du LFB	19
2.2. Construction de la Stratégie RSE	20
2.3. Les engagements RSE du LFB et leur feuille de route	21
2.4. Réalisation des objectifs 2025	23
2.5. Gouvernance RSE	24
3. Servir les patients	25
3.1. Mettre à disposition des médicaments	25
3.2. Renforcer la santé et sécurité des patients	26
4. Respecter l'environnement	28
4.1. Décarboner notre activité et s'adapter au changement climatique	28
4.2. Renforcer l'économie circulaire et limiter les déchets	33
4.3. Préserver la ressource eau	35
5. S'engager pour nos équipes	36
5.1. Renforcer la santé et la sécurité au travail	36
5.2. Améliorer l'égalité des chances et la diversité	41
5.3. Développer les compétences	47
6. Agir avec intégrité	52
6.1. Lutter contre la corruption	52
6.2. Respecter la Confidentialité des données personnelles	55
6.3. Achats responsables	56
6.4. Prévenir les cyber-attaques	57
Appendice 1 : Tableau récapitulatif des KPIs résultants de l'activité du groupe	59
Appendice 2 : Glossaire	60
Appendice 3 : Note méthodologique	61

FAITS MARQUANTS 2025

À la suite de la définition de sa raison d'être en 2024, le LFB a formalisé sa stratégie RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) en 2025, une approche structurée des différents projets existants dans le groupe. Cette stratégie RSE permet au LFB d'appréhender les risques et les opportunités en matière de RSE, d'orienter sa stratégie et de répondre aux attentes de ses parties prenantes.

Sa présentation au Comité Social et Economique Central (CSEC) et au Comité de la Stratégie du Conseil d'Administration du LFB ont eu lieu le 16 septembre 2025. Les informations concernant les engagements du groupe sont disponibles dans la politique RSE du LFB : [Documents de référence du LFB - LFB Corporate](#)

Plusieurs incertitudes concernant la CSRD (Corporate Social Responsibility Directive), adoptée par le Parlement et le Conseil de l'Union Européenne en décembre 2022, ont été levées en 2025. La Directive Content du paquet de textes Omnibus, qui vise à simplifier la CSRD, a été présentée par la Commission européenne le 26 février et a été votée le 18 décembre 2025 par le Parlement Européen. Les seuils, les dates d'entrée en vigueur et les exigences d'assurance ont été confirmées. Pour le LFB la date d'entrée en vigueur est 2028 sur l'exercice 2027. Les travaux de préparations pour la mise en conformité se sont donc poursuivis en 2025.

Pour le LFB, l'année 2025 a été une année d'engagement industriel constant au service des patients :

- Poursuite des projets qui lui permettront d'augmenter ses capacités de production à Arras
- Transformation du site de Carvin en site alternatif de conditionnement
- Déploiement du plan de mise en conformité à l'Annexe 1 des bonnes pratiques de fabrication (BPF), relative à la fabrication des médicaments stériles de son site de Lille

L'année 2025 a également été une année de transformation culturelle du LFB.

En 2024, un programme Culture visant à renforcer les comportements essentiels pour l'ensemble des collaborateurs du LFB a été élaboré. Il s'agit de 4 comportements déclinés des valeurs qui permettent de renforcer un esprit de collaboration, d'exigence, d'amélioration continue et d'intégrité au service de la performance collective. En 2025, le programme est lancé dans toutes les entités du LFB. Il est animé localement et est intégré dans les rituels managériaux, des projets et processus clés.

Proche de ses parties prenantes, le LFB a organisé en 2025 de nombreuses plateformes de dialogue.

Dans le respect de la déontologie et des bonnes pratiques en vigueur, le LFB reste engagé auprès des patients avec les professionnels de santé. Le LFB a contribué à l'organisation de journées et symposiums sur des maladies rares comme la maladie de Willebrand, et la polyneuropathie inflammatoire démyélinisante chronique lors de congrès comme celui de la SFAR (Société Française d'Anesthésie et de Réanimation).



Le site d'Arras célèbre l'arrivée du 400^e collaborateur recruté en CDI.

Partie prenante active impliquée de la filière française du plasma, le LFB et a ouvert de ses sites industriels en 2025 à plusieurs associations de donneurs comme la FFDSB (Fédération Française pour le Don de Sang Bénévole) et à l'EFS (Etablissement Français du Sang).

Acteur engagé de la bioproduction, le LFB est membre du comité d'organisation du Congrès France Bioproduction depuis sa création. A ce titre, Jacques Brom, Directeur Général du LFB, a présidé le Congrès France Bioproduction 2025.

En 2025, le LFB a été labellisé HappyIndex®Trainees, pour la troisième année consécutive avec une note globale de 4,07/5. 133 stagiaires et alternants ont répondu au questionnaire 100% anonyme et indépendant de Choose my company afin de donner librement leur point de vue sur leur expérience vécue au LFB en tant qu'étudiants.

Cette distinction illustre le soin que nos équipes accordent à la bonne intégration des collaborateurs-étudiants avec des missions d'intérêt et un accompagnement au quotidien.



En 2025, pour la 10^{ème} année consécutive, la stratégie de développement durable et la maturité RSE du LFB sont récompensées par le label indice vert décerné par la CAHPP, Conseil et Référencement (Centrale d'Achats de l'Hospitalisation Privée et Publique). Sur les données 2024, le LFB obtient label indice vert A.



Le LFB a obtenu en 2025 la note de 98/100 pour l'Index d'égalité femmes/hommes, qui témoigne de la politique efficace menée en matière d'égalité femmes/hommes.

Les parités entre femmes et hommes du LFB restent stables en 2025 avec une quasi-parité, 55,4% de femmes et 44,6% d'hommes.



1. A PROPOS DU RAPPORT

1.1. AVERTISSEMENT – CADRE CONCEPTUEL ET TERMINOLOGIQUE

Le présent document utilise certains termes qui peuvent également être employés dans le cadre de la directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (« CSRD ») et d'autres référentiels ou cadres de reporting en matière de durabilité. Toutefois, les termes et concepts utilisés dans le présent document sont distincts et ne doivent en aucun cas être confondus avec ceux définis par la CSRD, les normes européennes d'information en matière de durabilité (« ESRS »). Le présent rapport n'a pas pour objet de répondre aux exigences de la CSRD et n'est pas établi conformément aux ESRS.

En particulier, toute référence dans le présent document à la « double matérialité », aux « impacts », aux

« risques » ou aux « opportunités » ne constitue pas une analyse de double matérialité au sens de la CSRD et ne doit pas être interprétée comme telle. Ces termes sont utilisés dans un cadre distinct, à des fins propres au présent document, et selon des acceptions qui peuvent différer de celles retenues par la CSRD, les ESRS ou les orientations publiées par la Commission européenne ou par l'European Financial Reporting Advisory Group.

Par conséquent, aucune comparabilité ne doit être établie ou déduite entre les concepts, analyses ou informations présentés dans le présent document et ceux requis ou publiés dans le cadre d'obligations de reporting CSRD, lesquels reposent sur des objectifs, définitions et exigences différentes.

Les informations de durabilité figurant dans le présent rapport ont été établies sur une base volontaire à partir de méthodes de mesure définies par l'entreprise dans un référentiel de reporting RSE intitulé « LFB REFERENTIEL DE REPORTING RAPPORT RSE SUR L'EXERCICE 2025 » dont les éléments significatifs sont présentés dans l'« appendice 3 : note méthodologique », ce qui peut limiter leur comparabilité dans le temps et entre les entités. Par ailleurs, la quantification des émissions de gaz à effet de serre est soumise à une incertitude inhérente, résultant notamment des estimations, hypothèses et facteurs d'émission utilisés, lesquels reposent sur des connaissances scientifiques disponibles encore limitées.

1.2. ORGANISATION DU GROUPE

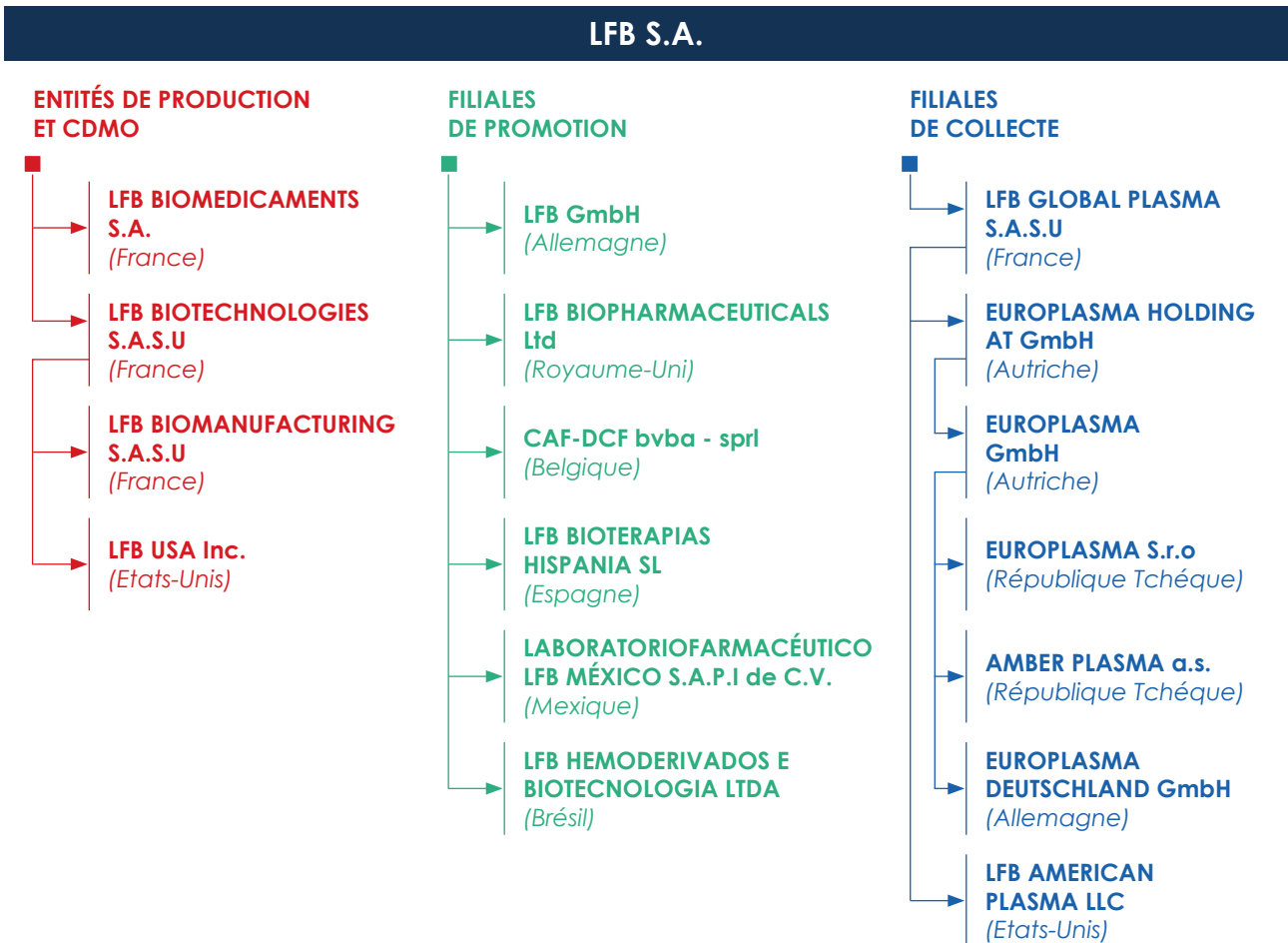
Les activités du groupe LFB peuvent être classées en plusieurs catégories :

- **Les centres de collectes de plasma** : ils sont divisés géographiquement en deux filiales, l'une assurant la collecte de plasma Européen (Europlasma) et l'autre de plasma américain (American Plasma).
- **Les filiales commerciales** : Le LFB commercialise ses médicaments dans une trentaine de pays dans le monde. Le LFB a fait le choix d'une stratégie sélective, hors de France, en concentrant ses efforts sur 8 marchés porteurs de croissance, pour ses médicaments clés : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les Etats-Unis, l'Italie, le Mexique, le Royaume-Uni et la Turquie.
- **Les sites de production de médicaments dérivés du plasma** : ils sont situés en France et au nombre de 4 (Les Ulis, Arras, Lille et Carvin, site de conditionnement) avec une nouvelle usine à Arras, mise en exploitation fin 2024. Ces usines fractionnent le plasma humain collecté afin de produire des médicaments.
- **Les sites de production de médicaments recombinants** : situés à Alès (France) et Charlton (USA), ces sites sont spécialisés dans la production de protéines thérapeutiques.

Présence géographique mondiale de LFB : activités et marchés



Afin de mieux comprendre la structure du groupe LFB en fonction de ses entités, filiales et activités, le tableau suivant est proposé :



Le tableau de correspondances entre entités légales et noms des périmètres couverts utilisés dans le rapport est proposé ci-dessous.

Tableau de correspondances entre entités légales et noms des périmètres couverts

PÉRIMÈTRES	ENTITÉS LÉGALES	SITES	NATURE DES ACTIVITÉS
LFB France	LFB BIOMÉDICAMENTS LFB BIOTECHNOLOGIES	Les Ulis, bât. B Lille Carvin Arras	Usines de production de médicaments dérivés du plasma
		Tour W, La Défense Les Ulis, bât A.	Bureaux
	LFB BIOMANUFACTURING	Alès	CDMO* et usine de production de protéines recombinantes
LFB USA	LFB USA	United States (Framingham)*	Usine de production de protéines recombinantes
LFB Groupe Filiales de collecte de plasma	EUROPLASMA (hors Amber Plasma)	3 sites en République Tchèque 9 sites en Autriche 2 sites en Allemagne	Centres de collecte de plasma
	American Plasma	6 sites aux Etats-Unis	Centres de collecte de plasma
LFB Groupe Filiales de promotion	LFB Gmbh	Allemagne (Münster)	Bureaux (filiales commerciale)
	LFB Biopharmaceuticals Limited	United Kingdom (Letchworth)	Bureaux (filiales commerciale)
	CAF-DCF	Belgique (Bruxelles)	Bureaux (filiales commerciale)
	LFB BIOTERAPIAS HISPANIA	Espagne (Madrid)	Bureaux (filiales commerciale)
	LFB MEXICO	Mexique (Mexico)	Bureaux (filiales commerciale)
	LFB Hemoderivados e biotecnologia Ltda	Brésil (Rio de Janeiro)	Bureaux (filiales commerciale)

*Contract Development and Manufacturing Organization
(Organisations de Développement et de Fabrication sous Contrat)

1.3. PÉRIMÈTRES COUVERTS PAR LES DONNÉES

Dans le cadre de ce rapport, certains indicateurs **clefs de performance** quantitatifs ont été vérifiés, **sur la base d'une assurance limitée, par un des commissaires aux comptes** de LFB SA. **Le rapport d'assurance limitée sur une sélection d'indicateur clefs de performance est disponible [ici](#)**. Les périmètres correspondants sont présentés dans le tableau suivant et les indicateurs clefs de performance vérifiés sont identifiés tout au long du rapport par une coche .

Tableau des périmètres couverts par les indicateurs quantitatifs :

THÉMATIQUE	INDICATEUR	PÉRIMÈTRE INCLUS	PÉRIMÈTRE EXCLU	JUSTIFICATION
Renforcer la santé et sécurité des patients	Nombre de réclamations qualité sur l'ensemble des produits distribués	LFB Groupe	Aucun	N/A
	Nombre total d'unités de produits distribués			
	Indicateur de réclamations qualité (ppm) <input checked="" type="checkbox"/>			
Décarboner notre activité	Consommations d'électricité, gaz, fioul, GNR et eau chaude	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	À date, le LFB n'est pas en mesure de collecter les données sur les entités exclues.
	Facteurs d'émissions de l'électricité, gaz, fioul, GNR et eau chaude			
	Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'électricité, de gaz, de fioul, de GNR et d'eau chaude.			
Préserver la ressource en eau	Variation des émissions de GES liées aux consommations d'énergie en KgCO2e entre 2025 et 2024 <input checked="" type="checkbox"/>	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	
	Consommations d'eau (en m3)			
Limiter la production de déchets et écoconception	Variation de l'eau consommée en m3 entre 2025 et 2024 <input checked="" type="checkbox"/>	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	À date de LFB n'est pas en mesure de collecter les données sur les entités exclues.
	Quantité de Déchets Non Dangereux (DND) générée (en Tonne)			
	Quantité de DND revalorisée (en Tonne)			
Développer les compétences	Taux de déchets non dangereux revalorisés <input checked="" type="checkbox"/>	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Work-day). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
	Nombre de salariés LFB en contrat permanent (CDI) et temporaire (CDD) ayant un Plan de Développement Individuel (PDI) au 31/12 (headcount)			
	Effectif total lors du lancement de la campagne officielle de Plan de Développement Individuel pour les contrats permanents (CDI) et temporaire (CDD) (headcount)			
	Taux de salariés ayant un Plan de Développement Individuel <input checked="" type="checkbox"/>			

Renforcer la santé et sécurité au travail	Nombre d'accidents avec arrêt liés au travail pour les salariés du LFB	LFB France Europlasma	Amber plasma LFB USA American Plasma Filiales de promotion	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024). Absence de définition commune et de collecte d'information par les filiales de promotion. Le processus de collecte des entités LFB USA et American Plasma est en cours de fiabilisation pour intégration les années suivantes.
	Nombre d'heures travaillées théoriques			
	Taux de Fréquence (TF1) <input checked="" type="checkbox"/>			
Améliorer l'égalité des chances et la diversité	Nombre de femmes au sein des effectifs au 31/12 (headcount)	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
	Nombre d'hommes au sein des effectifs au 31/12 (headcount)			
	Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) dans l'effectif au 31/12 (en %) <input checked="" type="checkbox"/>			
	Nombre d'hommes senior manager au 31/12 (headcount)	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
	Nombre de femmes senior manager au 31/12 (headcount)			
	Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) au sein du senior management au 31/12 (en %) <input checked="" type="checkbox"/>			
Lutter contre la corruption	Nombre de collaborateurs LFB ciblés pour la formation anticorruption	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Work-day). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
	Nombre de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption			
	Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption <input checked="" type="checkbox"/>			
Respecter la confidentialité des données personnelles	Nombre de collaborateurs ciblés pour la formation au RGPD	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Absence de reporting du programme RGPD et état des lieux en cours sur les entités exclues.
	Nombre de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD			
	Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD <input checked="" type="checkbox"/>			
Prévenir les cyber-attaques	Taux d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing (en %) <input checked="" type="checkbox"/>	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Amber Plasma n'est pas encore intégré au tenant* office365 du LFB. Ayant leur propre tenant, Amber plasma n'a pas encore été intégré à la population cible des tests de phishing

*un tenant est une instance dédiée des services Microsoft 365, regroupant les données et les utilisateurs d'une organisation dans un environnement sécurisé et isolé.

Tableau de la couverture des éléments qualitatifs :

THÉMATIQUE	PÉRIMÈTRE INCLUS	PÉRIMÈTRE EXCLU	JUSTIFICATION
Mise à disposition des médicaments	LFB Groupe	N/A	N/A
Santé et sécurité des patients	LFB Groupe	N/A	N/A
Atténuation et adaptation au changement climatique	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Déploiement progressif de la politique environnement à l'international
Préserver la ressource en eau	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Déploiement progressif de la politique environnement à l'international
Limiter la production de déchets et éco-conception	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Déploiement progressif de la politique environnement à l'international
Développement des compétences	LFB France, Europlasma	Filiales de promotion Amber plasma LFB USA LFB American plasma	Déploiement progressif de la politique sociale à l'international
Santé et sécurité des collaborateurs	LFB France Filiales de collecte LFB USA	Filiales de promotion Amber plasma	Déploiement progressif du programme SAFE à l'international.
Améliorer la diversité et l'égalité des chances	LFB Groupe	N/A	N/A
Lutter contre la corruption	LFB Groupe	N/A	N/A
Confidentialité des données personnelles	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Etat des lieux en cours et déploiement progressif du reporting du programme RGPD dans les entités exclues.
Achats responsables	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Déploiement progressif de la politique achats responsables dans les entités exclues.
Cybersécurité	LFB Groupe	N/A	N/A

1.4. CONTRÔLE INTERNE DES DONNÉES

Dans la continuité de l'année 2024, pour la collecte des données 2025 le LFB a mis en place un système de contrôle interne effectué au sein de la plateforme dédiée à la collecte des données extra-financière, CSR Insight by kShuttle, qu'elles soient qualitatives ou quantitatives.

