



**DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**

ANNEXE 2 • 2023



SOMMAIRE

INTRODUCTION 2

1. LE MODÈLE D'AFFAIRES DU LFB 4

2. STRUCTURE DU GROUPE LFB & PERIMETRES 6

3. RISQUES RSE 8

- 3.1. Notre protocole 9
- 3.2. Nos principaux enjeux et objectifs pour réduire les risques 10
- 3.3. Enjeux non développés 11

4. DOMAINE SOCIAL 12

- 4.1. L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par filiale 13
- 4.2. Rémunérations 18
- 4.3. Relations sociales 20
- 4.4. Santé et sécurité au travail 21
- 4.5. Formation 24



5. DOMAINE ENVIRONNEMENTAL 28

- 5.1. La consommation d'eau 29
- 5.2. Énergies et émissions de gaz à effet de serre 30
- 5.3. Gestion des déchets 32
- 5.4. Adaptation aux conséquences du changement climatique 34
 - 5.4.1. Certifications systèmes de management (iso) 34
 - 5.4.2. Engagement vers une stratégie bas carbone 34
 - 5.4.2.1. Mesures suivies pour les déplacements des collaborateurs 36
 - 5.4.2.2. Mesures suivies pour la réduction de l'utilisation de photocopies 37
- 5.5. Respect du bien-être animal 38

6. DOMAINE SOCIÉTAL 41

- 6.1. Loyauté des pratiques 42
- 6.2. Interactions avec les parties prenantes externes 44
- 6.3. Achats responsables 48
- 6.4. Prévenir et lutter contre la corruption 50
 - 6.4.1. Lutte contre la corruption 50
 - 6.4.2. Sécurité du système d'information 51

7. CONCLUSION ET PERSPECTIVES 53

- 7.1. Nos résultats 54
- 7.2. Un avenir responsable 56
- 7.3. Résultats clés 57



INTRODUCTION

En 2023, les projets stratégiques du LFB ont bien avancé, notamment la mise en exploitation du nouveau site industriel d'Arras prévue pour fin 2024. En effet, en 2023, l'usine d'Arras a franchi une étape cruciale en obtenant l'autorisation officielle d'ouverture d'établissement pharmaceutique délivrée par l'ANSM. Les bâtiments pour la valorisation des déchets et le magasin de stockage du plasma sont finalisés. Les laboratoires de contrôle qualité sont opérationnels avec le démarrage des premiers contrôles qualité de matières entrant sur le site. La mise à blanc des locaux de production est désormais effective et les salles blanches sont en cours de finalisation. Les équipements industriels sont en cours de calibration et de qualifications finales.

Cette nouvelle usine permettra de renforcer la souveraineté sanitaire et industrielle de la France en médicaments dérivés du plasma. Dans ce contexte, le LFB a continué à rappeler l'importance de pouvoir collecter davantage de plasma en France en vue de l'ouverture du site d'Arras.

Par ailleurs, le LFB a lancé dans plusieurs pays européens en 2023 CEVENFACTA[®], un facteur VII activé recombinant pour la prise en charge de certaines formes d'hémophilie.

Le LFB a décidé en 2023 de définir sa Raison d'être de manière collaborative et collective avec la totalité de ses salariés, ainsi qu'avec ses parties prenantes externes. Pour cela, la méthodologie suivante a été mise en place :

- 1 - Consultation de la totalité des collaborateurs en 5 langues via un sondage digital ouvert pendant 7 semaines avec un taux de participation à la hauteur de 64%. L'analyse qualitative du sondage a permis d'identifier les fondamentaux du LFB vus par les collaborateurs (l'expertise du groupe, leur engagement, leur motivation) sur la base desquels a été définie la Raison d'être.
- 2 - Consultation du Conseil d'Administration
- 3 - Consultation des 14 parties prenantes externes : actionnaire, fournisseurs dont l'Etablissement Français du Sang, clients, associations de patients et de donneurs, créanciers, la Direction Générale de la Santé, la Direction Générale des Entreprises... Cet exercice a permis d'affiner la Raison d'être en prenant en compte les besoins des parties prenantes et leur vision du groupe.
- 4 - Après plusieurs ateliers de travail avec les membres du Comité Exécutif et en prenant en compte le retour des toutes les parties prenantes externes, la Raison d'être suivante a été définie : « **le LFB, l'expertise engagée au service de la vie.** » Cette phrase chapeau sera intégrée dans les statuts de la société. Le manifeste, qui explique la phrase chapeau et qui sera utilisé lors des communications internes et externes, a également été défini : « *Experts des médicaments dérivés du plasma, nous sommes un lien essentiel entre les donneurs et les patients, grâce à notre savoir-faire et à notre engagement au quotidien. Investis d'une mission de santé publique, pilier de la souveraineté sanitaire française et acteur reconnu à l'international, nous développons, fabriquons et commercialisons des biomédicaments au service de la vie des patients, en agissant de manière responsable et durable.* »

Conformément aux statuts de la société, la phrase chapeau de la Raison d'être a été approuvée à l'unanimité le 14 décembre 2023 par le Conseil d'Administration. Ce dernier a convoqué le 8 février 2024 l'Assemblée Générale de la société pour statuer le 26 février 2024 sur la modification des statuts de la société par intégration de la Raison d'être.

Le LFB a décidé en 2023 de définir sa Raison d'être de manière collaborative et collective avec la totalité de ses salariés, ainsi qu'avec ses parties prenantes externes

Le Comité RSE a repris en fin d'année 2022. Il joue le rôle d'instance managériale interne du LFB. En 2023, ce comité s'est réuni 4 fois, afin d'actualiser la stratégie RSE du LFB et faire le suivi des priorités de l'entreprise et des plans d'actions en matière RSE. Ce Comité permet également de faciliter les échanges entre l'ensemble des parties prenantes internes.

En 2023, le LFB a également conduit une politique active en matière de recrutement, avec 419 entrées tous contrats en France. Il a investi massivement dans la formation de ses collaborateurs, en partenariat avec différentes écoles et universités, dans les forums emploi et au sein des territoires où sont implantés les sites en France. En 2023, le LFB a participé à 15 événements de ce type avec des équipes constituées de fonctions opérationnelles et Ressources Humaines. Le bien-être et la réussite des collaborateurs sont essentiels.

Le LFB a continué d'apporter un soutien actif aux associations de patients, en France et à l'international, ainsi qu'un soutien aux associations de donneurs de sang en France. Le Comité regroupant les associations de donneurs de sang et de patients, créé en 2019 et présidé par le DG du LFB, s'est réuni sur le site de la nouvelle usine d'Arras le 29 mars 2023.

Le LFB a également poursuivi en 2023 ses actions pour diminuer son impact environnemental, avec une meilleure maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie, une réduction des émissions de gaz à effet de serre et une amélioration de la gestion des déchets. La réduction des déplacements est également au cœur des préoccupations de l'entreprise : navette pour les salariés, covoiturage, nouvelles technologies (vidéoconférences, espaces collaboratifs), télétravail, etc...

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

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

Le Label A++ a été renouvelé pour la 8^{ème} année consécutive,

L'évaluation par la plateforme EcoVadis pour le degré de maturité RSE du LFB a décerné sa Médaille d'argent pour la quatrième année consécutive. Le LFB BIOMEDICAMENTS SA fait partie du top 5% des entreprises évaluées en 2023 par EcoVadis dans le secteur d'activité Fabrication de préparations pharmaceutiques.