Données quantitatives :

- 1^{er} niveau de contrôle, rôle et responsabilité du contributeur : le contributeur entre la donnée dans l'outil et transmet les justificatifs nécessaires à la vérification de la donnée ou de son calcul. Les contributeurs sont les producteurs de la donnée, ils la traitent, l'utilisent au quotidien et possèdent les accès aux systèmes d'informations dont elles sont extraites. Le contributeur peut intégrer dans l'outil des commentaires afin d'expliquer les variations de la valeur entre l'année de reporting et celle de l'année N-1.
- 2^{ème} niveau de contrôle, rôle et responsabilité du valideur : le valideur confirme, au regard des justificatifs transmis, l'exactitude et la cohérence de l'information renseignée par le contributeur. Les valideurs sont choisis pour leur capacité à vérifier et interpréter la donnée, ils sont soit :
 - Situés au niveau hiérarchique supérieur du contributeur ;
 - A des postes de contrôle de la donnée (contrôle de gestion, fonction centrale par exemple).

Données qualitatives :

Les données qualitatives sont rédigées par chaque direction, pour décrire les engagements du LFB, les actions mises en place pour adresser les enjeux et risques identifiés, et apprécier les KPIs au regard des objectifs définis par le LFB.

Ces données qualitatives sont revues en dehors de la plateforme par les membres du Comité Exécutif en charge des fonctions impliquées dans la collecte des données et la rédaction de certaines parties du rapport.

1.5. PRÉPARATION A LA CSRD

La Directive Content du paquet de textes Omnibus, qui vise à simplifier la CSRD (Corporate Social Responsibility Directive), a été présentée par la Commission européenne le 26 février et a été votée le 18 décembre 2025 par le Parlement Européen. Les seuils, les dates d'entrée en vigueur et les exigences d'assurance ont été confirmés pour le LFB. La date d'entrée en vigueur est 2028 sur l'exercice 2027. Les travaux de préparations pour la mise en conformité se sont donc poursuivis en 2025.

Le LFB avait amorcé en 2024 la réalisation de son analyse de double matérialité (DMA) en suivant les lignes directrices de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) avant le vote de la simplification par la directive Omnibus. Par conséquent, cette analyse et les références à la double matérialité, aux impacts, aux risques et aux opportunités ne constituent pas une analyse de double matérialité au sens de la CSRD et ne doivent pas être interprétées comme telles.

Les résultats préliminaires, obtenus en suivant les lignes directrices de la méthodologie, ont permis de déterminer en 2025 une liste d'enjeux pour le LFB. Ces résultats seront affinés en 2026 en adéquation avec la nouvelle méthodologie à la suite de l'adoption de la loi omnibus.

Pour réaliser sa matrice de double matérialité, le LFB a suivi plusieurs étapes.

1. Utilisation de sources documentaires internes et externes.

Le LFB a réalisé une revue documentaire objective et approfondie pour pré-identifier ses enjeux à partir des sources pertinentes et fiables.

La documentation interne utilisée comprend les cartographies des risques (groupe, achats et anticorruption) et les politiques et procédures en vigueur. Une revue de presse a également été réalisée pour la documentation externe.

2. Entretiens avec les parties prenantes internes et externes

L'identification des principaux acteurs sur la chaîne de valeur a permis d'identifier les parties prenantes les plus impactées par les questions de durabilité réelles ou potentielles afin de concentrer l'analyse sur elles.

Le LFB a donc pris en compte de manière approfondie la vision, les intérêts et les attentes des parties prenantes internes et externes. Après avoir identifié les principales catégories de parties prenantes, leurs contributions ont été prises en compte dans l'analyse de manière qualitative, en tant que sources complémentaires.

Les enjeux pré-identifiés ont donc été revus avec les parties prenantes concernées, dans un premier temps les parties prenantes internes, afin d'évaluer leurs importances pour chacune d'entre elles.

- Consultation des parties prenantes internes, 8 entretiens ont été réalisés avec les fonctions expertes sur les sujets suivants :
 - L'accessibilité, la qualité et l'innovation ;
 - L'approvisionnement en plasma ;
 - Le bien-être animal ;
 - La chaîne de valeur du LFB ;
 - L'environnement ;
 - L'éthique ;
 - La propriété intellectuelle ;
 - Les Ressources Humaines et la santé au travail.
- Consultation de 8 parties prenantes externes affectées et utilisatrices du rapport de développement durable, classées dans les catégories suivantes :
 - Clients (établissements de santé et associations de professionnels de santé) ;
 - Actionnaires, investisseurs et créanciers
 - Partenaires (fournisseurs, prestataires et sous-traitants)
 - Associations de patients / de donateurs
 - Pouvoirs publics.

Les enjeux RSE du LFB ont été définis à l'issue de ces entretiens, via leur sélection par leur importance pour les parties prenantes internes et externes concernées. Ce sont ces enjeux qui ont été intégrés dans le processus de construction de la stratégie RSE du LFB.

1.6. ENJEUX DU LFB AU REGARD DE SON ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITÉ

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier et de prioriser les enjeux du LFB au regard des attentes de ses parties prenantes.

Ci-dessous le tableau récapitulatif des enjeux du LFB repris dans les différentes parties de ce rapport.

SECTION	ENJEUX	OBJECTIF	KPI
Décarboner notre activité et s'adapter au changement climatique	Diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les trois scopes pour : - limiter notre impact sur le dérèglement climatique, - Minimiser le risque d'augmentation du coût de l'énergie et des équipements consommateurs d'énergie.	Réduire de 43% les émissions de GES d'ici 2030 pour les scopes 1, 2 et 3 (vs 2022)	Variations des émissions de GES liées aux consommations d'énergie en KgCO2e entre 2025 et 2024 <input checked="" type="checkbox"/>
Préserver la ressource en eau	Optimiser notre consommation d'eau pour : - limiter notre impact sur les usagers locaux ; - minimiser le risque de restrictions réglementaires des volumes d'eau prélevés.	Réduire de 10% notre consommation d'eau entre 2022 et 2030	Variation de l'eau consommée en m3 entre 2025 et 2024 <input checked="" type="checkbox"/>
Renforcer l'économie circulaire et limiter les déchets	Définir les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Atteindre 80% de revalorisation des déchets non dangereux en 2030	Taux de déchets non dangereux revalorisés <input checked="" type="checkbox"/>
Améliorer l'égalité des chances et la diversité	Favoriser un environnement de travail garantissant une culture d'entreprise inclusive fondée sur l'engagement et la volonté commune de travailler ensemble.	Maintenir une répartition F/H de 50%/50% au sein des effectifs et au sein du senior management.	Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) dans l'effectif au 31/12 (en %) <input checked="" type="checkbox"/> Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) au sein du senior management au 31/12 (en %) <input checked="" type="checkbox"/>
Développer les compétences	Garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leur métier pour minimiser la détérioration de : - l'employabilité et de l'engagement des collaborateurs ; - la performance dû à une perte de compétences et de capital humain.	Permettre à 100% des collaborateurs d'avoir, d'ici 2030, un plan de développement et d'expertise	Taux de salariés ayant un Plan de Développement Individuel <input checked="" type="checkbox"/>
Renforcer la santé et la sécurité au travail	Garantir un environnement de travail où santé et sécurité sont au cœur de nos priorités, afin de : - limiter l'exposition des salariés à des risques professionnels pouvant affecter leur santé et sécurité ; - minimiser le risquer de réduction de la performance résultant de l'atteinte à la santé et sécurité des salariés.	Diminuer de 80% le nombre d'accidents du travail avec arrêt en 2030 (vs 2023)	Taux de fréquence (TF1) <input checked="" type="checkbox"/>
Mettre à disposition les médicaments	Mettre à disposition des médicaments dérivés du plasma et des protéines recombinantes en garantissant leur disponibilité pour limiter les impacts sur les patients.	N/A	N/A

Renforcer la santé et sécurité des patients	<p>Renforcer la santé et la sécurité des patients :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en contribuant à l'amélioration de la santé publique en fournissant des médicaments à intérêt thérapeutique majeur; - en investissant pour augmenter les capacités de production pour répondre à leurs besoins. 	Atteindre un indicateur de réclamations qualité inférieur à 20 ppm (parties par millions) d'ici 2030	Indicateur de réclamations qualité (ppm) <input checked="" type="checkbox"/>
Assurer une gestion responsable des filières et approvisionnements	Maintenir des bonnes relations fournisseurs en respectant les droits fondamentaux des salariés des fournisseurs ou des sous-traitants.	70% des achats dépensés avec des fournisseurs* qui ont complété le questionnaire RSE du LFB (ou avec une note Ecovadis) d'ici 2030	N/A
Respecter la confidentialité des données personnelles	<p>Garantir la confidentialité des données personnelles pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - limiter l'atteinte au non respect de la vie privée des collaborateurs, patients ou encore partenaires et sous-traitants; - minimiser le risque de sanctions liées à la protection des données personnelles 	Former 100% des personnes ciblées aux pratiques RGPD à partir de 2026	Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD <input checked="" type="checkbox"/>
Lutter contre la corruption	<p>Prévenir et lutter contre la corruption pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> - préserver de bonnes relations entre le LFB, les acteurs publics ainsi que sa chaîne de valeur ; - minimiser les coûts générés en cas de sanctions liées à des litiges et actions en justice portant atteinte à la réputation du Groupe. 	Former 90% des personnes ciblées aux pratiques d'anticorruption d'ici 2030	Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption <input checked="" type="checkbox"/>
Prévenir les cyberattaques	Se protéger des cyberattaques pour prévenir l'impact des interruptions des activités de l'entreprise, comme des discontinuités d'approvisionnements, et les coûts d'éventuels ransomwares.	Maintenir 90% de réussite aux tests de phishing auprès des collaborateurs du groupe.	Taux d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing <input checked="" type="checkbox"/>

2. LE LFB, L'EXPERTISE ENGAGÉE AU SERVICE DE LA VIE

2.1. LES ENJEUX RSE DU LFB

MODÈLE D'AFFAIRE

Le LFB développe, fabrique et commercialise des médicaments dérivés du plasma et des protéines recombinantes pour la prise en charge de patients atteints de pathologies graves et souvent rares.

Créé en 1994 en France, le LFB est aujourd'hui l'un des premiers acteurs européens proposant aux professionnels de santé, des médicaments dérivés du plasma, avec pour mission la mise à disposition de nouvelles options de traitement pour les patients, dans trois domaines thérapeutiques majeurs : l'immunologie, l'hémostase et les soins intensifs.

Le LFB, qui évolue dans un secteur concurrentiel, commercialise à ce jour une quinzaine de médicaments dans plus d'une trentaine de pays.

Les biomédicaments du LFB sont délivrés sur prescription hospitalière, administrés principalement dans les établissements de santé. Il s'agit principalement de traitements chroniques pour des maladies graves et souvent rares (immunologie et hémostase), mais également pour des prises en charge en situation d'urgence, au sein des unités hospitalières de soins intensifs.

Le LFB prône un modèle d'affaire 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, des donneurs comme des patients.

Le modèle économique du LFB place l'humain au cœur de ses opérations tout en mettant l'accent sur la santé des patients et le bien-être des donneurs de plasma. Le savoir-faire du LFB fait le lien entre les donneurs de plasma et les patients. Cette valeur ajoutée impacte positivement des milliers de patients et dépend de ressources humaines, naturelles et de la générosité des donneurs.

Le LFB a annoncé en 2025 le renforcement de son réseau de centres de collectes en Europe avec l'ouverture de son deuxième centre de don en Allemagne à Giessen et après l'acquisition d'Amber Plasma, société spécialisée dans l'ouverture et la gestion de centres de collecte de plasma en République Tchèque en 2024.

Le business model du LFB a été validé en 2025 par les membres du Comité Exécutif.

Un actionnaire stable et durable dans le temps
(Agence des Participations de l'état).

Notre raison d'être :
le LFB, l'expertise engagée au service de la vie.

Nos valeurs : agir avec exemplarité, cultiver l'exigence,
oser entreprendre, développer l'esprit d'équipe, réussir avec intégrité.

CAPITALISER SUR NOS RESSOURCES

BIOLOGIQUES ISSUES DU DON

L'activité du LFB repose sur la disponibilité du plasma issu des donneurs, strictement encadrée par des réglementations nationales.

En France, un partenariat exclusif avec l'EFS, via une convention pluriannuelle, assure la fourniture de plasma français:

- ▶ 922 605 litres plasma collectés en 2025
- ▶ 1,5 Millions de donneurs de sang et de plasma qui ont contribué à leur collecte.

A l'international, 31 centres de collecte intégrés renforcent cet approvisionnement en plasma:

- ▶ 661 387 litres de plasma collectés en 2025
- ▶ 54 758 donneurs*



INDUSTRIELLES

- ▶ 6 sites industriels dans le monde (dont 5 en France)
- ▶ Triplement de la capacité de fractionnement d'ici 2030 (750 M€ d'investissements sur Arras)

HUMAINES & INTELLECTUELLES

- ▶ + de 3 300 collaborateurs
- ▶ 37% femmes senior managers
- ▶ 36 publications scientifiques**
- ▶ Plus de 750 brevets délivrés et demandés au 31/12/2025
- ▶ Note globale de 4,15/5 et un taux de recommandation de 92% obtenus par le label HappyIndex® Trainees 2026

NATURELLES¹

- ▶ 143 215 MWh d'énergie consommée (hors fioul et GNR, car non significatifs)
- ▶ 4% d'électricité certifiée d'origine renouvelable et 95% d'électricité provenant de sources décarbonées (renouvelable et nucléaire)
- ▶ 484 712 m³ d'eau consommée

MAITRISER LA PRODUCTION DE BIOMÉDICAMENTS

PAR LA PRODUCTION
DE PROTÉINES
RECOMBINANTES

PAR
LE FRACTIONNEMENT
DU PLASMA

PAR LA FABRICATION
À FAÇON POUR
DES TIERS

Nous mettons 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.

UNE MISSION DE SANTÉ PUBLIQUE EN FRANCE*.**

1,1 MILLIONS LITRES EN CAPACITÉ DE FRACTIONNEMENT
500 M€ DE CA DONT 49% RÉALISÉ EN FRANCE ET 51% À L'INTERNATIONAL
COMMERCIALISATION DANS + DE 30 PAYS



SERVIR
LES PATIENTS

RESPECTER
L'ENVIRONNEMENT

... EN METTANT
EN ACTION NOTRE RAISON
D'ÊTRE À TRAVERS NOTRE
STRATÉGIE RSE

S'ENGAGER
POUR NOS ÉQUIPES

AGIR AVEC
INTÉGRITÉ

PARTAGER LA VALEUR CRÉÉE AVEC

LES PATIENTS ET LA SOCIÉTÉ

Une quinzaine de médicaments vendus dans une trentaine de pays dans 3 domaines thérapeutiques majeurs : immunologie, hémostasie et soins intensifs.

Ils permettent, sur prescription hospitalière, le traitement et la prise en charge :

- ▶ des déficits immunitaires et des maladies auto-immunes,
 - ▶ de l'hémophilie, des hémorragies et des pathologies nécessitant un traitement anticoagulant,
 - ▶ des situations d'urgence vitale.
-
- ▶ Contribution à la mise à disposition de nouveaux médicaments par la fabrication à façon pour des tiers et en permettant les essais cliniques par les activités CDMO****
 - ▶ 19 réclamations par million d'unités distribuées (ppm)
 - ▶ 10 conventions de parrainage ou de dons signées avec des associations de patients

LES COLLABORATEURS

- ▶ 27 heures de formation par salariés (hors filiales commerciales)
- ▶ 67% de salariés ayant bénéficié d'un plan de développement individuel
- ▶ 4,5 : Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (ou réduction taux de fréquence si ISO périmètre)²
- ▶ 25% de contrats d'alternance transformés en CDI ou CDD¹
- ▶ 98/100 Note index égalité professionnelle¹

L'ENVIRONNEMENT

- ▶ Objectif de 43% réduction des émissions de GES (scopes 1, 2 et 3) à 2030 (vs 2022)
- ▶ 16% de réduction de la consommation d'eau¹
- ▶ 83% de déchets non dangereux revalorisés¹
- ▶ 92% d'éthanol résiduaire recyclé

*Centres de collecte du LFB uniquement // **Extraits, articles, publications scientifiques écrits par des auteurs du LFB et/ou citant des produits du LFB // ***Article L5124-14 du Code de la Santé Publique, modifié en 2015 par la loi n°2015-990 article 190.) // **** Contract Development and Manufacturing Organisation

¹ Les données ne sont disponibles que pour le périmètre France // ² Les données ne sont disponibles que pour le périmètre France et Europlasma

CHAÎNE DE VALEUR

La gestion rigoureuse de la chaîne de valeur fondée sur des principes d'éthique, de qualité et de durabilité contribue à la résilience de l'entreprise et à sa capacité à servir les patients.

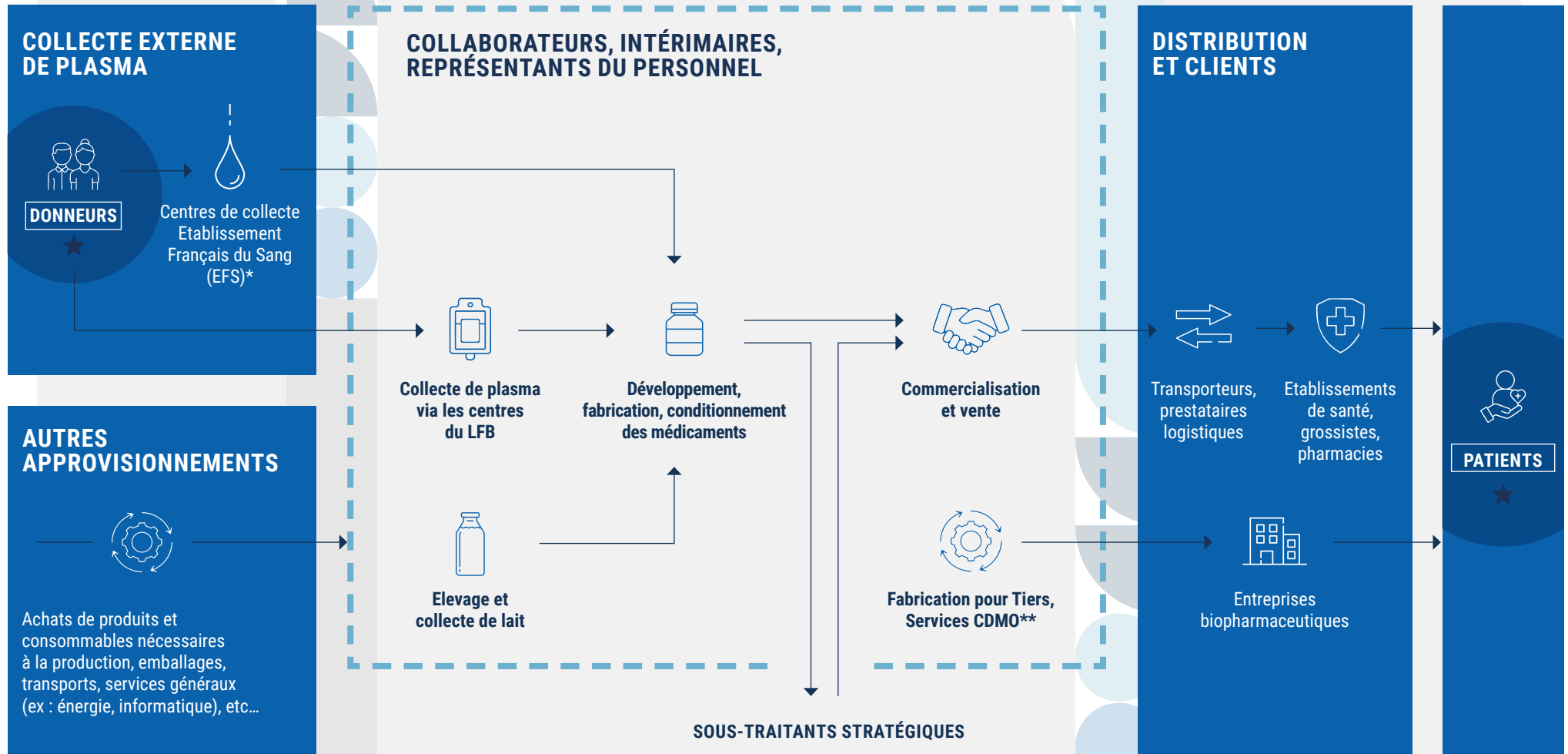
Le LFB intègre les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance au long de sa chaîne de valeur en intégrant des politiques et procédures de diligence raisonnable.

L'entreprise s'engage à garantir les normes les plus élevées de qualité et de sécurité dans ses produits et services, en renforçant la confiance et la fidélité des patients, des donneurs de plasma et de la communauté médicale.

AMONT

OPÉRATIONS EN PROPRE

AVAL



* Partenariat exclusif avec l'EFS
**CDMO: Contract Development and Manufacturing Organisation

ASSOCIATIONS DE DONNEURS

AGENCE DES PARTICIPATIONS DE L'ÉTAT

ASSOCIATIONS DE PATIENTS

AUTORITÉS SANITAIRES ET RÉGLEMENTAIRES

PARTIES PRENANTES DU LFB

Intégrer les intérêts et les attentes de ses parties prenantes dans sa stratégie d'entreprise et son modèle d'affaires, permet au LFB de reconnaître leur contribution dans son succès à long terme.

La stratégie RSE du LFB repose sur un dialogue continu avec ses parties prenantes.



2.2. CONSTRUCTION DE LA STRATÉGIE RSE

Le LFB a souhaité en 2025 formaliser sa feuille de route RSE à 2030 et notamment ses engagements, ses ambitions et les objectifs à atteindre. Pour le LFB, ce n'est pas une stratégie à part car la RSE fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise.

Cette stratégie donne des orientations pour garantir une façon de faire respectueuse, en prenant en compte les attentes des parties prenantes internes et externes.

La stratégie RSE du LFB est le déploiement opérationnel de sa raison d'être.

La Raison d'Être du LFB a été adoptée en 2024 : « le LFB, l'expertise engagée au service de la vie. »

La stratégie RSE s'appuie sur cette raison d'être et guide les décisions au quotidien. Elle soutient la mission de santé publique et renforce la compétitivité et la pérennité de l'entreprise.

Dans la continuité de la raison d'être, la stratégie RSE engage face aux défis environnementaux et sociaux. Elle accompagne la transformation du LFB et renforce l'impact positif auprès des patients et des équipes.

Une approche collaborative et de co-construction

Environ 64% des collaborateurs ont contribué à la définition de la raison d'être du LFB, ainsi que les membres du Conseil d'Administration et 14 parties prenantes externes (actionnaire, fournisseurs, clients, associations de patients et de donateurs, créanciers, la Direction Générale de la Santé, la Direction Générale des Entreprises...).

En plus de la prise en compte de la cartographie des risques Groupe, la définition de la stratégie RSE du LFB repose sur la consultation de plusieurs parties prenantes internes (8 entretiens ont été réalisés avec les fonctions expertes) et 8 parties prenantes externes :

- Des clients (établissements de santé et associations de professionnels de santé) ;
- L'actionnaire, investisseurs et créanciers
- Des partenaires commerciaux (fournisseurs, prestataires et sous-traitants)
- Des associations de patients et des associations de donateurs, les autorités sanitaires.

Plusieurs cycles de consultations collectives et individuelles des membres du Comité Exécutif ont eu lieu en 2025.

La présentation au Comité Social et Economique Central (CSEC) et au comité de la stratégie du conseil d'administration ont eu lieu le 16 septembre 2025.

2.3. LES ENGAGEMENTS RSE DU LFB ET LEUR FEUILLE DE ROUTE

La stratégie RSE du LFB répond aux attentes des parties prenantes, contribue à sa performance et permet d'atténuer plusieurs risques. Elle repose sur quatre engagements

1. Servir les patients
2. Respecter l'environnement
3. S'engager pour nos équipes
4. Agir avec intégrité

Afin d'assurer la performance extra-financière du Groupe et d'honorer ses engagements, le LFB met en œuvre sa feuille de route RSE par le biais de programmes, parrainés par les membres du comité exécutif. La plupart de ces programmes sont gérés par un responsable de programme dédié, sur la base d'objectifs et d'indicateurs de performance.

Les détails sur notre engagement sont disponibles dans notre politique RSE sur le site du LFB : [ici](#).

SERVIR LES PATIENTS

Mettre à disposition des médicaments dérivés du plasma et des protéines recombinantes, en garantissant leur disponibilité et en contribuant à améliorer le parcours patients grâce à l'engagement du LFB auprès des soignants et des associations de patients.



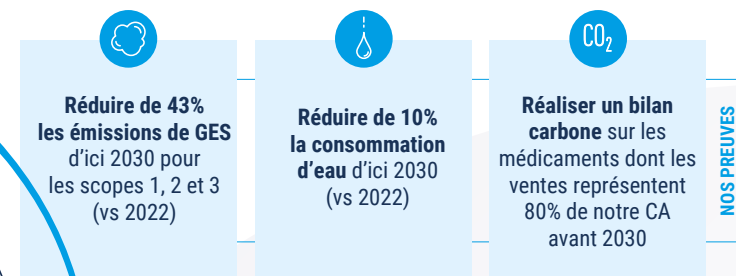
S'ENGAGER POUR NOS ÉQUIPES

Favoriser un environnement de travail où sécurité, bien-être et développement sont au cœur de nos priorités, en s'appuyant sur une culture d'entreprise inclusive fondée sur l'engagement et la volonté commune de travailler ensemble.



RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

Réduire l'empreinte carbone et environnementale de nos activités, adapter notre chaîne de valeur et nos opérations aux défis climatiques, préserver les ressources en eau, et optimiser nos procédés de production.



Notre stratégie RSE, c'est notre raison d'être en action

« LE LFB, L'EXPERTISE ENGAGÉE AU SERVICE DE LA VIE »

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

Incarner l'exemplarité par des pratiques responsables et transparentes, en plaçant l'éthique au cœur de nos décisions et de notre impact.



2.4 RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE RSE

Objectifs

PILIER / ENGAGEMENT CLEF	OBJECTIF	ANNÉE DE RÉFÉRENCE	VALEUR 2025	OBJECTIFS 2030	PÉRIMÈTRE COUVERT
Servir les Patients	Tripler la capacité de fractionnement du LFB	2024	1 112kL	3336kL	LFB France
	Doubler le nombre de certifications des sites de production par des autorités sanitaires internationales	2024	11	22	LFB France
	Obtenir <2 observations majeures identifiées lors des audits externes (Autorités réglementaires de la santé).	NR	4	<2	LFB France
	Présenter 100% des programmes stratégiques de développement produits aux associations de patients dès 2026	NA	100%	100% (2026)	LFB Groupe
Respecter l'Environnement	Réduire de 43% les émissions de GES d'ici 2030 pour les scopes 1,2 et 3	2022	-15,2% (2024)	-43%	LFB France
	Réduire de 10% la consommation d'eau	2022	-11%	-10%	LFB France
	Réaliser le bilan carbone des médicaments dont les ventes représentent 80% du CA du LFB	NR	0%*	80%	LFB Groupe
	Atteindre un taux de 80% de revalorisation des déchets non dangereux	NR	83%	80%	LFB France
	Etudier la faisabilité de banaliser 100% des déchets plastiques DASRI	NR	75%	100%	LFB France
S'engager pour les équipes	Diminuer de 80% le nombre d'accidents du travail avec arrêt	2023	-44%	-80%	LFB France + Europlasma
	Permettre à 100% des collaborateurs d'avoir un plan de développement et d'expertise	NA	67%	100%	LFB Groupe hors Amber Plasma
	Sensibiliser 100% des collaborateurs aux enjeux de la RSE	NA	3%	100%	LFB Groupe
Agir avec intégrité	Former 100% des collaborateurs au Code de Conduite du LFB d'ici 2028	NA	0%	100%	LFB Groupe
	Sensibiliser 100% des collaborateurs concerné à la Charte Numérique Responsable d'ici 2027	NA	0%	100% (2027)	LFB Groupe
	70% de la dépense des achats est réalisée auprès de fournisseurs évalués RSE (questionnaire RSE ou avec une note EcoVadis)	NA	18%	70%	LFB France hors achats plasma
	90% des donneurs actifs ont une expérience de don bonne ou excellente dans nos centres de collecte	NA	ND	90%	LFB Groupe
	80% des donneurs actifs recommandent nos centres de collecte à un ami ou à un membre de sa famille	NA	ND	80%	LFB Groupe

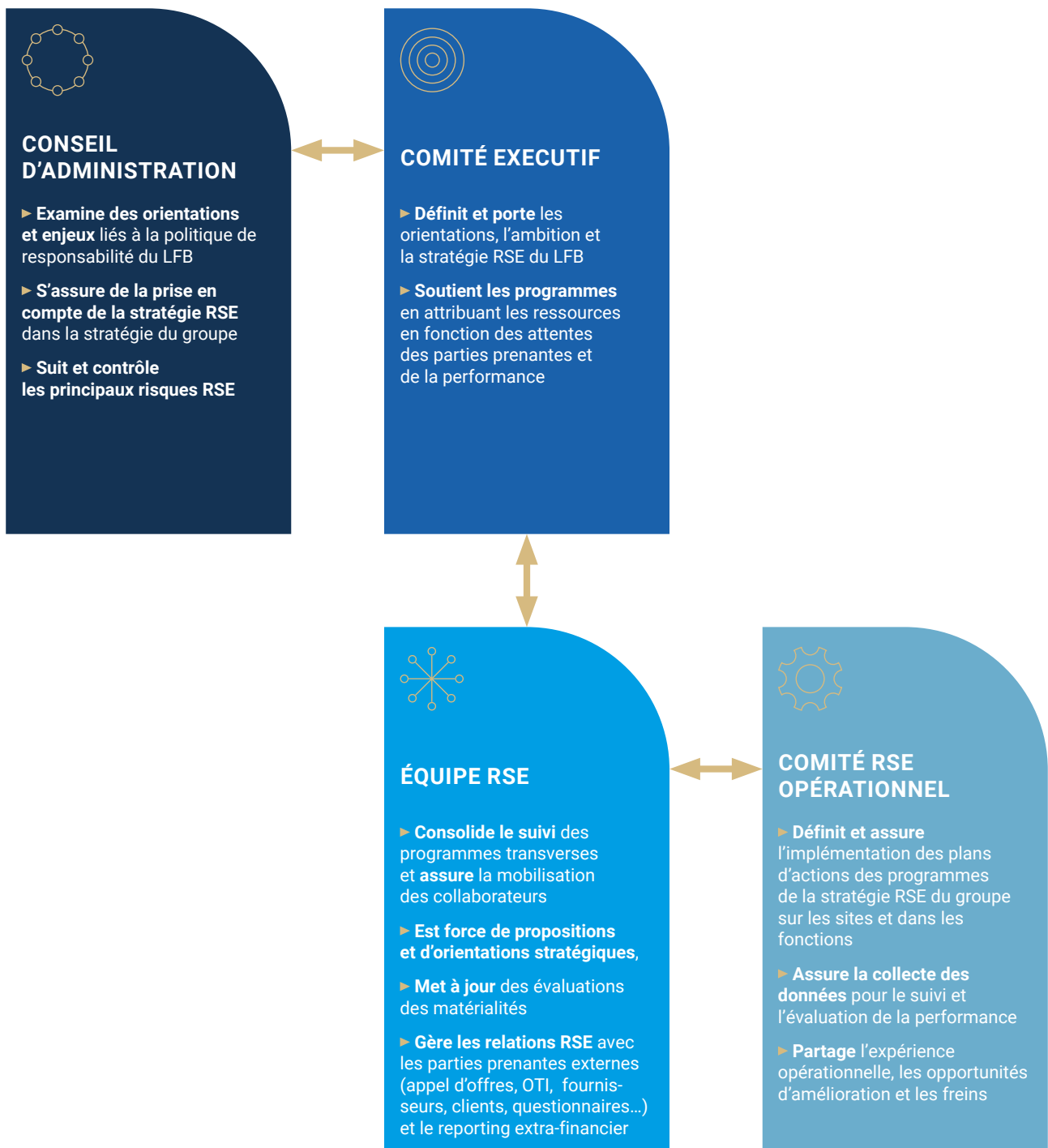
* Analyse amorcée, taux d'avancement 60%

2.5 GOUVERNANCE RSE

La gouvernance de la RSE est intégrée à tous les niveaux du LFB. Elle assure le plein déploiement de la stratégie par le biais de programmes portant sur des sujets spécifiques et des objectifs dédiés.

Afin de refléter davantage l'importance de la performance de la stratégie RSE pour la feuille de route du LFB, des critères RSE sont la rémunération variable du directeur général du LFB et d'autres dirigeants impliqués. Le lancement du comité RSE opérationnel a eu lieu au 3^{ème} trimestre 2025.

Organisation de la gouvernance pour le déploiement et le pilotage de la stratégie RSE.



3. SERVIR LES PATIENTS

3.1. METTRE A DISPOSITION DES MÉDICAMENTS

Le LFB est une entreprise pharmaceutique dotée d'une mission de santé publique¹ : fournir aux professionnels de santé et aux patients des médicaments d'intérêt thérapeutique majeur, indispensables à la vie des patients.

Le LFB travaille une matière première spécifique : le plasma, et le transforme en médicaments dédiés aux patients atteints de maladies graves et souvent rares. Ils s'agit principalement de traitements chroniques, mais également pour des prises en charge en situation d'urgence, au sein des unités hospitalières de soins intensifs. Les biomédicaments du LFB sont délivrés sur prescription hospitalière, administrés principalement dans les établissements de santé.

Souhaitant prendre en compte ses parties prenantes dans le développement des médicaments, le LFB s'est engagé à présenter 100% des programmes stratégiques de développement produits aux associations de patients. En 2025 cet objectif a été atteint, le LFB a donc pour objectif de maintenir ce résultat en 2026.

Les besoins en médicaments dérivés du plasma augmentent et la France cherche à accroître sa souveraineté sanitaire dans les médicaments dérivés du plasma. Pour répondre à ces besoins, en 2025 plusieurs plans d'actions ont été mis en œuvre :

- La convention pluriannuelle entre le LFB et l'EFS signée le 20 décembre 2024 a été déployée. Cette convention est bâtie autour de la trajectoire de l'Ambition Plasma, en particulier axée sur la croissance des approvisionnements de 800 000 litres à 1 400 000 litres en l'espace de 4 ans. Les engagements pris par l'EFS pour 2025 et 2026 sont alignés sur les volumes cibles de l'Ambition plasma (respectivement 915 000 litres et 1 000 000 litres).
- Aussi, le LFB a poursuivi le développement de ses propres centres de collecte avec la mise en service d'un centre de collecte en Autriche et d'un site en Allemagne, après l'acquisition en 2024, au travers de sa filiale EUROPLASMA, de la totalité des actions de la société AMBER PLASMA spécialisée dans la collecte de plasma en République Tchèque.
- Enfin, le LFB a poursuivi la mise en exploitation de sa nouvelle usine à Arras, représentant un investissement de 780 millions d'euros, dont l'objectif est de permettre au LFB de tripler ses capacités de production.

L'usine d'Arras a commencé la production de lots de ClairYg® 100 pour les formats 10g/200ml et 20g/400 ml. Les premiers lots de ClairYg® 100 sont à la disposition des patients en France depuis le mois de novembre. Ces derniers ont été certifiés et libérés par l'usine d'Arras.

Afin d'être aligné avec la stratégie du LFB et la montée en puissance de l'usine d'Arras, le site de Carvin a amorcé en 2025 une transformation pour devenir site alternatif de conditionnement secondaire des produits du LFB. L'internalisation de cette activité va permettre au LFB d'être plus agile, et donc de mieux servir ses clients et ses patients.

Un plan de mise en conformité du site de Lille à l'annexe 1 concerne les Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) sur la maîtrise des pratiques aseptiques. Ce plan de mitigation a entraîné des retards de l'activité de l'un des ateliers de production à cause des modifications apportées sur les équipements due aux actions correctives et préventives (CAPA). En a découlé la mise en place des mesures de contingentement des produits en relation étroite avec les professionnels et les établissements de santé.

En 2025 les équipes de Lille ont concentré leur effort sur :

- Le déploiement du plan de mise en conformité.
- Le recrutement afin d'augmenter le nombre de techniciens habilités à travailler en zone stérile.

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

3.2. RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES PATIENTS

LFB BIOMÉDICAMENTS 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.

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

Ces médicaments essentiels sont délivrés en pharmacie hospitalière (excepté une référence en officine) et sont administrés par les professionnels de santé, 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).

Les engagements du LFB en matière de santé et sécurité des patients

LFB BIOMÉDICAMENTS s'engage à fabriquer et à commercialiser auprès des professionnels de santé, des médicaments répondant aux critères de fabrication et de contrôles tels que définis 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 BIOMÉDICAMENTS 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 de ses produits.

LFB BIOMÉDICAMENTS s'engage enfin, 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.

L'objectif du LFB est que les commandes urgentes des établissements hospitaliers reçues en dehors des heures et jours ouvrés dans le cadre de cette permanence pharmaceutique soient honorées à 100%.

Actions mises en œuvre

En matière de contrôle de médicaments, l'ensemble des lots de médicaments dérivés du plasma distribués par le LFB BIOMÉDICAMENTS 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 donc 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 BIOMÉDICAMENTS dispose d'un service Pharmacovigilance, Réclamations et HémoVigilance qui assurent 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. L'objectif a été atteint en 2024 puisque 100% des commandes urgentes des établissements hospitaliers reçus en dehors des heures et jours ouvrés dans le cadre de cette permanence pharmaceutique ont été honorées.

LFB BIOMEDICAMENTS a mis en place la sérialisation sur ses médicaments, afin de sécuriser leur utilisation et de se prémunir de tout risque d'utilisation de produits contrefaits. La sérialisation des médicaments est effective depuis le 9 février 2019. Aucun cas de contrefaçon n'a été rapporté.

En matière d'information promotionnelle, LFB BIOMEDICAMENTS délivre une information promotionnelle auprès des professionnels de santé par le biais de ses délégués médicaux 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 engagé à appliquer les dispositions du référentiel de 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 ([Référentiel de certification](#)). Cette certification de l'information promotionnelle est renouvelée tous les 3 ans (dernier renouvellement valide à compter du 13/12/2023) et fait l'objet d'audits de suivi chaque année.

Les délégués médicaux sont soumis à un code de déontologie qui régit leurs interactions avec les 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 pour tous ses médicaments.

RÉSULTATS

Le LFB s'est fixé pour objectif d'obtenir moins de 2 observations majeures identifiées lors des audits externes (Autorités réglementaires de la santé) d'ici 2030. En 2025, le nombre d'observations majeures était de 4.

INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE (KPI) :

	2024	2025
Indicateurs de réclamations qualité (ppm)*	22,2	19,0 <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

Cette amélioration permet d'atteindre l'objectif que le LFB s'était fixé : avoir un indicateur de réclamations qualité inférieur à 20 ppm.

4. RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

Le changement climatique a été longtemps perçu comme un phénomène essentiellement environnemental. Il est désormais établi qu'il influence profondément les conditions de vie et la santé des populations, l'accès à de nombreuses ressources naturelles comme l'eau. Respecter l'environnement est un engagement essentiel pour la santé.

L'enjeu environnemental pour le Groupe LFB est principalement lié à son activité industrielle qui est sur le territoire français. Comme indiqué dans la partie 1.2., en 2025 le LFB a choisi de se concentrer en conséquence sur la collecte des données du périmètre LFB France.

Les impacts que peuvent avoir les activités françaises de production du Groupe sur ses écosystèmes font l'objet d'une mise en place progressive de procédés de suivi et d'amélioration avec des indicateurs environnementaux. Les indicateurs suivis concernent les éléments entrants (matières premières, énergie, eau, par exemple) et les éléments sortants (émissions, effluents et déchets).

Les détails de l'engagement environnemental du LFB est disponible dans sa Politique Environnement sur le site du LFB : [ici](#).

4.1. DÉCARBONER NOTRE ACTIVITÉ ET S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Afin de mesurer, maîtriser, réduire son impact sur le dérèglement climatique et de garantir sa continuité d'activité, la priorité du LFB est de définir un plan de décarbonation de ses activités à l'échelle du Groupe et d'identifier ses vulnérabilités vis-à-vis du changement climatique.

Mesure du Bilan Carbone sur le périmètre France

Le LFB communique dans le rapport RSE son Bilan Carbone de l'année N-1 de reporting (ici 2024).

L'enjeu de la fiabilisation de la mesure en continu est et restera clé dans la construction d'un plan de décarbonation fiable et adapté aux évolutions de l'organisation.

Ainsi, le LFB a décidé d'initier un pilote en 2024 sur le calcul scopes 1, 2 et 3 et d'internaliser le calcul de son Bilan Carbone avec la méthodologie GHG Protocol. Le LFB s'appuie sur un outil développé par la société WeCount. L'enjeu de l'internalisation de ce calcul est multiple :

- Définir la trajectoire de décarbonation à horizon 2030 puis à long terme
- Outiller les porteurs de projets afin qu'ils puissent intégrer l'impact de leur projet comme critère d'aide à la décision dans la validation du projet et ses modalités de réalisation
- Intégrer la collecte des données du calcul du bilan carbone comme un rituel pour les équipes contributrices.

Ces éléments participeront à l'acculturation à l'enjeu climatique, fiabilisera la donnée et facilitera la collecte de la preuve.

Depuis 2023, la méthodologie employée est celle du GHG Protocol. Afin de s'assurer de la bonne maîtrise de la méthodologie, le LFB a choisi de vérifier les bilans 2022 à 2024 par un organisme externe accrédité ABC (par l'Association Bilan Carbone).