Ces résultats encouragent le LFB à poursuivre activement sa démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Cette expertise engagée du LFB est au service de la vie, comme le rappelle sa Raison d'être.

1

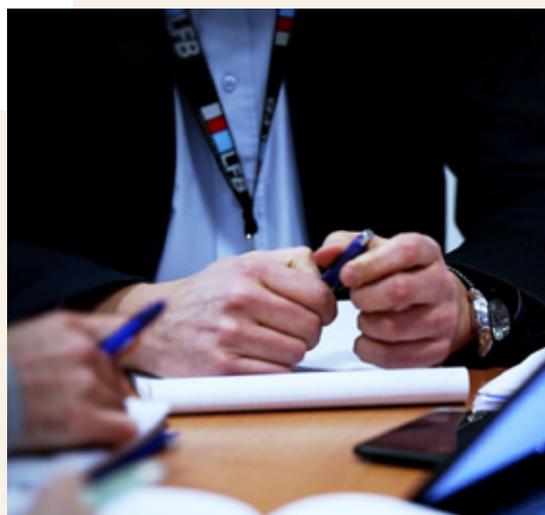
LE MODÈLE D'AFFAIRES DU LFB

Le périmètre national décrit sous les dénominations LFB France ou Groupe LFB (sites des Ulis, de Lille, de Carvin, et d'Alès) a été choisi pour le reporting de l'année 2023, pour les thématiques sociales, sociétales et environnementales. Le déploiement progressif à l'international, spécifiquement à Europlasma, filiale étrangère (centres de collectes de plasma en Autriche et en République tchèque), avec les thématiques sociales et sociétales seulement. Les informations concernant une partie des données sociales des autres filiales étrangères (« LFB USA » et « American plasma ») sont recueillies et intégrées progressivement aux données présentées.

L'ensemble des entités couvertes dans la DPEF présentent la majorité des activités du LFB, de son chiffre d'affaires, et de ses effectifs.

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

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



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

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

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

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

La vision du LFB :

« *Le LFB, l'expertise engagée au service de la vie.* »

La mission du LFB :

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

**DES MOYENS,
DES RESSOURCES,
DES PERFORMANCES...**

RÉSULTATS FINANCIERS

526,1 M€ CA global
412,9 M€ montant couvert par les achats

PORTEFEUILLE DE MÉDICAMENTS

16 médicaments
Commercialisés dans **une trentaine de pays**

CAPITAL HUMAIN

2 828 collaborateurs
48,70% de femmes
51,30% d'hommes
Une culture d'entreprise autour de **5 valeurs**
Accidentologie : taux de fréquence = **9,77** (France)

PERFORMANCES DURABLES

+28,17% eCO₂ entre 2022 et 2023
+9% de consommation d'eau (France entre 2022 et 2023)
63,11% de Déchets non dangereux valorisés
Démarche avancée vers l'**ISO 50 001**

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une mission de **santé publique** en France*
Un **acteur majeur** de la filière française du plasma
19 actions pour les associations de patients (France et International)
3 actions pour les organisations de donneurs de sang

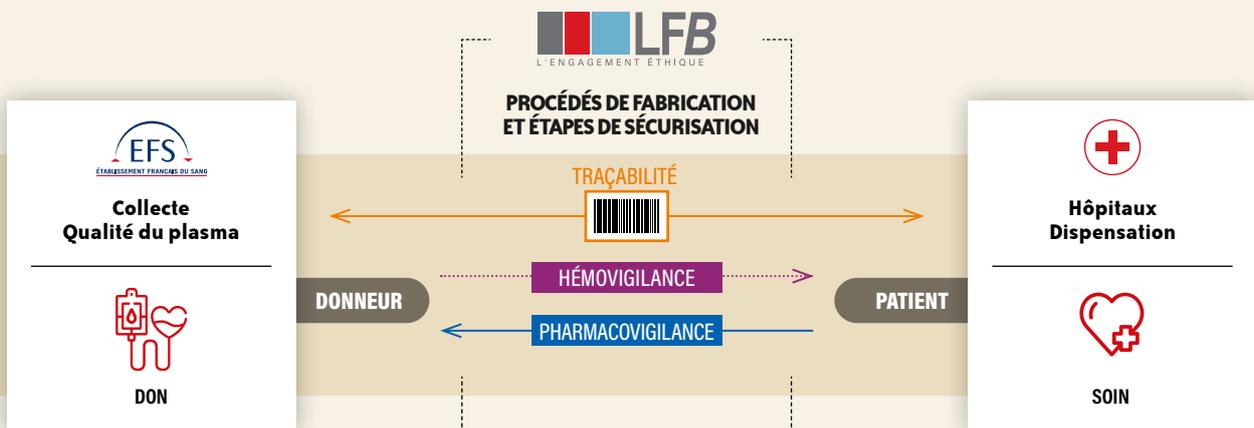
CAPITAL INTELLECTUEL

44 publications scientifiques**
59 914 heures de formation (25,73 heures/salariés)
1 924 personnes formées à la compliance
100% d'acheteurs formés aux achats responsables

SITES INDUSTRIELS EN FRANCE

4 sites de bioproduction : aux Ulis (91), à Lille (59), à Alès (30) et un futur site à Arras (62)
992 376 Litres de plasma fractionné
1 857 503 flacons libérés
556 lots libérés

Données 2023



... RESPONSABLES ET DURABLES.

Les principaux engagements RSE du LFB.

DOMAINE SOCIAL

En faisant du LFB une entreprise sociale et responsable

DOMAINE SOCIÉTAL

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

DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

En réduisant autant que possible son empreinte carbone.

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

**Extraits, articles, publications scientifiques écrits par des auteurs du LFB et/ou citant des produits du LFB

2

STRUCTURE DU GROUPE LFB & PÉRIMÈTRES



PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE MONDIALE DU GROUPE LFB : ACTIVITÉS ET MARCHÉS



FRANCE



- Centres de collecte de sang et de plasma
- Filiales commerciales
- Site de production des médicaments dérivés du plasma (LFB Biomédicaments)
- Sites de production des médicaments recombinants

LES ACTIVITÉS DU GROUPE LFB SONT DIVERSIFIÉES EN PLUSIEURS CATÉGORIES :

- **Les centres de collectes de sang et 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, grâce à des partenaires commerciaux et à ses filiales, 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 2 (Les Ulis et Lille) avec une nouvelle usine en construction à Arras, en cours de qualification. Ces usines fractionnent le plasma humain collecté afin de produire ses médicaments.
- **Les sites de production de médicaments recombinants** : situés à Alès (France) et Charlton (USA), ces sites sont spécialisés en production de protéines thérapeutiques.