Les catégories sélectionnées (ou scope) pour cette méthodologie, c'est à dire le profil « Gaz à effet de serre » de l'organisation, correspondent au profil demandé par l'ISO 14064. Toutes ces catégories sont considérées et évaluées dans le cadre du bilan carbone du LFB : il y a donc trois catégories déclinées en 23 postes.

Détail des catégories et postes d'émissions :

SCOPES	NUMÉROS	POSTES D'ÉMISSIONS	ACTIVITÉS ÉTUDIÉES
Scope 1 - Emissions directes	GHG 1.1	Emissions directes des sources fixes de combustion	Energie fossiles : combustion
	GHG 1.2	Emissions directes des sources mobiles de combustion	Energie fossiles : combustion
	GHG 1.3	Emissions directes des procédés	Non concerné
	GHG 1.4	Emissions directes fugitives	Fuites de fluides frigorigènes
Scope 2 - Emissions indirectes liées à l'énergie	GHG 2.1	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Electricité
	GHG 2.2	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	Vapeur + froid
Scope 3 - Autres émissions indirectes	GHG 3.1	Produits et services achetés	Achats d'intrants produits (matières premières, consommables de production, articles de conditionnement) et de services
	GHG 3.2	Biens immobilisés	Bâtiments, machines, véhicules, informatique
	GHG 3.3	Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (hors scopes 1&2)	Déterminé par le calcul
	GHG 3.4	Transport de marchandise amont et distribution	Fret entrant / interne et sortant opéré par l'entreprise
	GHG 3.5	Déchets générés	Tous les déchets DASRI, DAS, DIB
	GHG 3.6	Déplacements professionnels	Déplacements en avion, voiture et ferrés
	GHG 3.7	Déplacements domicile travail	Déplacements domicile-travail sur les sites concernés
	GHG 3.8	Actifs en leasing amont	Non concerné
	GHG 3.9	Transport de marchandise aval et distribution	Non concerné (fret aval = coûts supportés par tiers)
	GHG 3.10	Transformation des produits vendus	Non concerné
	GHG 3.11	Utilisation des produits vendus	Non concerné
	GHG 3.12	Fin de vie des produits vendus	Fin de vie des articles de conditionnement
	GHG 3.13	Actifs en leasing aval	Non concerné
	GHG 3.14	Franchises	Non concerné
	GHG 3.15	Investissements	Non concerné

La catégorie 2 est calculée en suivant le principe « location based » (facteur d'émissions dépendants du mix énergétique Français).

Changement méthodologique entre le bilan carbone 2022 et 2024 :

Les émissions dues aux sources mobiles de combustion (GHG 1.2) ont été recatégorisées. Elles étaient auparavant catégorisées en tant qu'émissions dues aux déplacements professionnels (GHG 3.6).

Un travail a été mené sur les données relatives aux intrants produits achetés (GHG 3.1) afin de fiabiliser leur exhaustivité dans le périmètre de réalisation des calculs (ici LFB France) et de réduire le niveau d'incertitude associé. Ces données correspondent à des quantités physiques d'intrants (nombre d'unités, tonnages, nombre de litres) pour permettre de baser le calcul des émissions de chaque intrant sur des Facteurs d'Emissions (FE). Les FE sont basés sur des données physiques et non monétaires, augmentant et complétant ainsi la précision du bilan carbone. Les achats de services restent basés sur des données monétaires.

Le FE utilisé pour comptabiliser les émissions de l'intrant "Plasma" (GHG 3.1) a été réévalué suivant les résultats d'études scientifiques pour correspondre au maximum avec la nature de l'intrant.

Les émissions dues à la fin de vie des articles utilisés comme conditionnement des produits finis (GHG 3.12) ont été réévaluées sur la base du travail mené sur les données relatives aux intrants produits achetés (GHG 3.1). Une hypothèse de fin de vie moyenne par matériaux a été retenue pour sélectionner les facteurs d'émissions associés.

Périmètre de collecte des données nécessaires à la réalisation du bilan carbone :

En 2024, le périmètre de réalisation du Bilan Carbone correspond aux activités du LFB France, qui comprennent les sites suivants : Les Ulis, Lille, Carvin, Arras, Alès, Tour W

Processus de collecte des données :

Pour chaque poste d'émission, les données sont collectées par les collaborateurs du LFB concernés. Ils les envoient ensuite à l'équipe HSE Climat qui se charge de les centraliser. Ces données peuvent provenir de différentes sources comme l'ERP, les prestataires, les factures. L'équipe HSE Climat réalise dans le même temps la veille et la mise à jour des facteurs d'émissions qui sont associés à ces données. Une fois les données consolidées l'équipe HSE se charge du calcul des émissions carbonées dans le périmètre ciblé (LFB France), du calcul des incertitudes associées, et communique les résultats à l'équipe RSE.

Les engagements du LFB

La politique de maîtrise des consommations énergétiques adaptée à l'activité du LFB France 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.

Ainsi, les objectifs et cibles sont de réduire l'empreinte carbone du LFB de 43% sur les scopes 1, 2 et 3 en 2030 par rapport à l'année de référence 2022 qui inclue l'usine d'Arras.

- Le plan de décarbonation « énergie climat » des scopes 1 et 2 a été élaboré sur la base des résultats d'un audit énergétique réalisé en 2023. 28 projets composent ce plan, dont l'avancement est suivi mensuellement par le Comité Exécutif en termes de calendrier, ainsi que de moyens et ressources associés.
- La préparation à la certification ISO 50 001 d'ici fin 2026 soutiendra durablement la réduction des émissions des scopes 1 et 2 et l'amélioration de l'efficacité énergétique du LFB.
- En ce qui concerne le scope 3, LFB poursuit les actions mises en œuvre précédemment pour contribuer à la réduction des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) associées. Ces actions comprennent l'application d'une politique de déplacement visant à minimiser les émissions de GES liées aux déplacements professionnels et aux trajets domicile-travail des employés, l'inclusion du droit au télétravail (jusqu'à deux jours par semaine) et l'augmentation continue de la proportion de véhicules électriques et hybrides dans le parc automobile de l'entreprise.

En outre, le LFB a renforcé son approche en matière de décarbonisation du scope 3 par le lancement de projets structurants. Il s'agit notamment de l'internalisation de la mesure annuelle des émissions de carbone de l'entreprise afin d'améliorer le suivi et la gouvernance de la trajectoire de décarbonisation du LFB, du lancement de calculs d'analyse du cycle de vie (ACV) pour certains produits stratégiques du LFB, avec pour objectif :

- Intégrer les principes d'éco-conception dans le développement des produits
- Optimiser les flux logistiques en amont et en aval tout au long des phases de production des médicaments
- Mettre en service une unité de traitement dédiée aux déchets infectieux à risque (DASRI), permettant la mise en place d'une boucle d'économie circulaire grâce à la réutilisation de matériaux recyclés.

D'autres actions sont également en cours, notamment la mise en œuvre d'une politique d'achat responsable visant à tirer parti des actions de décarbonisation entreprises par les fournisseurs du LFB.

Actions mises en œuvre pour limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES) du LFB et gérer son adaptation au changement climatique

Le LFB a engagé un plan de sobriété énergétique « climat-énergie » en accord avec les objectifs de trajectoire décarbonation sur les scopes 1 & 2. Ci-dessous les actions majeures engagées et réalisées en 2025 :

Tableau des actions engagées en 2025 et des TeCO2 évitées sur les sites de Lille, Les Ulis et Arras

SITE(S)	ACTIONS	CO2 ÉVITÉ	% DE RÉALISATION DU PROJET EN 2025
Groupe	Engagement de Lille, Arras et Les Ulis dans la certification ISO 50001	Non Applicable	100
Groupe	Ecriture d'une politique environnement et énergie et d'un manuel énergie (ISO 50001)	Non Applicable	100
Groupe	Création d'un comité de veille réglementaire afin de consolider nos obligations de conformité (textes applicables au code de l'énergie via l'outil Préventeo)	Non Applicable	100
Arras	Calibration du compteur vapeur FT 01.31 (Deltabar) à la sortie de la chaudière	Non estimé	100
Arras	Réglage du retour condensats dans l'atelier BULK	Non estimé	100
Lille	Embauche d'un responsable énergie site de Lille	Non Applicable	100
Lille	Elaboration d'une revue énergétique (consommations énergétiques, facteurs influents, opportunités d'amélioration et plan d'actions)	Non estimé	85
Lille	Remplacement des parcs moteurs électriques par des moteurs électriques haute performance énergétique IE4	2 TeCO2	100
Lille	Mise en place de 403 points singuliers par 403 matelas isolants	100 TeCO2	100
Lille	Remplacement des Groupes Froids et récupération de chaleur fatale pour alimentation de Pompes A Chaleur (PAC) pour alimentation du réseau d'eau chaude 70-90°C	779 TeCO2	100
Ulis	Recrutement d'un responsable énergie	Non Applicable	100
Ulis	Déploiement d'un plan de comptage télérelevé avec suivi KPI de performance énergétique	53 TeCO2	100
Ulis	Réguler l'apport d'air neuf dans les brûleurs des chaudières 1 et 2 par des sondes O2	214 TeCO2	90

RÉSULTATS :

Le bilan carbone du LFB a été calculé en 2024 sur le périmètre LFB France.

- Bilan Carbone (scope 1+2+3) 2024 : 103 977,43 tCO2e
- Scope 3 2024 : 84 028,32 tCO2e

Consommations par type d'énergie (2025 et évolution avec l'année 2024)

ENERGIES - Périmètre France	2024	2025	Variation entre 2025 et 2024 en %
Electricité en kWh	82 010 842	80 408 120	-2,0%
Gaz en kWh	61 047 845	57 716 405	-5,5%
Eau surchauffée (Vapeur) en kWh	8 502 940	5 090 060	-40,1%
Fioul en Litres	17 264	13 902	-19,5%
Gasoil Non Routier (GNR) en Litres	46 757	3 819	-91,8%

Emissions de GES par type d'énergie (2025 et évolution avec l'année 2024)

TYPE D'ÉNERGIE	FACTEUR D'ÉMISSION	UNITÉ	SOURCE FACTEUR D'ÉMISSION	TOTAL PÉRIMÈTRE	VALEUR 2024 (KG ECO2)	VALEUR 2025 (KG ECO2)	VARIATION (EN %)
Electricité	0,052	kgCO2e/kWh	Base carbone	80 408 120 kWh	4 756 628,8	4 173 181,4	-12,3%
Gaz	0,216	kgCO2e/kWh PCS	Base carbone	57 716 405 kWh PCS	13 125 286,7	12 466 743,5	-5,0%
Eau surchauffée (Vapeur)	0,106	kgCO2e/kWh	Dalkia	5 090 060 kWh	901 311,6	539 546,4	-40,1%
Fioul	3,25	kgCO2e/Litre	Base carbone	13 902 L	55 935,4	45 181,5	-19,2%
Gasoil Non Routier (GNR)	3,160	kgCO2e/Litre	Base carbone	3 819 L	147 752,1	12 068,0	-91,8%

Les actions déployées sur les sites de Lille et des Ulis ont permis de réduire les consommations et donc les émissions de gaz à effet de serre (GES) du LFB sur le périmètre France. On peut notamment citer la récupération de la chaleur fatale ayant permis de réduire la consommation et donc les émissions de GES liées à la consommation d'eau surchauffée. Les diminutions des consommations de fioul et de GNR dépendent de la fréquence et de la durée d'incidents sur le réseau électrique (le fioul et GNR sont utilisés comme carburant pour les générateurs de secours).

Note méthodologique :

Les facteurs d'émission (FE), données transmises par la base carbone, peuvent varier selon les années. Par exemple, le facteur d'émission de l'électricité dépend du mix énergétique français. Ainsi, à consommation égale d'une année sur l'autre, ces facteurs d'émission exogènes peuvent augmenter ou diminuer les émissions de CO2 de l'entreprise.

En 2025, le LFB a également réalisé l'analyse du bilan carbone de ses principaux médicaments à hauteur de 60%. L'objectif est de réaliser d'ici 2030 le bilan carbone des médicaments dont les ventes représentent 80% du chiffre d'affaires du LFB.

INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE PÉRIMÈTRE LFB FRANCE :

	VALEUR 2024	VALEUR 2025	VARIATION ENTRE 2025 ET 2024
Variations des émissions de GES liées aux consommations d'énergie en KgCO2e entre 2025 et 2024*	18 986 914,6	17 236 720,8	-9,2% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

En 2025, ces indicateurs de performance ne sont plus relatifs à la quantité de plasma fractionné comme c'était le cas en 2024 pour des raisons d'alignement avec les objectifs du Groupe.

ANTICIPER ET PREVENIR LES RISQUES PHYSIQUES CLIMATIQUES DU LFB

Le LFB s'engage à évaluer sur la base du PNACC² et de la TRACC³ les vulnérabilités du Groupe en matière de climat, en s'intéressant notamment aux évolutions des températures, des précipitations, des risques d'incendies et du stress hydrique, sur ses sites et sur sa chaîne de valeur.

Nos actions clés :

- Cartographier les expositions aux risques climatiques des actifs majeurs et de la chaîne de valeur ;
- Identifier les vulnérabilités du Groupe ;
- Définir des mesures d'adaptation à court, moyen et long terme pour assurer la résilience de nos activités.

2 - Troisième Plan National d'Adaptation au Changement Climatique (2024)

3 - Trajectoire de Réchauffement de Référence pour l'Adaptation au Changement Climatique

4.2. RENFORCER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET LIMITER LES DÉCHETS

Par 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.

Les engagements du LFB pour la gestion de ses déchets

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. Le LFB s'est fixé l'objectif de revaloriser ou recyclés 80 % de ses déchets à l'horizon 2030 sur le périmètre France.

Le LFB suit la traçabilité des quantités de déchets dangereux traités du producteur via le transporteur au prestataire grâce à un système informatisé interconnecté avec le système national Trackdéchets.

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, le plastique, l'éthanol résiduaire.

Le LFB France 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.

Le LFB participe au financement de la collecte et la valorisation des Médicaments Non Utilisés (MNU) à usage humain par l'éco-organisme Cyclamed, agréé par les pouvoirs publics.

Actions mises en œuvre

Afin de réduire significativement l'enfouissement des déchets non dangereux, les sites mettent en œuvre une démarche proactive basée sur :

- La caractérisation régulière des déchets contenus dans les bennes de déchets non dangereux, permettant d'identifier les gisements encore valorisables et d'adapter les consignes de tri ;
- La réalisation d'études ciblées sur certains flux prioritaires, notamment les plastiques (bouteilles, films, emballages) et les canettes, pour améliorer le tri à la source, sécuriser les filières de valorisation et structurer la gestion de ces déchets depuis leur lieu de production jusqu'au centre de traitement du déchet.

Parallèlement, des pistes de réemploi, de recyclage, de compostage et de valorisation énergétique sont systématiquement étudiées en lien avec les prestataires spécialisés, dans l'objectif d'orienter chaque déchet vers la solution de traitement la plus vertueuse sur les plans environnemental et économique.

Ainsi sur le site d'Arras, un travail d'analyse des flux a permis d'identifier plusieurs leviers concrets d'amélioration, combinant performance environnementale et maîtrise des coûts. Les actions mises en place (amélioration du tri, réorientation de filières, réemploi) représentent un potentiel global de 40 k€ de coûts évités par an et 27 tCO₂e/an d'émissions évitées.

Les principaux gains reposent sur le remplacement de contenants plastiques à usage unique par des solutions réutilisables (géobox), le déclasserment de déchets de bionettoyage lorsque la caractérisation le permet, ainsi que la mise en filières adaptées pour la verrerie non souillée et le papier.

Développement de solutions innovantes relevant de l'économie circulaire

Précurseur en matière d'économie circulaire, le site d'Arras a engagé un projet structurant avec la construction d'une Unité de Valorisation innovante. Cette installation a été conçue à partir de matériaux biosourcés, recyclés

et réemployés, issus majoritairement de filières locales, contribuant ainsi à la réduction de l'empreinte carbone liée à sa construction.

Cette unité permettra la valorisation des déchets à caractère infectieux issus du processus industriel, en intégrant une étape de banalisation préalable. Le traitement mis en œuvre vise à extraire un gisement de matières plastiques recyclées, notamment des flacons, destinés à être réintroduits comme matières premières secondaires dans de nouvelles chaînes de production.

Dans cette perspective l'étude de faisabilité du projet s'est poursuivie en 2025 incluant :

- La prise de contact avec des prestataires potentiels pour évaluer les modalités techniques et économiques de la banalisation du déchet biologique ;
- L'analyse des scénarios de gestion déléguée de l'unité ;
- La recherche de partenariats avec des fabricants susceptibles d'intégrer les plastiques recyclés issus de ce procédé dans leurs produits finis.
- La poursuite de test pour la banalisation des DASRI

La performance environnementale du groupe repose sur un dispositif de surveillance renforcé des rejets et des effluents, permettant d'évaluer en continu leur conformité aux exigences réglementaires. Ce suivi a mis en évidence, de manière ponctuelle, des dépassements des valeurs de référence, rapidement analysés dans le cadre des processus internes de gestion environnementale.

S'agissant des émissions de Composés Organiques Volatils (COV) liées à l'usage de l'éthanol sur le site des Ulis, le Plan de Gestion des Solvants (PGS) atteste d'une maîtrise globale des émissions, dont les niveaux restent majoritairement inférieurs aux seuils applicables. La gestion de ces enjeux s'inscrit dans un cadre de gouvernance structuré, associant les équipes opérationnelles, les fonctions HSE et les autorités compétentes telles que la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement, de l'Aménagement et des Transports (DRIEAT) et les Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).

Les échanges réguliers avec les autorités compétentes (DRIEAT, DREAL) et les inspections des installations classées s'inscrivent dans une trajectoire d'amélioration continue, visant à renforcer la conformité réglementaire et la performance environnementale globale du groupe.

RÉSULTATS SUR LFB FRANCE :

GESTION DES DÉCHETS				
Type de déchets	Déchets Industriels Dangereux (DID)		Déchets Non Dangereux (DND)	
	Total DID (T)	Dont DID revalorisés (T)	Total DND (T)	Dont DND revalorisés (T)
Tonnage	6849,8	6658,3	1749,4	1458,0
Taux de déchets revalorisés	97,2%		83,3%	
Déchets totaux (DID + DND) en Tonnes	8599,2			
Déchets totaux par flacon produit (kg / flacon)	18,1			

Au cours de l'année 2025 le LFB a également amorcé une étude de faisabilité sur la banalisation de 100% des déchets plastiques DASRI. 75% de l'étude a été menée en 2025.

KPI :

	2024	2025
Taux de déchets non dangereux revalorisés*	77%	83,3% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

Cette amélioration permet d'atteindre l'objectif que le LFB s'était fixé : atteindre 80% de DND revalorisés.

4.3. PRÉSERVER LA RESSOURCE EAU

L'eau est une ressource essentielle, à la fois pour les écosystèmes et pour les activités du LFB.

L'utilisation d'eau intervient à tous les niveaux : de l'usage classique (sanitaire, restaurant), à la production (en qualité de matière première ou pour le nettoyage des équipements), pour le fonctionnement de certains systèmes techniques (refroidissement des tours aéroréfrigérantes, alimentation des réseaux thermiques), et la production de fluides de qualité pharmaceutique (vapeur pure, Eau Pour Préparation Injectable). Sa préservation conditionne donc la qualité des produits, la sécurité des procédés et la résilience des sites du LFB face aux risques climatiques.

Consciente de cet enjeu, l'entreprise agit pour minimiser l'impact de ses activités en optimisant ses consommations, en prévenant la pollution des milieux aquatiques et en promouvant une gestion durable de la ressource dans l'ensemble de ses opérations.

Dans cet objectif, le LFB s'engage à réduire les consommations d'eau de ses sites industriels en France de 10% d'ici à 2030 (vs 2022) en déployant des actions sur chacun des sites, à la suite des recommandations du « Plan Eau » émis par le gouvernement (« France Nation Verte » du 30 mars 2023).

Les actions menées en 2025

En 2025, des cartographies des consommations d'eau ont été réalisées sur les sites les plus consommateurs d'eau : Lille et les Ulis, pour identifier les leviers de réduction pour atteindre l'objectif 2030.

En complément, entre autres, les actions suivantes ont été menées en 2025 : diminution de la consommation d'eau lors de l'arrosage estival, diminution des consommations d'eau grâce à la revue des recettes de nettoyage des équipements industriels.

Les actions clés à déployer pour atteindre notre objectif 2030 :

- Déployer des plans d'action spécifiques sur chacun des sites prioritaires ;
- Améliorer l'efficacité des systèmes de refroidissement, par exemple via l'adoption de systèmes de refroidissement à circuit fermé, de tours de refroidissement à haut rendement et de systèmes de récupération de la chaleur perdue ;
- Garantir que tous les rejets d'eau respectent l'arrêté d'exploité ;
- Réduire la consommation des eaux de nettoyage, via l'optimisation des procédés de nettoyage en place.