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

Répartition des entités et filiales appartenant au groupe LFB selon les activités et la répartition géographique

SOCIÉTÉ MÈRE	PÉRIMÈTRE	ENTITÉ DE PRODUCTION DE MÉDICAMENTS RECOMBINANTS & DÉRIVÉS DU PLASMA	SITE	
LFB SA	LFB Groupe (périmètre de reporting de l'actuelle DPEF)	LFB France (LFB biomedicaments, LFB biotechnologie, LFB biomanufacturing, LFB Global Plasma)	Les Ulis	
			Lille	
			Carvin	
			Alès	
				Arras
			ENTITÉ DE COLLECTE DE SANG ET DE PLASMA	PAYS DE COLLECTE
			LFB American Plasma	États-Unis
			Europlasma	Autriche
				République Tchèque
			FILIALES DE PROMOTION	PAYS DE PROMOTION
	Périmètre complémentaire à intégrer dans la DPEF de 2025 sur l'exercice 2024	LFB USA Inc. & rEVO Biologics Inc.	États-Unis	
LFB Hemoderivados e biotecnologia Ltda		Brésil		
LFB GmbH		Allemagne		
LFB Biopharmaceuticals Ltd		Angleterre		
LFB Bioterapias Hispania		Espagne		
LFB Middle East & CAF-DCF		Belgique		
Laboratorio Farmaceutico LFB Mexico		Mexique		
LFB Arabia LLC		Arabie Saoudite		
		Hema biologics	États-Unis	

Mise en équivalence Intégration globale

Les périmètres évoqués dans ce document se rapportent à ce tableau.

Le périmètre actuel de reporting, évoqué dans ce document sous l'appellation « LFB groupe », ne comprend que les entités de production de médicaments recombinants et dérivés du plasma, les entités de collecte de sang et de plasma et la principale filiale de promotion : LFB USA.

Les autres filiales de promotion, ne représentant pas un pourcentage élevé des effectifs (seulement 2,1%) ne sont donc pas intégrées dans le cadre du reporting extra-financier. Elles seront intégrées progressivement dans la DPEF sur l'exercice de 2024.

3

RISQUES RSE



ENJEUX	RISQUES
1 Maintien de politiques d'évolutions et de rémunérations adaptées	Perte de l'attractivité de l'entreprise
2 Garantir la répartition des effectifs de salariés par sexe et par âge	Augmentation de la discrimination et perte de la transmission des connaissances (insertion des jeunes et tutorat)
3 Garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leur métier	Inadéquation entre les besoins métiers et les compétences des collaborateurs
4 Renforcer l'attractivité pour recruter des talents	Perte d'attractivité ayant un impact opérationnel et financier négatif
5 Garantir les conditions de santé et sécurité au travail Promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	Responsabilité concernant la santé des collaborateurs
6 Faire le bilan des accords collectifs	Réduction du dialogue social avec un risque de développement des mouvements sociaux
7 Gérer la consommation d'eau	Risque de rupture des activités et impact sur l'environnement
8 Définir les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Augmentation des dépenses et de l'impact sur l'environnement
9 Evaluer les mesures prises en faveur de la santé et sécurité des patients	Risque sécurité et relations patients
10 Favoriser des actions en faveur de la diminution des émissions de gaz à effet de serre	Augmentation de la pollution et des émissions de CO2 dans l'atmosphère
11 Gérer des consommations énergétiques générées par l'activité de la société	Risque de rupture des activités et impact sur l'environnement
12 Prendre en compte les enjeux sociaux dans la politique d'achat (envers les sous-traitants et les fournisseurs)	Risques liés aux accords et partenariats liés à la santé financière
13 Maintenir les conditions de dialogue avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de la société. Maintenir les actions de partenariat ou de mécénat	Risque significatif vis-à-vis de l'actionnaire et des accords de partenariats
14 Prévenir et lutter contre la corruption	Risque juridique et financier éthique et de conformité – Cybersécurité
15 Respecter le bien-être animal	Risque éthique et pour la réputation de l'entreprise

UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE

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

La Direction des Affaires Financières (DAF) et la RSE ont défini les enjeux et risques identifiés dans le tableau ci-dessous. Cette démarche permet de les suivre dans un temps défini selon des indicateurs de performance liés aux politiques et actions mises en œuvre, et d'évaluer les résultats.

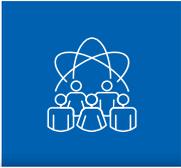
L'entreprise a ainsi défini 15 thématiques RSE jugées importantes au regard de son activité.

THÉMATIQUE LES TRAITANT	KPIS ASSOCIÉS	PÉRIMÈTRE COUVERT
Rémunérations	Augmentations annuelles Taux de promotion	LFB Groupe
Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et filiales.	Répartition homme/femme Variation du nombre d'alternants s'étant vu proposer un contrat en CDD ou CDI à la fin de leur contrat Variation du nombre d'alternant	(LFB France pour les KPI concernant les alternants)
Formation	Taux de salariés formés au moins une fois Effort global de formation	LFB France
Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et filiales.	Taux de turnover Taux de salariés ayant bénéficiés d'un Plan de Carrière ou de Développement Individuel	LFB Groupe
Santé et sécurité	Indicateurs d'incidents de travail (TFI et taux d'évolution d'accidents de travail avec arrêts (AAA)) Taux d'absentéisme	LFB France
Relations sociales	Taux de site couvert par CSE	LFB France
Consommation d'eau	Variation de consommation d'eau globale m ³ d'eau par litre de plasma fractionné	LFB France
Gestion des déchets	Taux de déchets non dangereux revalorisés Kg de déchets totaux générés par litre de plasma fractionné Kg de déchets totaux générés par flacon de produit libéré	LFB France
Loyauté des pratiques	Nombre de réclamations des produits LFB sur l'ensemble des produits vendus (PPM)	LFB France
Adaptation aux conséquences du changement climatique	Litres d'éthanol consommés par litres de plasma fractionné Moyenne d'émission de CO ₂ de la flotte automobile du LFB Taux de réduction des émissions de GES liées aux impressions papier Taux d'électricité certifié d'origine renouvelable sur le site d'Alès.	LFB France
Energies et émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)	Variation des consommations énergétiques globales Variation des émissions de GES (Scopes 1 & 2)	LFB France
Achats Responsables	Délai moyen de paiement des fournisseurs en jours Part des achats auprès des PME en % Part des achats du secteur adapté ou protégé en CA sur le total des achats (hors achat plasma) Pourcentage de fournisseurs en France Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables Pourcentage d'acheteurs ayant des objectifs RSE Pourcentage de fournisseurs ayant répondu à l'évaluation EcoVadis	LFB France
Interactions avec les parties prenantes externes	Délai moyen de contractualisation Taux de projets approuvés par le comité avant le 31/12	LFB Groupe
Prévenir et lutter contre la corruption	Taux de réussite aux formations e-learning concernant les sujets anticorruption Taux de réussite formation e-learning RGPD Taux de réussite formation e-learning Encadrement des avantages et transparence des liens Taux d'utilisateurs ayant réussi le test de phishing	LFB Groupe
Respect du bien-être animal	Taux de résultats positifs pour les tests SPF (Sans Pathogène Spécifique)	LFB Groupe

3.2

NOS PRINCIPAUX ENJEUX ET OBJECTIFS POUR RÉDUIRE LES RISQUES

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

	 DOMAINE SOCIAL	 DOMAINE ENVIRONNEMENTAL	 DOMAINE SOCIÉTAL
A	Enjeux liés aux effectifs totaux et à la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
B	Enjeux liés aux rémunérations et leurs évolutions	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités de dialogue avec celles-ci - Maintien des actions de partenariat ou de mécénat
C	Enjeux liés à l'absentéisme	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société	La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale
D	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Lutte contre la corruption et évasion fiscale
E	Le bilan des accords collectifs notamment en matière de santé et de sécurité au travail, la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives	Respect du bien-être animal dans les activités de l'entreprise	Cybersécurité (sécurité de l'information)
F	Les politiques mises en œuvre en matière de formation, et l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leurs métiers		