RÉSULTATS ET KPI

Consommation d'eau globale sur LFB France en 2025

	VALEUR 2024	VALEUR 2025	VARIATION ENTRE 2024 ET 2025
Variation de l'eau consommée en m3 entre 2025 et 2024	574 294	484 443	-15,6% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

Grâce aux actions mises en place en 2025, la consommation d'eau a diminué de 15,6 %. Cette amélioration permet d'atteindre l'objectif que le LFB s'était fixé : réduire de 10% la consommation d'eau des sites LFB France.

5. S'ENGAGER POUR NOS EQUIPES

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

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.

Les détails de l'engagement social du LFB est disponible sur son site internet : [ici](#).

5.1. RENFORCER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Les enjeux liés à la santé et la sécurité de ses collaborateurs sont essentiels pour le LFB et s'inscrivent au cœur de sa culture d'entreprise. Le LFB est attentif à mettre en œuvre les conditions pour un environnement de travail sûr. La santé et la sécurité au travail sont des leviers importants de la performance opérationnelle de l'entreprise.

L'engagement du LFB est et demeure le 0 accident de travail pour ses collaborateurs et plus largement pour l'ensemble des personnes et entreprises intervenant sur un de ses sites au niveau du Groupe.

En 2025, le LFB a objectivé les accidents de travail des populations prestataires avec un objectif d'un nombre d'accidents avec ou sans arrêt inférieur ou égal à 2 par mois. Cet objectif a été atteint sur l'année avec un nombre total d'accidents égal à 24. Cet objectif est reconduit pour 2026.

Le nombre d'accidents de travail intérimaire n'est pas objectivé mais, comme le nombre d'accidents de travail des prestataires, le LFB enregistre et analyse ces accidents.

Les détails sur notre engagement santé et sécurité est disponible sur le site du LFB : [ici](#).

Actions mises en œuvre

Quand bien même le LFB considère la santé-sécurité de l'ensemble des collaborateurs intervenant sur un de ses sites, en France et dans le monde, la société a choisi de mettre un accent particulier sur sa stratégie santé-sécurité sur les périmètres des sites industriels en France sur lesquels la population intervenante est la plus exposée à des risques graves, par la nature de ses activités.

Continuer d'apprendre des situations à risque et des accidents pour progresser

Pour favoriser le partage de situations dangereuses, un outil déclaratif SI « Safetrack » conçu par la DSI du LFB et les équipes HSE a été déployé sur l'ensemble des sites industriels en janvier 2025.

Les situations dangereuses critiques, accidents du travail avec et sans arrêt, qu'ils concernent les populations LFB, intérimaires ou prestataires font l'objet d'une analyse par le site concerné auquel un plan d'action visant à éviter la récurrence est associé. Ces analyses sont validées par le Directeur des Opérations Industrielles et Qualité et la Directrice HSE Groupe avant d'être partagé à l'ensemble de la ligne managériale Industrielle et Qualité.

Le programme SAFE, un programme de transformation du LFB en santé-sécurité au travail

Le programme est composé de deux phases liées aux périmètres couverts, définis en fonction de la typologie de risques auxquels sont exposés les collaborateurs du LFB. Pour ce programme, le LFB travaille avec un prestataire externe.

En France, les instances représentatives du personnel, la Commission Santé et Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au niveau des Unité Economique et Sociale (UES), émanation des Comité Social et Economique d'Entreprise (CSEE) et du Central dédié à la santé et à la sécurité du personnel se réunissent périodiquement, avec la présence possible de la médecine du travail, des contrôleurs de l'Assurance Maladie et de l'Inspection du travail. En complément et dans l'accompagnement quotidien des équipes des sites industrielles, des équipes HSE rattachées au Directeur de site les accompagnent par leur expertise pour intégrer la sécurité aux prises de décisions.

A l'international, les situations sont les suivantes :

- **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 protection des travailleurs est constituée par la loi et complétée par des règlements.
- **Santé et Sécurité en République tchèque** : 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. En complément, un comité de sécurité chargé de rendre compte régulièrement des accidents du travail et de réfléchir aux moyens de les éviter a été mis en place.
- **Santé et Sécurité aux Etats-Unis** : un comité de sécurité pour chaque entité se réunit régulièrement. Ils travaillent également avec leur assureur sur les indemnisations des accidents du travail pour réaliser des évaluations ergonomiques du site de Charlton afin de réduire le nombre de blessures liées au stress répétitif.

A destination des collaborateurs, un conseil sécurité, chargé de rendre compte régulièrement des accidents du travail et de réfléchir aux moyens de les éviter, est inclus dans les bulletins d'information mensuels pour chaque entité.

Autres actions mises en œuvre pour respecter les engagements pris par le LFB France

- Comprendre et réduire l'absentéisme. Un plan de prévention contre l'absentéisme a été reconduit en France en 2025 :
 - Analyse fine des résultats afin de mieux cibler les causes en intégrant les principes suivants :
 - Retenir les absences pertinentes à analyser (pour maladie ordinaire, accidents de travail et de trajet, maladies professionnelles, absences injustifiées) ;
 - Etablir le profil type des absences (moins 3 jours, 4 -30 jours, >30 jours et la fréquence).
 - Implication des acteurs :
 - Développer une démarche collective et mobiliser les parties prenantes comme les équipes d'encadrement et le management de proximité.
 - Gérer l'absentéisme en prenant l'information auprès du salarié, en réalisant des entretiens de réaccueil et en maintenant du lien avec les absents de longue durée.
 - Prévenir et traiter les causes en favorisant l'amélioration des conditions de travail et les processus de management quand cela est adapté
 - Proposition de poste aménagé en cas de pathologie ou d'accident de travail, permettant de travailler
 - 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) et sur les sites industriels :
 - 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.

Le taux d'absentéisme en France est un indicateur mensuellement suivi au niveau des membres du Comité Exécutif.

D'autres actions en France ont également été mises en œuvre afin de favoriser la santé et le bien-être au travail des collaborateurs :

- Le télétravail : le LFB France 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 une flexibilité d'organisation aux équipes. Il n'a pas été remis en cause en 2025.

- La prévention des risques psychosociaux : le LFB souhaite favoriser un environnement de travail où sécurité et bien être sont au cœur des priorités de chacun. Un des engagements stratégiques de notre politique RH est de renforcer le bien être, tout au long des moments de vie des collaborateurs. Le LFB a ainsi mis en place en remplacement de HopeExpert, une solution plus adaptée : la plateforme Qualisocial, pour permettre aux collaborateurs de prendre soin d'eux au quotidien, quel que soit leur métier (usine, laboratoire, ou encore dans un bureau). Une ligne d'écoute est accessible 24h/24 et 7j/7 via un numéro vert dédié : 0 805 389 188 offrant une assistance immédiate et gratuite, assurée par des psychologues qualifiés.

Des professionnels sont aussi disponibles sur la plateforme Qualicare (coachs, assistants sociaux, psychologues) et à l'écoute des collaborateurs pour répondre à leurs questions sur des sujets autour de la gestion du stress, l'organisation de votre travail, l'isolement, les addictions, ou pour proposer du soutien social (le handicap, la maladie, les aidants...). Un suivi personnalisé est proposé et il est possible de bénéficier d'un forfait jusqu'à 5 séances par problématique identifiée, avec un accompagnement adapté, pris en charge par le LFB.

Grâce à Qualicare, les salariés peuvent aussi réaliser un bilan en autonomie sur leur santé mentale, se former avec des exercices ludiques pour prendre soin d'eux, accéder à un module de e-learning sur les risques psychosociaux et le harcèlement et à du contenu informatif et de sensibilisation (conseils, outils, articles, vidéos...). Ils peuvent facilement créer leur compte utilisateur en scannant un QR code ou en se rendant sur le site go.qualisocial.com/lfb.

- En parallèle un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique a été mis en œuvre en présentiel depuis 2024 en cas de besoin collectif, en collaboration avec la société Préventis. Cette initiative répond aux objectifs suivants :

- Fournir à tout salarié un temps d'expression et d'écoute, qui peut également être, pour certains un « sas de décompression » et de récupération permettant à chacun d'échanger librement avec un consultant externe à l'entreprise ;
- Apporter les analyses, conseils, ou techniques pouvant aider le collaborateur à dépasser une problématique spécifique ;
- Transmettre au collaborateur les outils nécessaires et la conduite à adopter, afin de le soutenir en cas de difficulté, et afin qu'il gère au mieux certaines situations compliquées auxquelles il pourrait être confronté.

Pour certaines situations particulières, le LFB peut aussi recourir à une expertise, une infirmière et consultante SST (Sécurité et la Santé au Travail) pour accompagner et offrir aux équipes un espace de régulation et de reconstruction, à la fois individuel et collectif. Il s'agit de proposer des formations adaptées, la création d'espaces de discussion, et des réflexions autour de l'amélioration des conditions de travail.

En lien avec la prévention de la santé physique, le LFB a également lancé en 2023, en France, pour l'ensemble des sites un partenariat avec une start up, permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un programme de sensibilisation et d'accompagnement des troubles musculo squelettiques. En 2025, 207 collaborateurs ont bénéficié du programme d'accompagnement des troubles musculosquelettiques.

Enfin, dans le but de promouvoir des activités physiques et sportives, qui favorisent le bien-être des salariés et dans le respect de ses valeurs, le LFB a :

- Renforcé son partenariat avec l'association IRIS qui accompagne les patients atteints de déficits immunitaires primitifs ainsi que leurs familles. Les collaborateurs du LFB en France ont ainsi pu participer à une course connectée organisée par IRIS ;
- Poursuivi l'utilisation de l'application United Heroes, avec l'organisation d'un nouveau challenge sportif « Culture » au cours duquel des collaborateurs du LFB au niveau Groupe ont participé pour illustrer le nouveau programme Culture et les comportements étincelles.

Toujours dans l'esprit d'améliorer le bien-être des collaborateurs et de tendre vers la promotion d'activités physiques et sportives, le LFB France poursuit 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, équipée et qui propose également des cours collectifs.

En moyenne, 181,8 collaborateurs ont bénéficié en 2025 du programme permettant d'avoir accès à une salle de sport.

- Campagne de "dons de jours de repos entre salariés" en France
 - Le dispositif est le suivant : « 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 » ;
 - Le dispositif pourrait évoluer dans le temps et permettre aux aidants d'en bénéficier.

Autres actions mises en œuvre aux Etats-Unis et sur Europlasma :

Aux Etats-Unis, les collaborateurs disposent d'un programme d'aide aux employés (EAP) très complet auquel ils ont accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, pour tous types de sujets. Une personne répond au téléphone et les oriente vers un conseiller selon le besoin. Ce programme soutient la santé mentale et financière des collaborateurs. L'EAP offre également un soutien dans tous les aspects de la vie (ressources pour la garde d'enfants, ressources pour les soins aux personnes âgées, etc.)

En cas de situation critique, des dispositifs adaptés (prise en charge psychologique) existent et peuvent être déclenchés dans les deux entités.

Une participation à des activités sportives est également proposée à la fois aux Etats-Unis et chez Europlasma en Autriche et l'application United Heroes est ouverte à l'ensemble du groupe.

RÉSULTATS :

Tableau récapitulatif des résultats en santé et sécurité :

	FRANCE	AUTRICHE	RÉP. TCHÈQUE	ALLEMAGNE	LFB FRANCE ET EUROPLASMA (HORS AMBER PLASMA)
AAA : Nombre d'Accident Avec Arrêt pour les collaborateurs du LFB	21	2	1	0	24
ASA : Nombre d'Accident Sans Arrêt pour les collaborateurs du LFB	20	0	1	0	21
AAA EE : Nombre d'Accident avec arrêt entreprise extérieure, dont intérimaire	16	0	0	0	16
AAA TR : Nombre d'Accident de trajet des collaborateurs du LFB avec arrêt	13	0	1	0	14
Taux de Fréquence TF1 : Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées	4,4	5,5	9,3	0	4,5
Taux de Fréquence TF2 : Nombre d'accidents avec et sans arrêt par million d'heures travaillées	8,6	5,5	18,7	0	8,5
TG : Taux de Gravité*	0,1	0,0	0,1	0	0,1
Taux d'absentéisme	5,8%	3,8%	8,3%	1,6%	5,6%

*(Nombre de jours d'arrêts / Nombre d'heures travaillées théoriques) * 1000

L'indice de fréquence des intérimaires est également suivi : il est de 75 sur le périmètre France.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI) :

KPI LFB FRANCE ET EUROPLASMA	VALEUR 2024	VALEUR 2025
Taux de Fréquence TF1*	5,2	4,5 <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

Le taux de fréquence (TF1 et TF2) et le taux de gravité (TG) du LFB France et d'Eurolasma 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.

Pour la 2^{de} année consécutive, grâce au programme SAFE, une diminution du TF1 (Taux de fréquence 1) et du TF2 (Taux de fréquence 2) est observée sur le périmètre France pour les accidents « work related » des collaborateurs du LFB. Ce résultat est atteint pour la 1^{ère} fois depuis 2018.

Le TF1 et le TF2 sont des indicateurs suivis mensuellement par le Comité de Direction des Opérations.

5.2. AMÉLIORER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

Garantir la répartition des effectifs de salariés par sexe et par âge ainsi que des conditions de rémunération équitables pour toutes et tous est un enjeu fort pour le LFB. Promouvoir la diversité est un levier d'attractivité, de performance et de pérennité pour l'entreprise et est également un engagement responsable, dans le respect de nos valeurs.

LES ENGAGEMENTS DU LFB EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

1. En France

Le LFB témoigne 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. La négociation en 2025 entre la direction et les organisations syndicales a permis d'aboutir à la signature d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle.

Valoriser cette diversité consiste à reconnaître l'enjeu capital de bénéficier d'une mixité de talents, facteur d'équilibre social et d'efficacité économique pour l'entreprise.

Le LFB est depuis longtemps convaincu de la richesse de la diversité et s'engage à :

Respecter une égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Respecter une égalité de traitement entre les femmes et les hommes et s'assurer qu'il n'y ait aucune discrimination en la matière (que ce soit : recrutement, formation professionnelle, rémunération ou gestion de carrière)

Les résultats qui traduisent la poursuite de l'engagement concernant l'index égalité Femmes/Hommes, portent le LFB en France à un score de 98/100 en 2025

- 38/40 : écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- 20/20 : écart de taux d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes ;
- 15/15 : écart de taux de promotion ;
- 10/10 : le nombre de salariés du sexe sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations ;
- 15/15 : pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur de retour de congé maternité.

Dans son nouvel accord d'égalité professionnelle, le LFB France s'est engagé à avoir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'objectif du LFB est de maintenir une répartition de 50% de femmes et 50% d'hommes (+/- 5%) dans ses effectifs globaux et au sein du senior management. Au 31 décembre 2025, le LFB Groupe comptait 55% de femmes au sein de ses effectifs et 37% de femmes au sein du senior management, indicateurs stables par rapport à 2024.

100% des collaborateurs en charge du recrutement ont été formés sur l'égalité professionnelle. Ce programme de formation vise à sensibiliser les équipes à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à identifier les stéréotypes, les biais inconscients et à favoriser l'égalité des chances.

Appliquer des mesures pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du LFB France est en hausse, supérieur à 6%, signe d'une politique dynamique pour mieux accompagner les personnes en situation de handicap.

Le LFB a maintenu en 2025 son partenariat avec Handiem avec l'objectif de construire un avenir inclusif et positionner le Handicap au travail. Il s'agit d'accompagner le collaborateur sur l'ensemble de son parcours

professionnel dans l'entreprise, dès l'embauche, en proposant de façon pro-active des aides pour les salariés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Une formation a par ailleurs été réalisée en 2025 pour les responsables recrutement, afin d'intégrer le Handicap dans les pratiques de recrutement. A l'issue de ce programme, les recruteurs ont compris et mieux appréhendé le handicap, identifié les ressources externes et internes disponibles, notamment le « sourcing ». Ils ont su adapter leur posture et leurs discours pour mener à bien les recrutements et mobiliser les outils et les ressources.

Mener une politique de rémunération équitable et équilibrée

Le LFB propose une politique de rémunération équitable et équilibrée tenant compte des réalités du marché, pour attirer, motiver et fidéliser les meilleurs collaborateurs. Face à la course aux talents, mais également pour contrôler le turnover, le LFB travaille à la mise en place d'une stratégie RH pertinente et d'une politique de rémunération compétitive.

En règle générale, 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 pour la France
- Selon les dispositions conventionnelles et légales pour certains pays
- Selon les budgets définis pour les pays sans disposition légale ou conventionnelle

Pour la France, la grille interne de salaires minimum est située à +3% au-dessus des minima conventionnels, ce qui permet de maintenir la compétitivité sur ce point.

En France, une analyse de la structure salariale interne a été initiée pour s'assurer que les fourchettes de salaire en place sont compétitives et adaptées aux réalités du marché du travail. Des ajustements individuels peuvent être réalisés quand cela est nécessaire et justifié, tout en restant dans les limites budgétaires du LFB. En 2025, une enveloppe spécifique en faveur de l'équité salariale permettant de financer des mesures/ajustements ciblés, afin de réduire les écarts injustifiés a été budgétée. Près de 91 personnes ont bénéficié de cette enveloppe. Cela a permis au LFB de commencer à traiter les mesures de la future transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations.

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...).

Poursuivre une politique active en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le LFB poursuit une 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 une vingtaine d'écoles qui forment aux métiers du secteur dans les bassins d'emploi où sont implantés les sites du LFB, et faire ainsi rayonner la Marque employeur,
- Encourager la ligne managériale dans la qualité d'accompagnement et des missions confiées, en cohérence avec les valeurs du LFB.

Cet engagement se matérialise à travers des stages et de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) avec 2001 étudiants recrutés en stage ou en alternance en 2025.

Au sein de la Direction Recrutement & Marque Employeur France, une équipe est dédiée au recrutement rigoureux de ces Jeunes Talents ainsi qu'à l'animation de cette communauté dans l'entreprise et au suivi individuel attentif, tout au long de leur expérience.

Par ailleurs, en 2025, un partenariat assurant des relations privilégiées a été signé avec l'école d'Ingénieurs SupBiotech.

Par ces actions de détection et de rétention, le LFB vise une augmentation régulière du nombre d'étudiants recrutés en CDI et CDD à l'issue de leur stage ou alternance. En 2025, 68 étudiants se sont vu proposer un contrat en CDD ou CDI à l'issue de leur période d'apprentissage ou de stage, soit 2,4 fois plus de conversions qu'en 2024.

En outre, depuis 2022, le LFB en France déploie chaque année l'enquête interne HappyIndex@Trainees auprès de cette population. Cette enquête anonyme et indépendante de ChooseMyCompany permet à tous les stagiaires et alternants d'exprimer librement leur ressenti et leur retour d'expérience au LFB autour des thèmes suivants : progression professionnelle, environnement de travail, relation tuteur, reconnaissance, raison d'être et RSE.

En 2025, 133 alternants et stagiaires sur l'ensemble des sites du LFB en France ont participé à cette enquête. Pour la quatrième année consécutive, le LFB obtient le label avec une note globale de 4,15/5, +0,15 en 2025, avec un taux de recommandation maintenu à 92,1% et au-dessus du secteur Santé/Chimie.

Plus généralement les engagements en faveur de la diversité, en matière de pratiques de recrutement sont consignés dans la nouvelle procédure Recrutement Groupe signée fin 2024. Y sont décrits les grands principes de non-discrimination à l'embauche, la conduite de l'entretien structuré basé sur les compétences, une politique de relations écoles active localement.

Enfin, les équipes Talent Acquisition sont régulièrement formées sur ces thèmes et un module de formation sensibilise les Managers responsables des embauches à ces principes.

Une promesse Employeur différenciante

Le LFB favorise une promesse Employeur différenciante, en lien avec son métier et ses valeurs afin de développer l'attractivité de l'entreprise auprès de cibles diversifiées de candidats et d'acquérir les compétences dont elle a besoin pour nourrir sa croissance. En outre, cette stratégie de communication, incarnée par les collaborateurs mobilisés à témoigner autour d'une culture commune, contribue en interne à développer la fierté d'appartenance, un levier majeur de fidélisation et de rétention des talents.

En 2025, la stratégie Marque Employeur s'inscrit dans une continuité, avec un plan de communication très actif et ciblé, qui combine une présence digitale accrue, des formats de communication à fort impact et des actions de terrain dans les bassins d'emploi du LFB.

Un des objectifs du LFB est de réduire le turnover subi et dans ce cadre, l'indicateur turnover subi en France est mensuellement suivi depuis 2024 par les membres du Comité Exécutif. Le taux réel à fin 2025 pour le turnover subi est de 3,5% vs un objectif 2025 de 4,3% en cumulé. Sur la France, le turnover est en amélioration.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN 2025

- Maintien de la présence sur les réseaux sociaux :
 - Animation des pages Entreprise LFB LinkedIn, Glassdoor/Indeed, Welcome to the Jungle, Jobteaser
 - Engagement de régularité de diffusion de posts LinkedIn Marque Employeur, avec par exemple des témoignages écrits de collaborateurs ;
 - Diffusion de témoignages de collaborateurs appelés « vidéos métiers » en format court face caméra et « vis-ma-vie ».