3.3

ENJEUX NON DÉVELOPPÉS

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

Informations relatives à ses engagements sociétaux en faveur :

- **De l'économie circulaire** : l'activité de l'entreprise, sensible à l'économie circulaire et au cycle de vie des composants utilisés dans la fabrication des médicaments, valorise une partie de ses déchets non dangereux, recycle l'alcool utilisé, dilué en sous-produit ou le renvoie pour régénération. La production fabrique des médicaments à usage unique et non employables ou recyclables après leur date de péremption. **Les médicaments du LFB sont envoyés sur commande spécifique, il n'y a pas de médicament non utilisé à l'hôpital,**
- **De la lutte contre le gaspillage alimentaire** : la restauration d'entreprise sur les sites principaux du LFB (Les Ulis et Lille) est sous-traitée à des organismes professionnels. Le LFB est responsable de ses prestataires et suit les informations transmises par ceux-ci sur les tonnages de gaspillage alimentaire. Des critères sociaux environnementaux sont demandés dans le cahier des charges lors de l'appel d'offre pour la sélection du prestataire et sont inclus dans les contrats,
- **De la promotion des liens interarmées** : à l'occasion de la Fête Nationale, le LFB est aux côtés de l'Association pour la Promotion de la Transfusion Sanguine dans les Armées (APTSA) qui soutient la mission et les activités du Centre de Transfusion Sanguine des Armées. Chaque année, le 14 juillet, l'APTSA organise aux Invalides une opération de collecte de sang exceptionnelle au profit des armées : « Don du Sang au profit des soldats en opérations extérieures et des blessés soignés dans les hôpitaux militaires ».
- **De la lutte contre la précarité alimentaire** : l'activité du LFB n'est pas concernée par cet engagement,
- **D'une alimentation responsable, équitable et durable** : l'activité principale du LFB n'est pas concernée par cet engagement sociétal.

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

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

Informations relatives aux mesures prises en faveur des personnes handicapées

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



4

DOMAINE SOCIAL

4.1

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

ENJEU

Le pilotage des effectifs est primordial pour l'entreprise dans un contexte de croissance industrielle. Elle assure l'adaptation optimale des besoins en compétences selon les postes et les profils souhaités et une meilleure allocation en termes de ressources, en lien avec la vision stratégique, les priorités et les objectifs de l'entreprise (notamment dans le cadre de la mise en exploitation du site industriel arrageois).

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB Groupe.

Les KPIs concernant les alternants sont en revanche limités au périmètre France, car les autres entités ou filiales n'embauchent pas à ce jour sous ce type de contrat.

POLITIQUE

La politique sociale vis-à-vis des collaborateurs est un enjeu essentiel pour l'attractivité, la performance et la pérennité de l'entreprise.

Afin d'accompagner et soutenir la croissance, la politique sociale s'appuie notamment sur :

- Une politique active de mobilité interne, formation et de développement individuel, **poursuivie en 2023 avec pour objectif 600 souhaits d'évolution,**
- Le développement de la Marque Employeur visant à la fois à accroître l'attractivité de l'entreprise pour répondre aux enjeux de recrutement et générer de la fierté d'appartenance au sein de l'entreprise à visée de rétention,
- Nos engagements à agir en faveur de l'insertion des jeunes au sein des équipes par la voie des stages et de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) **avec un objectif de 160 alternants dans les effectifs en 2023 (à date du 31/12/2023). L'objectif se poursuit en 2024 avec une ambition de 200 recrutements, en croissance de 25% par rapport à l'année précédente.**
- Des actions relatives au bien-être au travail

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

1. Bilan social

Le relevé mensuel des effectifs et leur suivi annuel font l'objet d'une synthèse dans le bilan social de l'entreprise chaque année.

Le bilan social contient notamment les indicateurs RH suivants :

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

Des indicateurs sociaux comme le turnover, l'absentéisme et d'autres sont revus tous les mois au sein des comités de direction site pour évaluer les risques associés et mettre en place des actions concrètes si nécessaire.

2. Développement de la Marque Employeur

La stratégie Marque Employeur vise, depuis 2022, à développer l'attractivité de l'entreprise auprès de différentes cibles de candidats afin de répondre aux besoins de recrutement du LFB à court et moyen terme.

En 2023, cette stratégie Marque Employeur a été poursuivie par un plan de communication ciblé. Ce plan de communication annuel multi-canaux, qui comprend une signature, des messages-clés, des portraits et des témoignages de collaborateurs, diffuse l'identité distinctive du LFB en tant qu'employeur auprès de l'écosystème, répondant au double objectif de :

- Renforcer la visibilité et la réputation du LFB par la présence digitale, mais aussi auprès des écoles-cibles, dans les forums emploi et au sein des territoires où sont implantés les sites en France. En 2023, le LFB a participé à 15 événements de ce type avec des équipes constituées de fonctions opérationnelles et RH.
- Mobiliser les collaborateurs autour d'une identité et d'une culture commune et les encourager dans leur rôle d'ambassadeur.

QUELQUES CHIFFRES CONCERNANT L'ATTRACTIVITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA MARQUE EMPLOYEUR

- Le nombre d'étudiants intégrés à nos équipes est en croissance de 21% par rapport à 2022, avec près de 158 étudiants recrutés en stage longue durée et alternance,
- Les métiers de l'industriel et de la qualité arrivent en tête pour le nombre d'étudiants recrutés cette année au sein de ces équipes, totalisant près de 80% des stages et alternances conclus en 2023,
- 125 alternants inscrits pour l'année scolaire 2022/2023 dans les effectifs au 31/12/2023, (100 alternants en 2022) soit 25% d'augmentation.
- Le LFB a obtenu pour la deuxième année consécutive le label HappyIndex®Trainees qui certifie la qualité des stages et contrat d'alternance proposés, avec une note de 4,08/5. A l'issue de cette même enquête, le LFB se situe à la 9^{ème} place sur 93 entreprises participantes, dans la catégorie 100-199 jeunes talents présents en 2023,
- Variation du nombre d'alternants s'étant vu proposer un contrat en CDD ou CDI à la fin de leur contrat : 19% sur l'année 2023.

3. Développement de la politique Jeunes Talents

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

- Créer à court et moyen terme un vivier de compétences spécifiques par la collaboration de terrain,
- Développer des partenariats avec 25 écoles qui forment à nos métiers dans les bassins d'emploi où sont implantés les sites du LFB, et faire rayonner la Marque employeur,
- S'engager dans une démarche en cohérence avec les valeurs du LFB.

Au sein de la Direction Recrutement & Marque Employeur, une équipe est dédiée au recrutement rigoureux de ces Jeunes Talents (stages longue durée et alternance) ainsi qu'au suivi et à l'animation de cette communauté dans l'entreprise.

4. Poursuite du programme de cooptation

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

Les avantages pour l'entreprise et les collaborateurs cooptés sont nombreux :

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

En 2023, la dynamique de la cooptation se confirme : 248 candidatures ont été recommandées par des salariés du LFB, parmi lesquelles 61 ont abouti à une embauche (soit un taux de succès de 24,6% pour les cooptations). C'est un résultat en augmentation de 13 % par rapport à l'année précédente et 77% des postes pourvus par la cooptation se trouvent à la Direction industrielle.

5. Accord Mobilité ARRAS

Les modalités d'accompagnement à la mobilité vers le site d'Arras issues de l'accord signé en juillet 2021 se sont poursuivies en 2023. Cet accord permet de faire bénéficier à tout collaborateur souhaitant rejoindre le site d'Arras, de conditions financières et non financières, ainsi que d'un accompagnement professionnel facilitant sa mobilité géographique par :

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

6. Filiale Europlasma

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

- Mise en œuvre d'un nouveau système d'enregistrement du temps de travail en Autriche,
- Ouverture de l'outil Workday aux managers d'Europlasma (application RH du LFB),
- Lancement du Management de la performance 2023 avec la fixation des objectifs.

7. Egalité de traitement

ENJEU

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

POLITIQUE

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

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

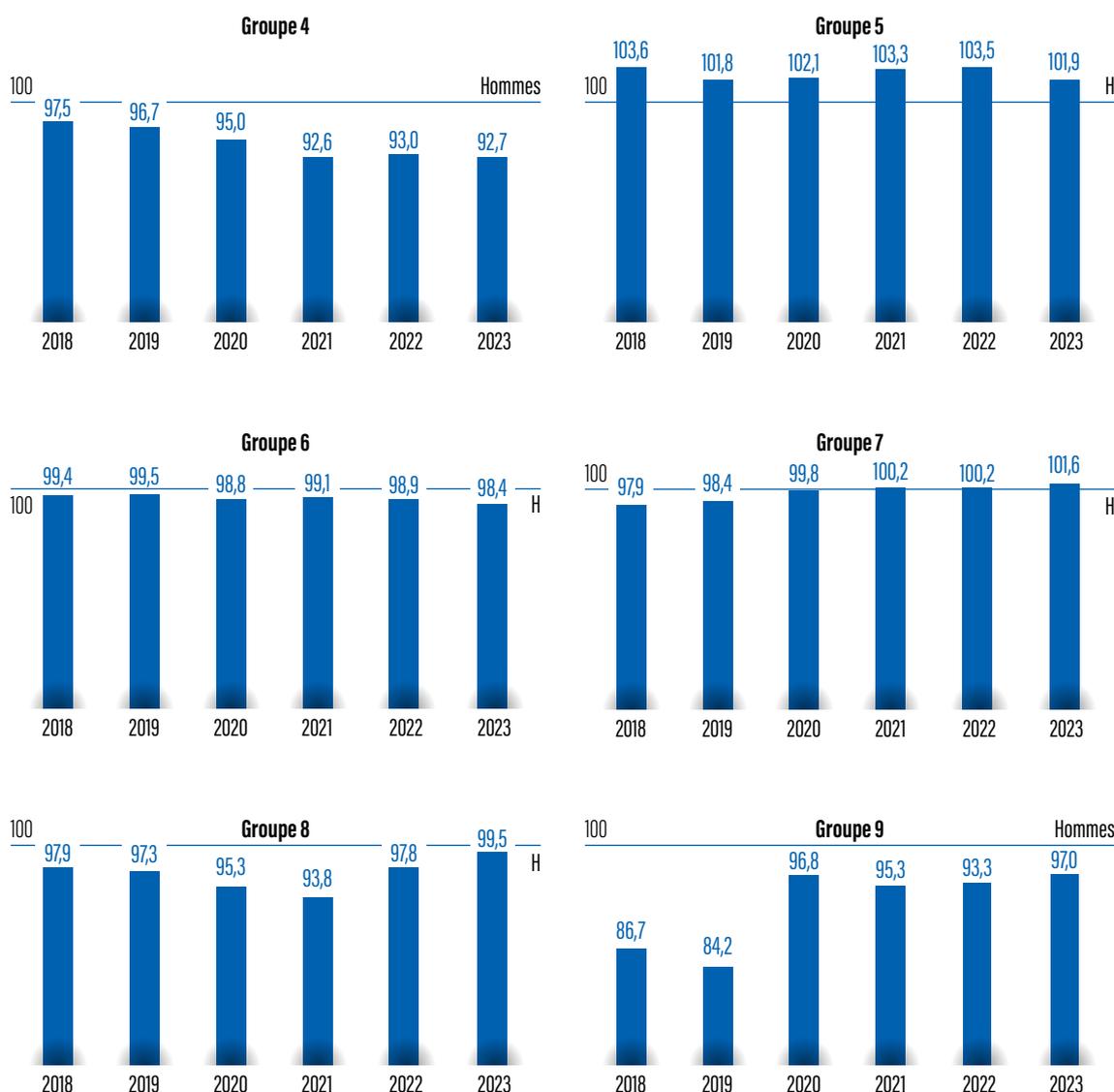
ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

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

Positionnement du salaire de base moyen (hors prime d'ancienneté) des femmes par rapport aux hommes de 2017 à déc. 2023 (en %)





Les groupes représentent les échelons des salariés selon la classification collective du LEEM

■ Proportion de femme en %

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

Notre politique handicap repose sur :

- le maintien dans l'emploi, par l'aménagement ergonomique du poste de travail si besoin,
- un accompagnement financier : le LFB finance une prime ou un chèque CESU pour les personnes se déclarant RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé),
- 122 personnes ont bénéficié de la prime ou des CESU sur l'ensemble des sites en 2023, soit en croissance de 34,1% par rapport à l'année 2022.

Un plan de communication a été déployé sur l'année 2023 pour sensibiliser les collaborateurs au Handicap. Un événement a été organisé le 17 octobre 2023 avec l'animation de 10 ateliers où 83 collaborateurs se sont inscrits. Ces ateliers avaient pour objectifs d'introduire la politique handicap, de proposer des ateliers de mise en situation (faire un origami avec une personne en situation

d'handicap, mettre à disposition du matériel pour simuler un handicap...) et de rappeler des actions déployées au sein du LFB.

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

- « Tout salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou de son conjoint atteint d'une maladie lourde, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un don de jours de repos au LFB »,
- Cette politique permet, sur la base du volontariat, aux salariés de céder une partie de leurs droits à repos à un autre salarié ayant à charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade, handicapé ou victime d'un accident particulièrement sérieux,
- 23 jours ont été collectés en 2023 soit un solde cumulé de 195 jours.