Le taux d'engagement* moyen des publications LinkedIn 2025 est de 12,08 %, en augmentation de +3,96 points. A noter que le taux moyen pour les publications sur le thème de la vie d'entreprise est de 24% et qu'un taux record de 84,37 % a été atteint pour une publication « Focus Métier : Affaires Réglementaires ».

*Taux d'engagement : Indice d'activité de la page LFB en mesurant les interactions de nos abonnés (j'aime, commentaires, partages) avec nos publications.

Le taux d'engagement moyen sur LinkedIn monde en 2025 est de 6,40%, secteur « Santé & Beauté » monde : 8 % (Sources : <https://social-trends.agorapulse.com/>)

- Présence à 23 évènements majeurs avec participation des équipes RH et opérationnelles (forums, évènements de jobdatings, visites d'usine), ceci dans tous les bassins d'emploi du LFB en France.

2. Aux Etats-Unis et chez Europlasma

Les entités LFB aux Etats-Unis, LFB USA et LFB American Plasma, sont des employeurs appliquant le principe d'égalité des chances en matière d'emploi (EEO). Les deux entités disposent d'une politique en matière de discrimination et de harcèlement décrite dans le manuel du collaborateur.

Les deux entités se conforment également à la loi américaine sur les personnes handicapées (American with Disabilities Act), comme le souligne le manuel de l'employé.

LFB American Plasma a suivi en 2025 le cadre législatif en vigueur concernant la communication des données relatives à l'égalité des chances en matière d'emploi.

Chez Europlasma, les réglementations locales sont déjà très strictes et prescriptives sur tous ces sujets. Il est prévu de lancer une démarche renforcée autour de l'égalité salariale, qui représente un sujet important comme pour la France (application à venir de la directive européenne).

RÉSULTATS :

Répartition des effectifs inscrits au 31/12/2025 dans le Groupe (hors Amber Plasma) par genre et par type de contrats (headcount)

FILIALES	Hommes			Femmes			Total par filiales	Pourcentage par filiale
	CDI	CDD	Alternants	CDI	CDD	Alternants		
LFB France	1153	55	70	1088	92	113	2571	77,9%
Europlasma Autriche	47	1	0	197	0	0	245	0,76%
Europlasma République Tchèque	14	4	0	61	16	0	95	2,9%
Europlasma Allemagne	6	0	0	34	0	0	40	1,2%
LFB USA	46	0	0	51	0	0	97	2,9%
LFB American Plasma	51	0	0	140	0	0	191	5,8%
LFB Gmbh	4	0	0	5	0	0	9	0,3%
LFB Hemoderivados e biotecnologia	0	0	0	1	0	0	1	0,0%
LFB Biopharmaceuticals	4	0	0	5	0	0	9	0,3%
LFB Bioterapias hispania	4	0	0	0	0	0	4	0,1%
CAF DCF	4	0	0	9	0	0	13	0,4%
LFB Mexico	10	0	0	15	0	0	25	0,8
Total Groupe	1343	60	70	1606	108	113	3300	100%
Pourcentage par genre et type de contrat	40,7%	1,8%	2,1%	48,7%	3,3%	3,4%	100%	

Répartition des effectifs inscrits au 31/12/2025 par ancienneté dans le Groupe hors Amber Plasma (headcount)

FILIALES	- 2ANS	2-5ANS	6-10 ANS	11-20 ANS	21-30ANS	+30ANS
LFB France	734	716	359	346	235	181
Europlasma Autriche	61	78	30	67	8	1
Europlasma République Tchèque	30	23	27	15	0	0
Europlasma Allemagne	40	0	0	0	0	0
LFB USA	72	39	10	7	12	2
LFB American Plasma	102	88	1	0	0	0
LFB Gmbh	4	2	1	2	0	0
LFB Hemoderivados e biotecnologia	0	0	0	1	0	0
LFB Biopharmaceuticals	1	6	2	0	0	0
LFB Bioterapias hispania	2	2	0	0	0	0
CAF DCF	3	6	0	2	2	0
LFB Mexico	12	9	2	2	0	0
Total Groupe (Headcount) :	1016	969	432	442	257	184
Pourcentage des effectifs pour chaque catégorie	30,8%	29,4%	13,1%	13,4%	7,8%	5,6%
Moyenne d'ancienneté du groupe (années) :	9,4					

Répartition des effectifs inscrits au 31/12/2025 par âge dans le Groupe hors Amber Plasma (headcount)

Filiales	- 30 ans	30-50 ans	+ 50 ans
	Nombre	Nombre	Nombre
LFB France	587	1387	597
Europlasma Autriche	22	151	72
Europlasma République Tchèque	19	53	23
Europlasma Allemagne	9	24	7
LFB USA	22	26	49
LFB American Plasma	75	95	21
LFB Gmbh	0	5	4
LFB Hemoderivados e biotecnologia	0	1	0
LFB Biopharmaceuticals	0	3	6
LFB Bioterapias hispania	0	1	3
CAF DCF	0	7	6
LFB Mexico	2	16	7
Nombre Total Groupe (Headcount)	736	1769	795
Pourcentage pour chaque catégorie	22,3%	53,6%	24,1%
Moyenne d'âge du groupe (années)	40,8 ans		

- Emploi : 808 entrées en 2025, tous contrats sur le Groupe (hors Amber plasma) hors transferts et suspensions de contrat.
- L'effectif total au 31/12/2025 est de 3300 collaborateurs.
- 5,6% d'alternants dans les effectifs au 31/12/2025 (nombre d'alternants/effectif total au 31/12/2025), contre 6% en 2024.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) :

KPIs Groupe hors Amber Plasma	Valeur 2024	Valeur 2025
Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) dans l'effectif au 31/12 (en %)*	54,5% / 45,5%	55,4% / 44,6% <input checked="" type="checkbox"/>
Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) au sein du senior management au 31/12 (en %)*	ND**	37,3% / 62,7% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul des indicateurs, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

** ND = Non disponible

Si la répartition du nombre de femmes et d'hommes dans l'effectif est alignée avec l'objectif du LFB, la répartition de femmes et d'hommes senior managers est à améliorer. Des mesures correctives sont en cours de déploiement.

5.3. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Enjeu

La formation et le développement des collaborateurs restent toujours une priorité pour l'année 2025 pour soutenir la stratégie globale de transformation du groupe en France et à l'International. Elle doit également contribuer à maintenir les compétences des collaborateurs à jour et anticiper celles dont l'entreprise aura besoin demain. Cet investissement contribue également à la rétention de nos talents.

Politique du LFB

Des actions en faveur de l'amélioration et de la consolidation de la transformation du LFB sur l'ensemble des sites sont mises en œuvre autour du développement professionnel tant individuel que collectif :

- Poursuivre et promouvoir la mobilité interne et les évolutions de carrière
- Renforcer les actions de développement collectif des collaborateurs en lien avec les objectifs de développement de LFB groupe en particulier sur les formations dites « obligatoires » et liées à la réglementation pharmaceutique.
- Investir dans le renforcement d'une culture Qualité, Sécuritaire et d'Excellence Opérationnelle
- Sensibiliser aux enjeux de la RSE
- Développer une culture d'entreprise autour de 4 comportements clés au travers de programme spécifique

Mobilité interne

La mise en place d'outils et de process pour favoriser la mobilité interne s'est poursuivie en 2025.

Pour la 3^{ème} année consécutive, le LFB a mené la campagne des comités carrière (26 réalisés pour plus de 400 collaborateurs discutés).

Ces comités permettent de passer en revue les souhaits formulés des collaborateurs lors des plans de développement individuel et de les matcher avec les besoins actuels ou futurs des organisations.

Des passerelles métier (radar du développement) sont mises à la disposition des collaborateurs, afin d'identifier facilement quel parcours professionnel peut être proposé au sein du LFB.

2025 a été l'année du lancement des Talent Reviews qui ont pour objectif d'identifier les collaborateurs performants dans leur poste ayant l'envie et le potentiel d'évoluer de manière significative au sein du Groupe.

L'identification des positions clés de l'organisation a également permis au LFB de préparer pour certaines fonctions des plans de succession, à court, moyen et long terme.

Sensibilisation à la RSE

En 2025, le 'Pass RSE' a été lancé : c'est un « serious game » interactif pour découvrir de façon ludique ce qu'est la Responsabilité Sociétale des Entreprises et ce qu'elle signifie, pour tous les collaborateurs. Le premier parcours du 'Pass RSE' vise à acculturer les collaborateurs aux enjeux traités par la RSE, à remémorer la raison d'être du LFB et ce que cela implique pour l'entreprise et à partager la stratégie RSE.

Actions mises en œuvre autour du développement des compétences par la transformation digitale

La transformation digitale autour de l'apprentissage engagée par le LFB constitue un levier stratégique majeur de sa politique RSE, en plaçant le développement des compétences au cœur de sa performance. Face aux évolutions rapides des métiers, des technologies et des attentes sociétales, le Groupe a fait le choix d'une refonte globale de ses outils digitaux de formation afin de renforcer l'employabilité de ses collaborateurs en France et à l'international.

Initié en 2025, ce projet structurant repose sur le déploiement d'une plateforme digitale unique à l'échelle du Groupe : MyLFB Learning, conçue pour harmoniser les pratiques, sécuriser les parcours professionnels et garantir une égalité d'accès aux dispositifs de montée en compétences, quels que soient les métiers, les zones géographiques ou les niveaux de responsabilité.

Au-delà d'un simple outil technologique, cette plateforme s'inscrit comme un véritable pilier de la stratégie de développement des collaborateurs, en soutenant l'anticipation des besoins en compétences et habilitations, l'adaptation aux transformations des métiers et la diffusion d'une culture d'apprentissage continu. Elle permet également de renforcer l'agilité collective du LFB, tout en favorisant l'engagement et la responsabilisation des collaborateurs dans leur développement professionnel.

La mise à disposition de la plateforme est prévue au second semestre 2026, à l'issue d'un programme de déploiement mené entre 2025 et 2026. Cette initiative traduit l'ambition du LFB de conjuguer innovation digitale, responsabilité sociale et performance à long terme.

Le LFB intègre également des technologies pédagogiques innovantes, telles que la réalité virtuelle et les simulateurs immersifs (notamment Virtual Speech ou Uptale). Ces solutions permettent de proposer des mises en situation réalistes, sécurisées et reproductibles, favorisant l'apprentissage par l'expérience. Elles sont particulièrement adaptées au développement de compétences comportementales, techniques ou liées à la prise de parole, tout en contribuant à une formation plus inclusive, accessible et à faible impact environnemental, en limitant les déplacements et les dispositifs présentiels lourds.

A titre d'exemple le département des métiers industriels a poursuivi le développement des moyens digitaux au service de la formation au sein des usines françaises (préparation aux inspections FDA, BPF Refresh 2025, microcapsules vidéos...)

Le LFB en France continue également à travailler sur plusieurs dimensions :

1. Dimension Managériale

En 2025, le LFB a continué à renforcer les compétences managériales avec le déploiement de deux nouveaux modules de formation qui s'inscrivent dans le parcours de développement des managers expérimentés :

- Le Leadership managérial dont l'objectif est de comprendre comment s'approprier son positionnement de manager et renforcer son leadership.
- Manager de manager qui a pour objectif de renforcer les postures clés du manager leader (assertivité, prise de hauteur et influence).
- Dans le cadre du déploiement du programme culture des ateliers de co-développement ont été déployés en France et à l'International afin de renforcer les 3 piliers attendus des managers (90 sessions en France et 10 à l'international soit près de 450 managers): Donner du sens, être exemplaire et valoriser les bons comportements
- Mise en place de coaching individuel et collectif,
- Évaluation systématique pour des collaborateurs sans expérience managériale préalable lors de leur prise de fonction

2. Dimension Qualité

Le LFB, soucieux de la qualité des médicaments délivrés aux patients et du respect des textes réglementaires qui s'appliquent à ses activités, continue à investir fortement dans la formation professionnelle autour de la qualité pour l'ensemble des collaborateurs des sites industriels.

Le site de Lille a reçu une attention toute particulière en 2025 avec des actions renforcées pour habiller de nouveaux opérateurs en répartition aseptique et un plan de formation spécifique sur les règles d'asepsie et les bons comportements associés.

En 2025 la campagne de formation annuelle aux Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) a été déployée à l'ensemble des collaborateurs et managers concernés par des activités BPF, sous la forme de 3 capsules digitales et d'une évaluation finale. Un pilotage rigoureux est déployé pour assurer la réalisation de cette formation par 100% des collaborateurs concernés, et garantir la bonne maîtrise des référentiels.

Toutes ces sessions annuelles de formation et d'évaluation permettent au LFB de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la maîtrise des activités.

Chaque année, de nouveaux modules de formation sont créés ou mis à jour, dans le cadre de l'accompagnement du projet de la nouvelle usine d'Arras, de la mise à jour des processus Qualité ou pour répondre à tous besoins identifiés par les secteurs opérationnels.

Enfin en 2025, les équipes de formation ont été mobilisées sur les actions de formation des nouveaux arrivants sur les différents sites industriels du LFB, afin d'intégrer et de former les nouveaux collaborateurs dans le cadre d'un plan de recrutement très ambitieux (environ 40 sessions d'intégration réalisées).

3. Dimension Scientifique

Les formateurs scientifiques construisent et déploient des parcours de formation complets permettant d'accompagner les équipes terrain sur le plan scientifique et médical. Ces formations s'inscrivent dans le cadre du lancement de nouveaux médicaments et/ou l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Afin de répondre aux différents modes d'apprentissage et pour accompagner de façon continue les équipes terrain dans leur activité auprès des professionnels de santé, les formateurs scientifiques :

- ont élargi l'offre de « Kits de révisions Pathologies & Concurrence » qui permettent aux collaborateurs de s'entraîner de manière plus ludique et de façon autonome.
- ont poursuivi la digitalisation de l'apprentissage par la création d'outils e-learning, d'activités pédagogiques html et de jeux en ligne.

4. Dimension Excellence opérationnelle / Lean management

En février 2023 il a été décidé de créer la Direction de l'Excellence Opérationnelle afin d'optimiser la performance du LFB en rendant l'ensemble de nos processus efficaces, stables et fiables. La mission de cette Direction s'inscrit pleinement dans le développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs. Un plan de développement ambitieux a été déployé en 2025 ; plus de 497 collaborateurs des sites français ont suivi une formation certifiante aux démarches d'amélioration continue.

5. Dimension Sécurité au travail

Les formations réglementaires techniques permettant une montée en compétence des collaborateurs au regard de l'évaluation des risques, ainsi que leur recyclage restent dispensées (ex : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES), habilitation électrique, travail en hauteur, équipements sous pression).

Ces formations sont complétées par une proposition de formations sur la base de volontariat et dispensées par des formateurs externes ou internes et certifiés (ex : SST, formation incendie).

En complément de ces formations techniques et dans une démarche d'amélioration continue, le LFB a développé et dispense depuis 2024 une formation interne « Rôles et Responsabilités des Managers en santé-sécurité » au travail, déployée pour l'ensemble des managers de la Direction Industrielle & Qualité. Cette

formation est aujourd'hui référencée dans le parcours suivi par tout nouveau manager, dans le cadre d'une évolution interne ou intégrant le LFB.

Dans la continuité de cette formation, le LFB a travaillé en partenariat avec un organisme de formation référencé de longue date afin de faire évoluer la formation « Rôles et Responsabilités des Donneurs d'ordre en matière de Sécurité ». Cette formation est également référencée au catalogue, avec une possibilité d'être dispensée en interne par les équipes HSE ou par l'organisme de formation. Un pilote a été réalisé sur le site de Lille, elle est aujourd'hui en déploiement sur les autres sites et vient soutenir la mise en place des « AIC chantier » (AIC = Animation à Intervalle Court – outil de Lean Management).

Enfin, en synergie avec ces actions, le programme SAFE (la Sécurité en Action plus Forte Ensemble) pour le Groupe LFB a été initié en avril 2024 à l'occasion de la Journée Mondiale de la Sécurité au Travail en partenariat avec la société DSS+. Suite à l'action de diagnostic conduite en 2024, la co-construction du design a été réalisée sur le 4^{ème} trimestre 2024 et le 1^{er} trimestre 2025. Le design a structuré les routines santé-sécurité, appelées « rituels », en fréquence et dans le contenu.

Adaptées par niveau de ligne managériale, elles s'intègrent aux plannings des équipes comme des donneurs d'ordre et des prestataires entrant dans le cadre d'un Plan de Prévention par des moments de dialogue portant sur la santé et sur la sécurité au travail :

- 5 rituels de Qualification des risques
- 2 rituels de Sensibilisation aux risques
- 2 rituels de Décisions sur les risques

Pour accompagner leur déploiement et équiper la ligne managériale afin qu'elle porte l'animation de la santé-sécurité dans son quotidien professionnel, un parcours pour les managers est en cours de déploiement pour l'ensemble des managers des Directions Industrielles & Qualité, des Directions du Développement Biopharmaceutique et des études non cliniques, des Moyens Généraux.

Les compétences managériales sur lesquelles s'axent les parcours ont été définies en synergie avec les porteurs du programme Culture afin de garantir leur cohérence et leur articulation.

A l'issue du parcours, les managers poursuivent les rituels au rythme du calendrier défini et enregistre leur réalisation dans l'outil SI Stop DataPro® sur lequel ils sont formés durant les sessions de coaching.

La phase de design du programme a également été l'occasion de corédiger les standards du Groupe LFB auquel l'ensemble des Directions qui ont intégrées le programme en 2025 doivent se conformer et qui viennent décliner de manière opérationnelle les attendus règlementaires afin d'améliorer la maîtrise des risques majeurs en santé-sécurité au travail. Parmi les actions indiquées dans les standards, les formations et habilitations nécessaires au poste ont été indiquées ainsi que leur périodicité de recyclage.

L'évaluation de conformité au regard des standards a été réalisée par chaque site industriel entre juin et octobre 2025. La stratégie de mise en conformité est définie depuis le 4^{ème} trimestre 2025 par chaque site.

Ce dispositif de formation a été complété par des journées dédiées à la sécurité au travail, les « Safety Days » qui se sont déroulées sur les 5 sites industriels entre le 1^{er} décembre 2025 et le 23 décembre 2025 autour d'une réunion plénière suivi de 4 ateliers interactifs portant sur le rituel « Take 5 » et les 7 Règles Qui Sauvent, en leur donnant du sens. Ces ateliers étaient dispensés par des collaborateurs internes de différents métiers, dont des membres des CODIR des sites, formés pour investir ce rôle d'animateur.

6. Développement des compétences des Métiers transverses

- Anglais

Le déploiement des formations à l'Anglais s'intensifie et reste une des priorités de développement pour le LFB dans le cadre de la croissance du groupe à l'international.

- Gestion de Projet

La mise en place d'une culture commune à la Gestion de Projet s'est accélérée en 2025 avec la poursuite du module 1 « Essentiel », le déploiement du module 2 « Avancé » ainsi que le déploiement du module 3 « Expert ».

- Finance pour non financier

Un parcours de développement en Finance pour non Financier complet a été construit sur 2 niveaux d'apprentissage. Deux modules Essentiels » et « Avancés ».

En 2025 le programme et la session pilote du module « Avancés » ont été déployés.

7. Information complémentaire :

Au niveau de la filiale Europlasma, un programme de formation pour les directeurs de centre et leurs adjoints a été mis en place sur le leadership, la communication et la gestion des conflits dans tous les pays.

- En République tchèque, tous les collaborateurs ont suivi des cours sur la communication avec les donateurs et la gestion des conflits.
- En Autriche, ont été organisées des formations à la désescalade pour nos plus grands centres qui sont confrontés à des donneurs « compliqués ».

RÉSULTATS :

Les résultats et KPIs obtenus en 2025 ne sont pas comparables à ceux de 2024, car le périmètre a été étendu en 2025 aux filiales américaines (LFB USA et LFB American Plasma).

Résultats Groupe hors filiales de promotion et Amber plasma	2025
Nombre de salariés formés au moins une fois	3359
Taux de salariés formés au moins une fois dans l'année	75,7 %

Taux de salariés (CDD, CDI et contrats d'alternance et de professionnalisation) formés au moins une fois dans l'année : $\text{Nombre de salariés formés au moins une fois} / (\text{Effectif total de l'année N-1 au 31/12} + \text{nombre d'entrée tous contrats année N} + \text{nombre de sorties tous contrats année N})$.

Fin 2025, le LFB a lancé un outil de la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de la RSE. Au 31/12/2025, 2,8% des effectifs avaient complété au moins un épisode de sensibilisation. L'objectif est d'atteindre 100% des collaborateurs formés aux enjeux de la RSE d'ici 2030.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) :

KPIs LFB Groupe hors Amber Plasma	2025
Taux de salariés ayant un Plan de Développement Individuel*	67,0% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

La donnée 2024 n'est pas précisée car la méthodologie de calcul de ce KPI a été modifiée : elle n'est donc pas comparable avec la donnée de 2025.

Ce résultat est aligné avec l'objectif du LFB : que 100% des collaborateurs du LFB aient un plan de développement individuel et d'expertise d'ici 2030.

6. AGIR AVEC INTÉGRITÉ

6.1. LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

La politique du LFB en matière de prévention de la corruption repose sur la tolérance zéro envers toute forme de corruption ou autres atteintes à la probité.

A cet effet, le LFB a mis en place un programme de prévention de la corruption, conforme aux dispositions de la loi dite Sapin 2⁽⁴⁾ qui repose sur trois piliers fondamentaux :

a) L'implication de l'instance dirigeante

Le Comité Exécutif a confié le déploiement et la supervision de ce programme au pôle Éthique et Conformité. Les membres du Comité Exécutif valident la cartographie des risques corruption et s'assurent du suivi du plan d'actions associé. La direction Audit & Risques est également partie prenante à l'évaluation et au contrôle de ce programme.

Le Comité Ethics & Compliance est coprésidé par le Directeur juridique et conformité et le Responsable du pôle Éthique et Conformité. Il se compose des N-1 des membres du Comité Exécutif désigné. Il a notamment pour rôle d'assister et conseiller le pôle Éthique et Conformité dans l'accomplissement de ses missions en fournissant une ressource et une contribution interfonctionnelles.

Le conseil d'administration du LFB est régulièrement informé de la politique de prévention de la corruption mise en place par le LFB.

b) Une cartographie des risques de corruption

Le LFB est doté d'une cartographie des risques de corruption depuis 2017 qui est actualisée tous les trois ans. Toutefois, chaque année les principales évolutions et faits marquants du LFB sont étudiés, au travers d'entretiens clés, pour mettre à jour la cartographie si nécessaire au regard de ces éléments. A cette cartographie des risques est associé un plan d'action visant à réduire les risques identifiés et renforcer ainsi le programme de prévention de la corruption.

c) Des mesures de prévention et de détection

a. Les mesures préventives

• Le code de conduite anticorruption

Le Code de conduite anticorruption du LFB est un des outils de son programme de prévention de la corruption. Il a été actualisé en décembre 2022. Il édicte des règles et principes à respecter pour lutter contre la corruption et guider les dirigeants et collaborateurs dans des prises de décision éthiques au quotidien. Il est disponible sur notre site internet : [ici](#).

Ce code est applicable à l'ensemble des collaborateurs et dirigeants du Groupe mais également aux intervenants extérieurs du LFB (partenaires travaillant pour ou avec le LFB) pour toutes les activités en France et à l'étranger. Il est traduit en plusieurs langues. Sa violation peut porter préjudice au LFB et entraîner des mesures disciplinaires.

4 - Art. 17 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

• La formation des collaborateurs

Un module d'e-learning obligatoire sur la prévention de la corruption, à destination de tous les managers et salariés exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence identifiés dans la cartographie des risques de corruption, est déployé en français et en anglais. Cette formation est dispensée à l'entrée du collaborateur dans l'entreprise puis tous les deux ans.

Un module d'e-learning sur le dispositif d'Encadrement des avantages est dispensé à tous les managers et salariés interagissant avec des acteurs de santé français. Cette formation est dispensée, en France, à l'entrée du collaborateur dans l'entreprise puis tous les deux ans.

Des indicateurs clés de performance sont placés sur ces deux modules d'e-learning :

- Pour la formation sur la prévention de la corruption, sur la population cible définie, l'objectif du LFB est d'atteindre 90% de personnes ciblées ayant validé la formation au niveau Groupe ;
- Pour la formation sur le dispositif d'Encadrement des avantages, sur la population cible définie, l'objectif du LFB est d'atteindre 95% de personnes ciblées ayant validé la formation sur le périmètre LFB France.

Les actions mises en œuvre pour atteindre ces objectifs sont :

- Un suivi régulier du taux d'avancement de la formation.
- Des relances sont mises en place pour que tous les apprenants suivent ces formations.

L'évaluation de l'intégrité des tiers

La procédure d'évaluation des tiers du LFB permet d'apprécier le niveau d'intégrité des tiers amenés à travailler avec le LFB ainsi que le degré d'exposition aux risques de corruption et aux sanctions économiques internationales induits par les interactions du LFB avec ces tiers. Cette procédure a pour objectif de permettre au LFB de décider d'entrer ou pas en relation avec ce tiers, de poursuivre une relation en cours ou d'y mettre fin.

b. Les mesures de détection

• La procédure de signalement interne

La procédure de signalement interne a été actualisée en décembre 2022 pour intégrer les changements apportés par la loi dite Wasserman^[5] qui renforce la protection des lanceurs d'alerte. Un dispositif d'alerte éthique est mis à disposition des collaborateurs et des parties prenantes du LFB. Il leur permet de signaler, de manière confidentielle, des faits ou des comportements contraires aux valeurs et principes d'actions du LFB. Intégré dans le code de conduite anticorruption et dans la formation associée, ce dispositif fait l'objet de communications régulières.

• Les contrôles internes

Un dispositif de contrôles à différents niveaux, impliquant notamment la Direction Audit & Risques, permet de s'assurer de l'efficacité du programme de prévention de la corruption. Il s'accompagne d'un suivi d'indicateurs clés (formations, alertes éthiques).

5 - Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

RÉSULTATS :

- Taux de collaborateurs du périmètre LFB France les plus exposés ayant été formés et ayant validé la formation e-learning Encadrement des avantages et transparence des liens : 90% en 2025 contre 97% en 2024.
- Aucune condamnation pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption ;
- Aucun cas avéré de corruption ou versement de pots-de-vin.

INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE (KPI)

KPIs LFB Groupe (hors Amber Plasma)	2024	2025
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption*	86 %	88,0% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

En 2024, la formation anti-corruption n'a été déployée qu'aux nouveaux arrivants ciblés contrairement à 2025 où elle a été déployée à tous les collaborateurs ciblés. Cette amélioration par rapport à 2024 est alignée avec l'objectif que 90% des collaborateurs ciblés soient formés à l'anticorruption d'ici 2030.

6.2. RESPECTER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

La protection des données personnelles garantit le respect des personnes, soutient la qualité et l'intégrité des données, renforce la cybersécurité et la résilience opérationnelle, et accompagne l'innovation responsable. À ce titre, elle contribue à la conformité du Groupe, à la confiance des parties prenantes et à sa performance globale.

Le LFB est engagé dans la protection des données personnelles qu'il traite, qu'elles proviennent de patients, donneurs, professionnels de santé, salariés, partenaires et plus généralement de toutes les personnes avec lesquelles le Groupe interagit. Du fait de son activité, il attache une attention particulière aux données sensibles, notamment aux données de santé.

Les entités du Groupe en France ont désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO), intégré à la Direction Juridique et Conformité, avec un rattachement direct au Directeur Juridique et Conformité du Groupe. Un compte rendu annuel est présenté au plus haut niveau de l'organisation

Un DPO est également désigné pour d'autres entités du Groupe lorsque requis par la réglementation locale.

La protection des données est intégrée à la cartographie des risques de l'entreprise, mise à jour tous les ans.

Politiques et dispositifs

Le LFB dispose d'une politique interne de protection des données applicable à l'ensemble des entités concernées. Les entités soumises au RGPD (Règlement General sur la Protection des Données) appliquent notamment :

- Une procédure de gestion des droits des personnes (accès, rectification, opposition, etc.) ;
- Une procédure de gestion des violations (qualification du risque, notification à l'autorité et aux personnes concernées, capitalisation) ;
- La tenue d'un registre des traitements et la réalisation d'analyses d'impact (DPIA) lorsque les traitements sont susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés.

Formation et sensibilisation

Au sein des entités françaises, les collaborateurs identifiés comme traitant des données personnelles reçoivent une formation dédiée bisannuelle jusqu'en 2024, devenue annuelle depuis 2025.

En France, une sensibilisation à la protection des données personnelles est réalisée lors de l'intégration des collaborateurs et des actions sont organisées plusieurs fois par an à destination des collaborateurs.

L'objectif 2025 de taux de formation à la protection des données personnelles des collaborateurs identifiés a été fixé à 80%.

Le Groupe poursuit ses actions d'amélioration continue afin de renforcer la protection.

INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE (KPI)

KPIs LFB France	2025
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD*	90,7% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

6.3. ACHATS RESPONSABLES

La politique de la Direction des Achats suit la stratégie du Groupe, et s'appuie sur la charte Relations Fournisseurs déclinée dans la Politique Achats Responsables du LFB disponible sur notre site internet ici 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, notamment en accord avec les réglementations en vigueur,
- 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).
- Former aux bonnes pratiques des achats responsables. L'objectif du LFB est de maintenir un taux de formation des acheteurs de 100%. Cet indicateur a évolué de 89% en 2023 à 100% en 2024, permettant au LFB d'atteindre son objectif.

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB France. Il n'est pas traité sur le périmètre groupe car la direction des achats ne prend pas en charge l'achat de la matière première étant le plasma. De plus, les achats sont majoritairement réalisés sur le périmètre France en raison des intrants et matériels de production nécessaires sur les usines exclusivement localisées sur le territoire français.

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 de 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 :

- Evaluation des fournisseurs via EcoVadis et/ou un questionnaire RSE développé par le LFB.

- Intégration de critères liés à la stratégie RSE du LFB dans les consultations (à minima notation EcoVadis et/ou questionnaire RSE LFB).
- Intégration du respect du bien-être animal dans les contrats fournisseurs concernés.
- Mutualisation d'une navette pour le transport du personnel du site Les Ulis, avec des entreprises à proximité du site.
- Réalisation de la cartographie des risques RSE liés aux achats, permettant d'anticiper le besoin lié au devoir de vigilance (Plans d'actions définis pour les 4 familles les plus à risques).
- Formation annuelle des acheteurs aux enjeux RSE (Construite & animé par un prestataire externe):
- Formation 06/10/2025: Formation des acheteurs du LFB à l'utilisation de la boîte à outil Achats Responsable.
- Formation 24/11/2025: Formation des acheteurs du LFB à la décarbonation des Achats

RÉSULTATS

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

Le tableau ci-dessous donne une évolution des indicateurs achats entre 2024 et 2025.

INDICATEURS DES ACHATS	2024	2025
Montant couvert par les achats (hors achats plasma)	NC*	786,9M€
Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%
Pourcentage d'acheteurs ayant des objectifs RSE	100%	100%
Délai moyen de paiement des fournisseurs et sous-traitants (en jours)	53	57

6.4. PRÉVENIR LES CYBER-ATTAQUES

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, périmètre sur lequel il est traité.

ENGAGEMENTS DU LFB LIÉS À LA CYBERSÉCURITÉ

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 cinq principes fondamentaux :

- Assurer le niveau adéquat de disponibilité, d'intégrité, de confidentialité et de traçabilité,
- Maîtriser 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 chaîne 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.

L'un des objectifs de la politique du système de sécurité d'information est de maintenir un taux de réussite minimal de 90% aux tests de phishing 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 pour corrélation et analyse par une équipe SOC (Security Operations Center),
- Supervision des accès aux données,
- 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 boîtiers 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 d'un outil de sécurité avancé permettant de détecter des menaces et de les bloquer,
- Protection contre les menaces sur le réseau interne : déploiement 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 bonnes pratiques de cybersécurité, de tutoriels, d'une page internet Cybersécurité, d'alertes régulières, de publications des campagnes Européennes CyberMois,
- Vérification des connexions suspectes,
- Déploiement de l'authentification multi-facteur.
 - Protection contre la fraude :
 - Sensibilisation des utilisateurs au moyen d'e-learning sur l'usurpation d'identité, l'escroquerie au président, la fraude au faux fournisseur et le deepfake audio,
 - Ajout d'une bannière d'alerte lors de la réception de mails externes.
- Audit de sécurité du système d'information avec test d'intrusion régulier.
- Gouvernance SSI au moyen de comités de sécurité,
- Contractualisation d'une assurance Cybersécurité.

RÉSULTATS

- 83% de mails bloqués représentant une menace au cours de l'année 2025 contre 85% de mails bloqués représentant une menace sur l'année 2024.

INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE (KPI)

KPIs LFB Groupe	2024	2025
Pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing*	95 %	90% <input checked="" type="checkbox"/>

*Pour la définition et le détail du calcul de l'indicateur, se référer à l'appendice 3 - note méthodologique.

Ce résultat en baisse est dû à un test de faux phishing plus personnalisé que celui de l'année précédente. Il est prévu d'augmenter le nombre de test de phishing pour l'année 2026.

APPENDICE 1 :

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES KPIS⁶

KPIs Se référer au tableau p. 8-9 pour les périmètres couverts	2025	Vérification par un auditeur indépendant
Servir les patients		
Indicateur de réclamations qualité (ppm)	19,0	☑
S'engager pour nos équipes		
Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) au sein du senior management au 31/12 (en %)	37,3% / 62,7%	☑
Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) dans l'effectif au 31/12 (en %)	55,4% / 44,6%	☑
Taux de salariés ayant un Plan de Développement Individuel	67%	☑
Taux de Fréquence (TF1)	4,5	☑
Respecter l'environnement		
Variations des émissions de GES liées aux consommations d'énergie en KgCO2e entre 2025 et 2024	-9,2%	☑
Variation de l'eau consommée en m3 entre 2025 et 2024	-15,6%	☑
Taux de déchets non dangereux revalorisés	83,3%	☑
Agir avec intégrité		
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption	88,0%	☑
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD	90,7%	☑
Pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing	90%	☑

6 - Les KPIS ont été vérifiés sur la base d'une assurance limitée par un des commissaires aux comptes du LFB dont le rapport est disponible [ici](#).

APPENDICE 2 : GLOSSAIRE

AIC = Animation à intervalle court
AMM = Autorisation de Mise sur le Marché
Association IRIS = Association de patients atteints de déficits immunitaires primitifs
BPF = Bonnes Pratiques de Fabrication
CA = Chiffre d'Affaires
CACES = Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CAHPP = Centrale d'Achats des Hôpitaux Publics et Privés
CAPA = Corrective Action Preventive Action
CNA = Conseil National des Achats
COV = Composé Organique Volatil
CSEE = Comité Social et Economique d'Entreprise
CSEC = Comité Social et Economique Central
CSSCT = Commission Santé et Sécurité et Conditions de Travail
CSRD = Corporate Sustainability Reporting Directive
DMA = Double Materiality Assessment
DASRI = Déchets issus des Activités de Soins à Risque Infectieux
DID = Déchets Industriels Dangereux
DND = Déchets Non Dangereux
DREAL = Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DRIEAT = Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement, de l'Aménagement et des Transports.
EEO = Egalités des chances en matière d'emploi
EEOC = Commission Américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi
EPPI = Eau Purifiée pour Préparation Injectable
ERP = Entreprise Resource Planning
FDA = Food and Drugs Administration
FE = Facteur d'émission
FFDSB = Fédération Française du Don de Sang Bénévole
GES = Gaz à Effet de Serre
GHG Protocol = GreenHouse Gas protocol
HSE = Hygiène, Santé et Environnement
LEEM = Organisation professionnelle des entreprises du médicament en France
MITM = Médicaments d'Intérêt Thérapeutique Majeur
MNU = Médicaments Non Utilisés
NAO = Négociations Accords Collectifs
ND = Non Disponible
PGP = Plan de Gestion de Pénuries
PGS = Plan de Gestion de Solvants
PME = Petites et Moyennes Entreprises
PNACC = Plan National d'Adaptation au Changement Climatique
PPM = Parties Par Millions
RFAR = Relations Fournisseurs et Achats Responsables
RGPD = Règlement Général sur la Protection des Données
RSE = Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
SAFE = Sécurité
SFAR = Société Française d'Anesthésie et de Réanimation
SOC = Security Operations Center
TF = Taux de Fréquence
TRACC = Trajectoire de Réchauffement de Référence pour l'Adaptation au Changement Climatique

APPENDICE 3 : NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Servir les patients

Thématique : Renforcer la santé et sécurité des patients

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre de réclamations qualité sur l'ensemble des produits distribués	Le nombre de réclamations qualité correspond au nombre d'expressions de mécontentement adressées au LFB concernant son produit ou service, ou le processus de traitement des réclamations lui-même, pour laquelle une réponse ou une solution est explicitement ou implicitement attendue (voir norme FD ISO 10002 : 2018). Concernant les notifications qui ne répondent pas à la définition d'une réclamation qualité, une réponse par mail est apportée au notificateur. Cette réponse est sauvegardée sur le réseau « Réclamations Qualité » de l'AQ exploitant.	N/A : Indicateur collecté	LFB Groupe	Aucun	N/A
Nombre total d'unités de produits distribués	Le nombre total d'unités de produits distribués correspond au nombre d'étui distribués dans le monde (chaque étui contient une unité de produit) au cours de l'année de reporting.	N/A : Indicateur collecté			
Indicateur de réclamation qualité (ppm) <input checked="" type="checkbox"/>	L'indicateur de réclamations qualité représente le nombre de réclamations sur l'ensemble des produits LFB distribués par rapport au nombre total d'unités de produits distribués en parties par millions	Indicateur de réclamations qualité = (Nombre de réclamations qualité sur l'ensemble des produits LFB distribués / Nombre total d'unités de produits distribués) * 1 000 000			

Respecter l'environnement

Thématique : Décarboner notre activité

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Consommation d'électricité	La consommation d'électricité se réfère à la quantité d'électricité facturée utilisée par le LFB pour ses usines de production et bâtiments tertiaires en France sur l'année calendaire de reporting. Elle est mesurée en kilowattheures (kWh).	N/A : Indicateur collecté			
Consommation de gaz	La consommation de gaz se réfère à la quantité de gaz facturée utilisée par le LFB pour ses usines de production et bâtiments tertiaires en France sur l'année calendaire de reporting. Elle est mesurée en kilowattheures (kWh PCS).	N/A : Indicateur collecté	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Pas de collecte des consommations par les entités exclues.
Consommation d'eau chaude	La consommation d'eau chaude se réfère à la quantité d'eau chaude facturée utilisée par le LFB pour ses usines de production et bâtiments tertiaires en France sur l'année calendaire de reporting. Elle est mesurée en kilowattheures (kWh).	N/A : Indicateur collecté			

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Consommation de fioul	La consommation de fioul se réfère à la quantité de fioul facturée utilisée par le LFB pour ses usines de production et bâtiments tertiaires en France sur l'année calendaire de reporting. Elle est mesurée en Litres (L).	N/A : Indicateur collecté			
Consommation de Gasoil Non Routier	La consommation de Gazole Non Routier (GNR) se réfère à la quantité de GNR facturée ou consommée par le LFB pour ses usines de production et bâtiments tertiaires en France sur l'année calendaire de reporting. Elle est mesurée en Litres (L).	N/A : Indicateur collecté			
Facteurs d'émissions de l'électricité, gaz, fioul, GNR et eau chaude	Les facteurs d'émission (FE) permettent de convertir les données d'activité d'une organisation en kgCO2e. Ces FE représentent la quantité moyenne de Gaz à Effet de Serre (GES) émis par une unité de référence. Ils proviennent de la Base Carbone de l'ADEME à l'exception du FE de l'eau chaude qui provient directement du fournisseur, Dalkia. A chaque énergie est attribué un facteur d'émission (FE). Ils permettent d'estimer les émissions de GES liées à la consommation de chaque type d'énergie utilisée par le LFB. Ces facteurs d'émissions ont pour unité : <ul style="list-style-type: none"> • Le kgCO2e/kWh pour les FE électricité et eau chaude ; • Le kg CO2e/kWh PCS pour le FE du gaz ; • Le KgCO2e/Litre pour les FE fioul et GNR. 	N/A : Indicateur collecté			
Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'électricité	Les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'électricité sont une estimation de la quantité de gaz à effet de serre relâchée dans l'atmosphère à la suite de la production d'électricité utilisée dans le cadre des activités du LFB. Cette quantité est exprimée en kgCO2e et est calculées à partir de la quantité d'électricité utilisée (en kWh) et du facteur d'émission du mix énergétique français (kgCO2e/kWh). Les émissions de GES liées à l'électricité intègrent le scope 2 location based.	Emissions de GES liées à la consommation d'électricité (en TeCO2) = Consommation d'électricité en kwh sur le périmètre consolidé* x FE de l'électricité en kgCO2e / kwh/1000 *Calcul des émissions de GES liées à la consommation d'électricité sur le périmètre consolidé (LFB France) par somme des consommations d'électricité annuelles de chaque site.	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Pas de collecte des consommations par les entités exclues.
Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de gaz	Les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de gaz sont une estimation de la quantité de gaz à effet de serre relâchée dans l'atmosphère à la suite de la consommation de gaz utilisée dans le cadre des activités du LFB. Cette quantité est exprimée en kgCO2e et est calculées à partir de la quantité de gaz utilisée (en kWh PCS) et du facteur d'émission du gaz naturel (kgCO2e/kWh PCS). Les émissions de GES liées à la consommation de gaz naturel intègrent le scope 1.	Emissions de GES liées à la consommation de gaz (en TeCO2) = Consommation de gaz en kwh PCS sur le périmètre consolidé* x FE du gaz en kgCO2e/kwh PCS / 1000 *Calcul des émissions de GES liées à la consommation de gaz sur le périmètre consolidé (LFB France) par somme des consommations de gaz annuelles de chaque site			
Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'eau chaude	Les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'eau chaude sont une estimation de la quantité de gaz à effet de serre relâchée dans l'atmosphère à la suite de la production d'eau chaude utilisée dans le cadre des activités du LFB. Cette quantité est exprimée en kgCO2e et est calculées à partir de la quantité d'eau chaude utilisée (en kWh) et du facteur d'émission de l'électricité en France (kgCO2e/kWh). Les émissions de GES liées à l'eau chaude intègrent le scope 2 location based.	Emissions de GES liées à la consommation d'eau chaude (en TeCO2) = Consommation d'eau chaude en kwh sur le périmètre consolidé* x FE de l'eau chaude en kgCO2e/ kwh / 1000 *Calcul des émissions de GES liées à la consommation d'eau chaude sur le périmètre consolidé (LFB France) par somme des consommations d'eau chaude annuelles de chaque site.			