RÉSULTATS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2023

	HOMMES				FEMMES				TOTAL PAR SOCIÉTÉ
	CDI	CDD	Altern.	Total	CDI	CDD	Altern.	Total	
LFB France	1037	51	54	1142	971	42	71	1084	2 226
Europlasma	48	7	0	55	208	31	0	239	294
LFB USA	37			37	46			46	83
American Plasma	64			64	161			161	225
TOTAL	1186	58	54	1298	1386	73	71	1530	2 828

- Emploi : **419 entrées en 2023**, tous contrats en France (hors transferts et suspensions de contrat), **356** en 2022.
- **6,29%** d'alternants dans les effectifs de 2023 (nombre d'alternants/effectif moyen (125/1986,83), 5,18% en 2022).
- L'effectif total est de **2 828 collaborateurs en 2023**. Les données groupe sont obtenues par la somme des données totales France, des filiales EUROPLASMA et LFB USA (y compris American Plasma).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2023 PAR TRANCHE D'ÂGE

Tranche d'âge	- 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-59 ans	+ 60 ans	TOTAL
LFB France	165	589	580	558	224	110	2 226
Europlasma	13	55	84	102	28	12	294
LFB USA	11	12	14	15	17	14	83
American Plasma	56	82	47	24	14	2	225
TOTAL	245	738	725	699	283	138	2 828

RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2023 PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

Tranche d'ancienneté	- 2 ans	2-5 ans	6-10 ans	11-20 ans	21-30 ans	+30 ans	TOTAL
LFB France	562	586	304	358	233	183	2 226
Europlasma	88	65	73	61	7	0	294
LFB USA	39	13	12	4	14	1	83
American Plasma	198	27	0	0	0	0	225
TOTAL	887	691	389	423	254	184	2 828

- La moyenne d'âge sur les sociétés du Groupe en France est de **41,5 ans** (41,8 ans en 2022).
- La moyenne d'ancienneté sur les sociétés du Groupe en France est de **10,3 ans** (10,8 ans en 2022).
- La répartition entre cadres et non cadres est uniquement renseignée sur les effectifs France (répartition non réalisée dans les filiales)

CADRES / NON-CADRES AU 31/12/2023 EN FRANCE			RÉPARTITION DES FEMMES CADRES / NON-CADRES AU 31/12/2023 EN FRANCE		
Statut	Effectifs inscrits	Répartition	Statut	Effectifs inscrits	Répartition
Cadres	1191	53,50%	Cadres	564	52,03%
Non cadres	1035	46,50%	Non cadres	520	47,97%
TOTAL	2226	100,00%	TOTAL	1084	100%

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

INDICATEUR DU TAUX DE TURNOVER - 2023				
	LFB France	Europlasma	LFB USA	American Plasma
Total de sorties CDI	176	39	15	136
Effectif moyen en CDI*	1986,8	155,23 *	76,75	186,83
TAUX DE TURNOVER DES CDI*	8,86%	25,12%	19,5%	72,8%

* : moyenne des ETPs (et non des effectifs)

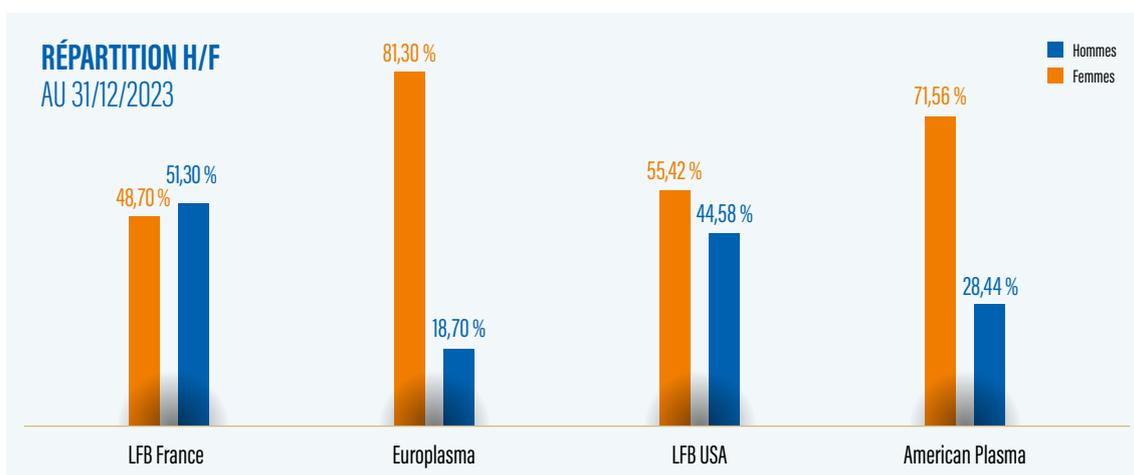
Le **taux de turnover** est calculé de la même manière au niveau groupe correspondant au : Nombre de sorties CDI de l'année N / effectif moyen en CDI sur l'année N. Exemple de la France = $176/1986,8 = 8,86\%$.

■ **Variation du nombre d'alternants : 19% sur l'année 2023** (Alternants s'étant vu proposer un contrat en CDD ou CDI à la fin de leur contrat).

■ **En 2023, 32 jeunes talents** se destinant au marché du travail à l'issue de leur alternance se sont vu proposer un contrat en CDD ou CDI au LFB, en progression par rapport aux 21 recrutements faits par ce biais en 2022, soit **une augmentation de 52,38%** par rapport à l'année précédente.

■ **La répartition F/H est stable en France** sur les 4 derniers exercices pour l'ensemble du périmètre France.

■ **93,16% de salariés** en France ont bénéficié en 2023 d'un Plan de Carrière ou Plan de Développement Individuel.



ENJEU

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

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité sur le périmètre LFB Groupe.

POLITIQUE

Le LFB veille à pratiquer une politique salariale lui permettant d'être attractif dans son secteur d'activité pour limiter le turnover et fidéliser les collaborateurs.

En France, l'objectif est d'aligner les salaires au plus proche des pratiques du marché, et à minima sur la grille du LEEM + 3%. Cet objectif pourrait être revu à la hausse en fonction des considérations budgétaires et de la situation financière de l'entreprise.

En France, les évolutions de salaire de base se font une fois par an selon les décisions prises à l'issue des négociations annuelles obligatoires (NAO) menées avec les organisations représentatives du personnel et concernant l'ensemble des collaborateurs. En 2023, un accord NAO a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales ainsi qu'un avenant à l'accord du plan d'épargne Groupe et un avenant à l'accord PERECO.

Les données sur les rémunérations concernent la masse salariale brute annuelle avec des éléments fixes (salaire de base, prime d'ancienneté...) et des éléments variables (part variable des cadres, heures supplémentaires, prime de poste...). Une grille interne de salaires minima située à +3% au-dessus des minima conventionnels est appliquée. Pour la filiale Europlasma, les règles légales spécifiques à chaque pays sont respectées. Concernant les filiales, l'objectif est de veiller au respect à la fois des obligations légales et conventionnelles et des enveloppes d'augmentation cohérentes avec ce qui est décidé pour la France.

Pour les rémunérations :

- Les salaires dans notre entreprise en Autriche sont régis par la « convention collective des employés » (non spécifique

à notre branche) qui est une convention par défaut en absence de l'existence d'un accord de branche. Les barèmes de la convention sont actualisés chaque année au mois de janvier. Les cadres supérieurs ont une part de rémunération variable qui s'établit en moyenne autour de 10%. Concernant l'organisation du travail, les durées hebdomadaires de travail s'échelonnent de 7 heures à 40 heures avec une grande variabilité (10 h, 12 h, 17 h, 20 h, 21 h etc...)

- En République tchèque l'entreprise dispose d'un barème salarial en fonction du niveau de poste (mis en place depuis 2021 avec l'aide d'un consultant RH). L'inflation locale est surveillée afin d'indexer annuellement le barème au plus près. En moyenne, de 10 à 20 % du salaire est variable (prime sur objectifs individuels pour les cadres et collectifs pour les non-cadres). Concernant l'organisation du travail en République tchèque, la diversité des profils horaires est bien moindre.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

- Augmentation générale de 4% des salaires au 01/01/2023 avec un minimum de 150 euros sur une base temps plein,
- Prime au mérite groupes 1 à 6, entre 0 et 1 600€ basée selon rating de performance annuelle,
- Poursuite de la dynamique du plan d'épargne groupe PEG et PERECO et reconduction du principe d'abondement pour le Plan d'Epargne Retraite Collective. Le niveau d'abondement 2023 est le même que celui de 2022,
- Revalorisation des éléments variables de paie ainsi que des bonus contractuels individuels des cadres et des primes commerciales cibles de 4%.