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de fioul	Les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de fioul sont une estimation de la quantité de gaz à effet de serre relâchée dans l'atmosphère à la suite de la consommation de fioul utilisée dans le cadre des activités du LFB. Cette quantité est exprimée en kgCO ₂ e et est calculées à partir de la quantité de fioul utilisée (en Litres) et du facteur d'émission du fioul (kgCO ₂ e/Litre). Les émissions de GES liées à la consommation de fioul intègrent le scope 1.	Emissions de GES liées à la consommation de fioul (en TeCO ₂) = Consommation de fioul sur le périmètre consolidé* x FE du fioul *Calcul des émissions de GES liées à la consommation de fioul sur le périmètre consolidé (LFB France) par somme des consommations de fioul annuelles de chaque site.			
Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de GNR	Les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de GNR sont une estimation de la quantité de gaz à effet de serre relâchée dans l'atmosphère à la suite de la consommation de GNR utilisée dans le cadre des activités du LFB. Cette quantité est exprimée en kgCO ₂ e et est calculées à partir de la quantité de GNR utilisée (en Litres) et du facteur d'émission du GNR (kgCO ₂ e/Litre). Les émissions de GES liées à la consommation de GNR intègrent le scope 1.	Emissions de GES liées à la consommation de fioul (en TeCO ₂) = Consommation de fioul sur le périmètre consolidé en litres* x FE du fioul en KgCO ₂ e/Litre / 1000 *Calcul des émissions de GES liées à la consommation de GNR sur le périmètre consolidé (LFB France) par somme des consommations de GNR annuelles de chaque site.	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Pas de collecte des consommations par les entités exclues.
Variation des émissions des GES liées aux consommations en KgCO ₂ e d'énergies entre 2025 et 2024 <input checked="" type="checkbox"/>	Cet indicateur est calculé et permet d'obtenir la variation des émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie du LFB sur la France entre 2025 et 2024. Le but de cet indicateur est de suivre l'évolution des émissions de gaz à effet de serre pour piloter la trajectoire bas carbone et atteindre les objectifs 2030.	La somme de toutes les émissions de GES liées à la consommation d'énergies (électricité, eau surchauffée, gaz, fioul et GNR) de chaque site est réalisée. Le calcul de la variation par rapport à l'année précédente est réalisé comme suit : (Somme des émissions de GES liées à la consommation d'énergie l'année N - Somme des émissions de GES liées à la consommation d'énergie l'année N-1) / Somme des émissions de GES liées à la consommation d'énergie l'année N-1			

Préserver la ressource en eau

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Consommations d'eau (en m3)	La consommation d'eau correspond à la consommation d'eau (en m3) facturée par les fournisseurs d'eau du LFB sur les différents sites. Sur certains sites présentant de faibles consommations d'eau et ayant un système de facturation décalé par rapport au calendrier de reporting, des estimations de consommations ont été réalisées.	N/A : Indicateur collecté			
Variation de l'eau consommée en m3 entre 2025 et 2024 <input checked="" type="checkbox"/>	Cet indicateur est calculé et permet d'obtenir la variation des consommations d'eau du LFB sur la France entre l'année de reporting et l'année précédente. Le but de cet indicateur est de suivre l'évolution des consommations d'eau et les piloter pour atteindre l'objectif 2030.	La somme des consommations d'eau de chaque site est réalisée. Le calcul de la variation par rapport à l'année précédente est réalisé comme suit : (Somme des consommations d'eau l'année N - Somme des consommations d'eau l'année N-1) / Somme des consommations d'eau l'année N-1	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Pas de collecte des consommations par les entités exclues.

Limiter la production de déchets et éco-conception

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Quantité de Déchets Non Dangereux (DND) générée (en Tonne)	La consommation d'eau correspond à la consommation d'eau (en m3) facturée par les fournisseurs d'eau du LFB sur les différents sites. Sur certains sites présentant de faibles consommations d'eau et ayant un système de facturation décalé par rapport au calendrier de reporting, des estimations de consommations ont été réalisées.	N/A : Indicateur collecté			
Quantité de DND revalorisée (en Tonne)	Cet indicateur est calculé e permet d'obtenir la variation des consommations d'eau du LFB sur la France entre l'année de reporting et l'année précédente. Le but de cet indicateur est de suivre l'évolution des consommations d'eau et les piloter pour atteindre l'objectif 2030.	N/A : Indicateur collecté	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Pas de collecte des consommations par les entités exclues.
Taux de déchets non dangereux revalorisés <input checked="" type="checkbox"/>	Le taux de revalorisation des Déchets Non Dangereux permet d'avoir la proportion de déchets non dangereux revalorisés parmi la quantité de DND générée par les activités des usines de LFB France.	La somme des quantités de DND et des quantités de DND revalorisés de chaque site est réalisée pour obtenir une consolidation au niveau LFB France. De cette consolidation est calculé le taux de revalorisation des DND : Taux de revalorisation des DND = (quantité totale de DND revalorisés / Quantité totale de DND) * 100			

S'engager pour nos équipes

Thématique : Développer les compétences

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Le nombre de salariés LFB ayant un Plan de Développement Individuel	<p>Le nombre de salariés LFB ayant un Plan de Développement Individuel (PDI) désigne le nombre de salariés en contrat permanent (CDI) et temporaire (CDD) qui ont eu un entretien visant à soutenir leur développement professionnel* avec leur manager et dont les besoins ont été formalisés et validés dans le système Workday, indépendamment de la réalisation effective des formations prévues.</p> <p>Sont intégrés dans cet indicateur les salariés ayant eu leur entretien et ayant formalisé leurs besoins de formation dans Workday du lancement officiel de la campagne de PDI au 31/12/2025.</p> <p><i>*Ces entretiens sont des entretiens de développement planifiés avec le manager pour faire le point sur la carrière, les aspirations professionnelles et les compétences à développer des salariés. Au cours de cet entretien, un plan d'action basé sur les objectifs professionnels et les compétences que chaque salarié souhaite acquérir ou améliorer est formalisé.</i></p>	N/A : Indicateur collecté			
Effectif total lors du lancement de la campagne officielle de Plan de Développement Individuel pour les contrats permanents (CDI) et temporaire (CDD) (headcount)	<p>Cet indicateur correspond au nombre de salariés en contrat permanent (CDI) et temporaire (CDD) faisant parti des effectifs à la date du lancement de la campagne officielle de PDI.</p>	N/A : Indicateur collecté	LFB Groupe	Aucun	N/A
Taux de salariés ayant un Plan de Développement Individuel <input checked="" type="checkbox"/>	<p>Cet indicateur est calculé à partir des deux indicateurs précédents. Il correspond à la proportion de salariés en contrat permanent (CDI) et temporaire (CDD) ayant un PDI au 31/12/2025 par rapport à l'effectif total à date du lancement de la campagne officielle de PDI.</p>	<p>Le pourcentage des salariés en contrat permanent (CDI) et temporaire (CDD) ayant un PDI au 31/12 est calculé comme suit :</p> <p>Pourcentage des salariés en contrat permanent (CDI) et temporaire (CDD) ayant un PDI au 31/12 = (Nombre de salariés LFB en contrat permanent et temporaire ayant un Plan de Développement Individuel (PDI) au 31 décembre / Effectif total lors du lancement de la campagne officielle de Plan de Développement Individuel pour les contrats permanents et temporaire) *100</p>			

Thématique : Renforcer la santé et sécurité au travail

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre d'accident avec arrêt liés au travail pour les salariés du LFB	Un accident du travail avec arrêt pour les salariés du LFB est considéré comme étant tout accident subi par un travailleur pendant et en raison de l'exécution de son contrat de travail (incluant les accidents de la route entre deux lieux professionnels), et qui cause des blessures entraînant une incapacité temporaire de travail (arrêt de travail).	N/A : Indicateur collecté			Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
Nombre d'heures travaillées théoriques	Les heures travaillées théoriques correspondent aux heures théoriquement travaillées par un salarié selon son contrat de travail. Les heures théoriques travaillées pour LFB France et Europlasma incluent les congés payés, les congés maternité, les arrêts longues durées. Les heures travaillées supplémentaires ne sont pas prises en compte.	N/A : Indicateur collecté	LFB France Europlasma	Amber plasma LFB USA American Plasma Filiales de promotion	Absence de définitions commune et de collecte d'information par les filiales de promotion. Le processus de collecte des entités LFB USA et American Plasma est en cours de fiabilisation pour intégration les années suivantes.
Taux de fréquence (TF1) <input checked="" type="checkbox"/>	Accident avec arrêt liés au travail pour les salariés du LFB par rapport au nombre d'heures théoriques travaillées	Consolidation du nombre d'accidents avec arrêt et des heures théoriques travaillées au niveau LFB France et Europlasma pour le calcul du TF1 : TF1 (France et Europlasma) = (nb d'accidents de travail avec arrêt / (nbre d'heures théoriques travaillées) x 1 000 000			

Thématique : Améliorer l'égalité des chances et la diversité

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre de femmes au sein des effectifs au 31/12 (headcount)	Nombre de femmes en contrat permanent (équivalent CDI), temporaire (équivalent CDD) ou d'alternance au sein des effectifs au 31/12 de l'année N	N/A : Indicateur collecté			
Nombre d'hommes au sein des effectifs au 31/12 (headcount)	Nombre d'hommes en contrat permanent (équivalent CDI), temporaire (équivalent CDD) ou d'alternance au sein des effectifs au 31/12 de l'année N	N/A : Indicateur collecté			Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) dans l'effectif au 31/12 (en %) <input checked="" type="checkbox"/>	Pourcentage d'hommes et de femmes en contrat permanent (équivalent CDI), temporaire (équivalent CDD) ou d'alternance au sein des effectifs au 31/12 de l'année N. Les stagiaires ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Taux de femmes au sein des effectifs au 31/12 = [Nombre de femmes au sein des effectifs au 31/12 / (Nombre de femmes au sein des effectifs au 31/12 + Nombre d'hommes au sein des effectifs au 31/12)] * 100 Taux d'hommes au sein des effectifs au 31/12 = [Nombre d'hommes au sein des effectifs au 31/12 / (Nombre de femmes au sein des effectifs au 31/12 + Nombre d'hommes au sein des effectifs au 31/12)] * 100	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre d'hommes au sein du senior management au 31/12 (headcount)	Nombre d'hommes intégrant la catégorie « senior management » au sein des effectifs couverts par le périmètre de l'indicateur au 31/12 de l'année N.	N/A : Indicateur collecté			
Nombre de femmes au sein du senior management au 31/12 (headcount)	Nombre de femmes intégrant la catégorie « senior management » au sein des effectifs couverts par le périmètre de l'indicateur au 31/12 de l'année N.	N/A : Indicateur collecté			
Répartition du nombre de femmes et d'hommes (F/H) au sein du senior management* au 31/12 (en %) <input checked="" type="checkbox"/>	Pourcentage d'hommes et de femmes faisant partie de la catégorie « senior management » parmi les effectifs du périmètre défini au sein de l'entreprise au 31/12 de l'année N.	La répartition F/H au sein du senior management est calculé comme suit : Taux de femmes au sein du senior management = (Nombre de femme au sein du senior management / (Nombre de femmes au sein du senior management + nombre d'hommes au sein du senior management)) * 100 Taux d'hommes au sein du senior management = (Nombre d'hommes au sein du senior management / (Nombre de femmes au sein du senior management + nombre d'hommes au sein du senior management)) * 100	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).

* La catégorie « Senior management » regroupe les contrats CDI ayant des responsabilités pouvant engager la société

- Membres du COMEX (groupe 10 et 11 de la convention pharmaceutique) ;
- Sur la France : les collaborateurs groupe 9 (de la convention pharmaceutique) N-1 des membres du COMEX ;
- Sur la partie Internationale :
 - Les directeurs de filiales et General Managers
 - Les collaborateurs des Comités de Direction LFB USA, American Plasma et Europlasma

Agir avec intégrité

Thématique : Lutter contre la corruption

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre de collaborateurs LFB ciblés pour la formation anticorruption	Cet indicateur représente le nombre de collaborateurs ciblés, c'est-à-dire identifiés comme exposés à des risques de corruption, qui doivent recevoir la formation anticorruption au cours de l'année. Les collaborateurs ne parlant pas anglais ont été exclus de la population cible (la formation étant disponible en anglais et français). Il est prévu de la déployer dans d'autres langues afin d'élargir la couverture et le périmètre de l'indicateur.	N/A : Indicateur collecté			
Nombre de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption	Cet indicateur représente le nombre de collaborateurs ciblés, c'est-à-dire identifiés comme exposés à des risques de corruption, qui ont réalisé et validé la formation anticorruption via questionnaire d'évaluation au cours de l'année. La formation est considérée comme validée lorsque l'apprenant a obtenu une note supérieure ou égale à 80% de bonnes réponses.	N/A : Indicateur collecté	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Non-intégration des effectifs d'Amber Plasma dans le système d'information RH (Workday). Cela est due à l'acquisition récente d'Amber plasma (2024).
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption <input checked="" type="checkbox"/>	Cet indicateur représente le pourcentage de collaborateurs qui ont réalisé et validé la formation anticorruption via un questionnaire d'évaluation en ligne sur l'année parmi les collaborateurs ciblés (identifiés comme exposés à des risques de corruption).	Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption (en %) = (Nombre de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption / Nombre de collaborateurs ciblés pour la formation anticorruption) * 100			

Thématique : Respecter la confidentialité des données personnelles

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre de collaborateurs ciblés pour la formation au RGPD	Cet indicateur représente le nombre de collaborateurs ciblés, c'est-à-dire identifiés comme sujets au traitement des données personnelles dans le cadre de leur métier, qui doivent recevoir la formation au RGPD au cours de l'année.	N/A : Indicateur collecté			
Nombre de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD	Cet indicateur représente le nombre de collaborateurs ciblés, c'est-à-dire identifiés comme sujets au traitement des données personnelles dans le cadre de leur métier, qui ont réalisé et validé la formation au RGPD via un questionnaire d'évaluation au cours de l'année. La formation est considérée comme validée lorsque l'apprenant a obtenu une note supérieure ou égale à 80% de bonnes réponses.	N/A : Indicateur collecté	LFB France	Filiales de promotion ; Filiales de collecte ; LFB USA	Absence de reporting du programme RGPD et état des lieux en cours sur les entités exclues.
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD <input checked="" type="checkbox"/>	Cet indicateur représente le pourcentage de collaborateurs qui ont réalisé et validé la formation au RGPD via un questionnaire d'évaluation en ligne sur l'année parmi les collaborateurs ciblés (identifiés comme sujets au traitement des données personnelles dans le cadre de leur métier).	Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD (en %) = (Nombre de collaborateurs ciblés ayant validé la formation au RGPD / Nombre de collaborateurs ciblés pour la formation au RGPD) * 100			

Thématique : Prévenir les cyber-attaques

Indicateur	Définitions	Règles de calculs	Périmètre Inclus	Périmètre exclu	Justification
Nombre de boîtes aux lettres utilisateurs	Cet indicateur comptabilise toutes les boîtes aux lettres utilisateurs intégrées à notre tenant Microsoft office 365 (collaborateurs LFB Groupe hors Amber plasma, prestataires de services et intérimaires).	N/A : Indicateur collecté	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Amber Plasma n'est pas encore intégré au tenant* office365 du LFB. Ayant leur propre tenant, Amber plasma n'a pas encore été intégré à la population cible des tests de phishing
Nombre d'utilisateurs n'ayant pas cliqué sur le lien du test de faux phishing	Cet indicateur comptabilise le nombre d'utilisateurs qui ont reçu par mail un test de faux phishing et qui n'ont pas cliqué sur le lien frauduleux dans le corps du mail dans les 24 à 48h (24h pour 2025) suivant sa réception. Au LFB tous les tests de phishing ne vont pas jusqu'à la demande de saisie du mot de passe : la saisie du mot de passe n'est donc pas un paramètre pris en compte dans cet indicateur.	N/A : Indicateur collecté	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Amber Plasma n'est pas encore intégré au tenant* office365 du LFB. Ayant leur propre tenant, Amber plasma n'a pas encore été intégré à la population cible des tests de phishing
Pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing <input checked="" type="checkbox"/>	Le pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test de faux phishing correspond au nombre d'utilisateurs n'ayant pas cliqué sur le faux lien frauduleux intégré au test de phishing par mail dans les 24 à 48h (24h pour 2025) par rapport au nombre d'utilisateurs à qui le test de phishing a été envoyé, parmi les collaborateurs LFB (hors Amber Plasma), les prestataires de services et les intérimaires.	Pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test de faux phishing = (Nombre d'utilisateurs n'ayant pas cliqué sur le lien du test de faux phishing / Nombre de boîtes aux lettres utilisateurs) * 100	LFB France LFB USA Filiales de promotion Filiales de collecte	Amber plasma	Amber Plasma n'est pas encore intégré au tenant* office365 du LFB. Ayant leur propre tenant, Amber plasma n'a pas encore été intégré à la population cible des tests de phishing



LFB SA

Rapport d'assurance limitée de l'un des
commissaires aux comptes portant sur une
sélection d'indicateurs clefs de performance

(Exercice clos le 31 décembre 2025)





Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'indicateurs clefs de performance

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au conseil d'administration de la société,
LFB SA
Tour W – 102 Terrasse Boieldieu – 19^{ème} étage
92800 PUTEAUX – France

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'indicateurs clefs de performance (KPI) déterminés et établis volontairement par LFB SA (ci-après l'« Entité »), au regard du protocole de reporting RSE intitulé « LFB REFERENTIEL DE REPORTING RAPPORT RSE SUR L'EXERCICE 2025 » (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentés en annexe du présent rapport et identifiés par un ☑ dans le rapport RSE (ci-après le « Rapport RSE »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées, dans le Rapport RSE, autres que celles objet de notre rapport.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en oeuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n'exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes informations présentées, dans le Rapport RSE, autres que celles objet de notre rapport.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur le paragraphe « 1.1. Avertissement – Cadre conceptuel et terminologique » au sein de la section « 1. A propos du rapport » du Rapport RSE qui précise que les Informations ont été établies sur une base volontaire par LFB SA selon le Référentiel et qu'à ce titre, elles ne constituent pas des informations répondant aux exigences de la CSRD ni établies conformément aux normes ESRS.

*PricewaterhouseCoopers Audit, SAS,
63, rue de Villiers 92208 Neuilly-sur-Seine Cedex
Téléphone: +33 (0)1 56 57 58 59*

Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande auprès du siège de l'Entité, dont les éléments significatifs sont présentés dans la section « *Appendice 3 : Note méthodologique* » du Rapport RSE.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

En particulier, la quantification des gaz à effet de serre est soumise à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émission et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions de différents gaz.

Responsabilité de l'Entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en oeuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en oeuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Doctrine et norme professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L 821-28 du code de commerce, par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que par le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 et en conséquence nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- par entretien, pour certaines informations spécifiques, pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des informations collectées et mis en oeuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- pour certaines informations, mis en oeuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
- sur la base de notre jugement professionnel, réalisé des tests de détail pour certaines Informations, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ainsi que selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Restrictions sur la distribution et l'utilisation

Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins.

Les diligences mises en oeuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en oeuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

En notre qualité de commissaire aux comptes de LFB SA, notre responsabilité à l'égard de l'Entité et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de l'Entité.

Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 23 juin 2026.



L'un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Sébastien Lasou
Associé