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

Pour la filiale Europlasma, en Autriche, l'augmentation de salaire pour 2023 suit la convention collective des employés. Certains salariés (par exemple les médecins, les directeurs de centre, les cadres supérieurs) peuvent bénéficier d'une augmentation supérieure à la moyenne.

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

RÉSULTATS

- 4% d'augmentation générale des salaires (avec plancher à 150€) au 01/01/2023.
- Prime au mérite pour les groupes 1 à 6 (de 0 à 1 600€ selon rating de performance).
- Revalorisation des éléments variables de paie ainsi que des bonus contractuels individuels des cadres et des primes commerciales cibles de 4%.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS EN 2022

	LFB France	Autriche	Rep.Tch	LFB USA	American Plasma
Augmentations annuelles	4,00%	8,00%	7,00%	4,00%	4,00%

- **8,86 % : taux de promotion LFB France** (nombre de changement de groupe des collaborateurs en CDI en 2023 (176) / effectif moyen CDI (1986,8), contre un taux de 5,96% en 2022.
- **6,44 % : taux de promotion 2023 Europlasma** (nombre de changements de groupes des collaborateurs en CDI en 2023 (10) / effectif moyen CDI (254,07), contre un taux de 4,71% en 2022.
- **7,82 % : taux de promotion 2023 LFB USA** (nombre de changements de groupes des collaborateurs en CDI en 2023 (6) / effectif moyen CDI (76,75)
- **15,5% : Taux de promotion 2023 American Plasma** (nombre de changements de groupes des collaborateurs en CDI en 2023 (29) / effectif moyen CDI (186,83)

MOBILITÉ INTERNE AU LFB

	LFB France	Europlasma	LFB USA	American Plasma
Nombre de changements de groupes en 2023	176	10	6	29

4.3

RELATIONS SOCIALES

ENJEU

La mobilisation de la Direction en faveur de la qualité des relations sociales au sein du groupe est une priorité. Le respect et l'écoute des collaborateurs et de leurs représentants ont toujours conduit à instaurer et à maintenir un climat constructif. Le LFB a su ainsi préserver la confiance de ses salariés en instaurant un dialogue social transparent et continu. La politique de la porte ouverte est aussi clé avec des rencontres individuelles et informelles que la direction des ressources humaines organise avec les membres composant les instances représentatives du personnel.

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB France. Les autres entités seront intégrées progressivement.

POLITIQUE

Le LFB favorise toujours un dialogue direct et collaboratif sur l'ensemble des établissements du groupe par le bilan des accords collectifs. Cette volonté s'accompagne d'une politique sociale cohérente et dynamique pour le maintien à 100% du taux de site couvert par un CSE.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

1. Organisation du dialogue social

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

- Un CSE E (Comité social et économique d'établissement) sur chaque périmètre (Hauts de France et Ulis/Alès) doté d'une CSSCT Etablissement,
- Un CSEC central doté d'une CSSCT centrale,
- Tenue mensuelle des CSE d'établissement, et 8 réunions de CSE central en 2023 dont 5 en extra.

2. Bilan des accords collectifs

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

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

RÉSULTATS

■ **3 accords collectifs signés en 2023, (dont 1 accord NAO et 2 avenants pour PEG et PERCO)** (3 signés en 2022 en France).

■ Promotion pour les activités physiques et sportives : **177 personnes inscrites sur le périmètre France, soit 9% de l'effectif France.**

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

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

ENJEU

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

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB France et de la filiale Europlasma.

POLITIQUE

Pour LFB France

■ Le LFB s'engage dans une démarche volontariste de performance et d'exigence de la maîtrise des risques professionnels et de la culture de la prévention. Cette démarche d'amélioration continue vise à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs du groupe et du personnel des entreprises extérieures intervenant sur ses sites, ainsi qu'à maîtriser la sécurité de ses projets par la mise en œuvre de processus structurés.

L'ambition du groupe est de tendre vers le « zéro accident » et de mettre en œuvre une culture Santé-Sécurité partagée.

Pour la filiale Europlasma :

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

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

Les informations de Santé et Sécurité au travail des autres filiales seront intégrées progressivement au périmètre de la DPEF.

De plus, en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail, le LFB a adopté une politique volontariste s'appuyant sur la promotion des conditions de travail collaboratives, le maintien dans l'emploi et la prévention des risques-psycho-sociaux. Ces dispositifs contribuent également à diminuer l'absentéisme, révélateur du bien-être au travail.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le LFB déploie une démarche d'amélioration continue des process HSE dans tous les sites français du groupe. La santé et la sécurité des collaborateurs des sites sont sous la responsabilité de la direction industrielle. Ainsi, rattachée directement au directeur des Affaires Industrielles, la direction HSE Groupe a pour missions principales de proposer et mettre en œuvre une stratégie santé-sécurité lisible et efficace et d'animer la démarche préventive santé-sécurité comme un élément fort et indispensable de la performance globale de l'entreprise. Localement, les équipes HSE (hygiène, sécurité, environnement) animent la démarche de prévention des risques HSE et appuient la ligne managériale de leur expertise, de la conformité aux réglementations, de la mise en place de la sécurité, de la sensibilisation et de la formation des salariés.

Le renforcement de la culture sécurité dans toutes les lignes managériales favorise l'implication de chacun au travers d'échanges, de sensibilisations facilitant ainsi l'appropriation des règles et consignes par tous avec les axes prioritaires suivants :

Développer la conscience des dangers existants au travail, des équipes sur le terrain jusqu'au comité de direction, grâce à différentes actions déployées sur les 4 sites du LFB :

■ **Les "Safety Days"**, qui ont regroupés 631 participants au cours de 15 ateliers sur différentes thématiques comme « la Pyramide des accidents, les EPI (Equipements de Protection Individuelle), la lutte contre un incendie, les Conseils TMS (troubles musculosquelettiques) lors du travail sur écran, Les gestes de 1^{ers} secours, Le tri des déchets, ...

■ **Développer une application interne «Safetrack»** actuellement en phase de test pour faciliter la déclaration et le traitement des situations dangereuses.

■ Mettre la ligne managériale au cœur des processus HSE.

L'objectif étant d'éviter la récurrence des accidents, l'implication de la ligne managériale est primordiale du directeur de site jusqu'aux managers de proximité.

Dans ce but, la procédure de diffusion des accidents de travail avec et sans arrêt a été révisée et diffusée à l'ensemble des managers de l'Industriel et de la Qualité. Le rôle des managers est de diffuser les informations auprès de leurs équipes et de vérifier si la typologie d'accident présentée peut concerner leur périmètre. Le cas échéant, le manager doit déployer le plan d'action indiqué.

- **Renforcer l'analyse des nouveaux événements santé-sécurité** pour accroître l'efficacité du plan d'action actualisé en juillet 2023 en découlant et éviter la survenance d'un accident du travail. C'est ensuite la feuille de route santé-sécurité qui viendra prendre le relai de ce plan d'action. Les Directions opérationnelles travaillent à partager tous les événements indésirables (prise en compte des incidents, presque-accidents, accidents) à travers la diffusion de flash relatant les circonstances, les causes et leur traitement afin d'éviter la récurrence de leur survenance.

■ **Comprendre et réduire l'absentéisme**

Le plan de prévention et ses actions contre l'absentéisme mis en place en 2021 ont été prorogés en 2023:

- Analyse fine des résultats afin de mieux cibler les causes,
- Renforcement de la communication sur les résultats de l'absentéisme pour chaque secteur,
- Détermination d'un process à suivre pour les collaborateurs / les managers en cas d'absence, portant sur les éléments suivants :
 - Mode de prévenance,
 - Entretien de ré-accueil,
 - Maintien du lien avec les absents longue durée.
- Proposition de poste aménagé en cas de pathologie permettant de travailler ou en cas d'accident de travail,
- Formation de l'encadrement et des élus à ce process et aux contraintes légales de l'absentéisme (droits et devoirs des salariés et de l'entreprise) :
 - Suivi des situations les plus sensibles avec les managers,
 - Réunions régulières sur la base d'indicateurs statistiques (comme le facteur de Bradford) sur les actions à mettre en place pour mieux comprendre les situations individuelles et collectives.

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

- **Le télétravail** : le LFB a conclu un accord relatif au télétravail à durée indéterminée pour l'ensemble de ses collaborateurs en France dont le poste est éligible, leur permettant de travailler jusqu' à deux jours par semaine

depuis leur domicile, ou d'un autre lieu déclaré à l'avance, réduisant ainsi leur temps de transport. Cet accord contribue également à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et apporte de la flexibilité d'organisation aux équipes.

- **La prévention des risques psychosociaux** avec la mise à disposition des salariés d'une plateforme d'écoute et de soutien :
 - "Hope Expert" est une plateforme d'accompagnement et de soutien par téléphone et par vidéoconférence. Les appels sont confidentiels via une prise de rendez-vous sur le site <https://hopecoachs-lfb.youcanbook.me>,
 - De plus, afin d'accompagner les managers et les collaborateurs qui connaissent des changements collectifs, un travail collaboratif est en cours avec les membres de la CSSCTE des Ulis en vue de construire une proposition d'accompagnement.

En lien avec la prévention de la santé mentale et de la santé physique, le LFB a lancé une initiative en 2023 sous le format d'un pilote aux Ulis. Le LFB a mis en place un partenariat avec une start up Axomove permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un programme de sensibilisation et d'accompagnement des troubles musculo squelettiques. Les collaborateurs ont accès à un questionnaire d'auto-évaluation, à des programmes personnalisés d'exercices et d'éducation à la santé et téléconsultation avec kinés (bilan et suivi).

■ **La mise en avant de la culture d'entreprise et de ses valeurs** avec des actions qui permettent de :

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

Dans le but de promouvoir des activités physiques et sportives alliées aux valeurs du LFB, celui-ci a :

- Renforcé son partenariat avec l'association IRIS qui accompagne les patients atteints de déficits immunitaires primitifs ainsi que leurs familles. Une course Iris connectée a été organisée du 22 avril au 29 avril 2023 où 230 collaborateurs LFB ont parcouru 4 181 km.
- Poursuivi l'utilisation de l'application United Heroes avec l'organisation d'un nouveau challenge sportif et solidaire "H-Games" du 27 mars au 15 avril 2023, au cours duquel 1 057 collaborateurs LFB ont participé pour soutenir la Fédération Française Handisport (FFH). Chaque activité sportive ou bien-être a permis de cumuler des points qui,

convertis en euros, ont permis au LFB de verser un don de 8 000€ à cette association.

L'engagement financier du LFB pour United Heroes est de 35 000 euros en 2023.

Toujours dans l'esprit d'améliorer **le bien-être des collaborateurs et de tendre vers la promotion d'activités physiques et sportives**, il a été décidé de poursuivre en 2023 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. L'organisation de trois collectes de sang avec l'Etablissement français du sang sur le site des Ulis a été réalisée en 2023. 220 collaboratrices et collaborateurs ont pu donner leur sang pendant leurs heures de travail. En 2024, 3 dates ont été fixées pour renouveler cette opération. Une collecte sur le site d'Arras a été organisée en 2023 où 67 collaborateurs ont pu donner leur sang. 3 sessions seront prévues en 2024.

La campagne de communication 2023 sur les 5 valeurs du LFB en France s'est poursuivie :

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

Enfin, un groupe de travail issu de la Leadership Team a mis en place 3 grandes actions menées en 2023, dans le cadre d'un des objectifs stratégiques du LFB pour 2023, et qui va être reconduit en 2024, l'appropriation des valeurs / de la culture au sein de notre entreprise :

- Mise en place d'un support de l'évaluation de performance pour chaque collaborateur sur deux de nos valeurs : Exigence et Esprit d'équipe. La DRH a créé ce questionnaire avec l'ambition de rendre les évaluations plus concrètes, pragmatiques et utiles dans les discussions de performance.
- Un engagement en matière de valeurs a été pris par chaque comité de Direction des grandes fonctions de l'entreprise, afin de les incarner et de les faire vivre concrètement : l'exemplarité vient du haut.
- La collecte de succès collectifs obtenus toute l'année, dans le respect de nos valeurs et le partage des premières initiatives sélectionnées prévu lors des réunions d'information de janvier 2024.

RÉSULTATS

SANTÉ ET SÉCURITÉ 2023

LFB France

AAA	40
ASA	29
TF1	9,77
TF2	16,86
TG	0,21
AAA EE	14
AAA TR	9

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

En 2023, 40 accidents avec arrêt ont été enregistrés. 97 % des accidents sont survenus dans le secteur industriel et notamment en production.

Ce résultat est jugé inacceptable par la direction, malgré un quatrième trimestre en amélioration par rapport aux trois premiers.

L'évaluation de cette situation déjà amorcée mi-2023 a conduit à la création du poste de Directeur HSE Groupe, pourvu en septembre 2023. Une feuille de route va être déployée sur 2024-2025 pour faire évoluer la performance en matière de santé-sécurité et mettre en place une culture santé-sécurité d'entreprise renforcée s'appuyant sur la révision du système de management de la SST (Santé Sécurité au Travail).

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

supplémentaires ou complémentaires effectuées ni des congés pris sur la période.

- Pour la filiale Europlasma : **3** accidents avec arrêt ont été enregistrés en 2023 (en Autriche).
- Pour la filiale LFB USA, **aucun** accident avec arrêt n'a été enregistré en 2023, et **2** accidents pour American Plasma.

En ce qui concerne l'absentéisme :

- Prévention et diminution de l'absentéisme en Autriche : 1 677 jours d'absence en 2023 (1 710 jours en 2022).
- Augmentation de l'absentéisme en République tchèque : 1 952 jours d'absence en 2023 (2 459 jours en 2022).

En ce qui concerne le bien-être des collaborateurs :

102 collaborateurs sont actifs sur Axomove, c'est-à-dire qu'ils se connectent régulièrement à l'application dont 20 collaborateurs suivis par des kinésithérapeutes, 727 connexions, 2 830 exercices réalisés et 65 rendez-vous kinés.

SANTÉ ET SÉCURITÉ			
	Europlasma	LFB USA	American Plasma
Nombres d'accidents en 2023	3	0	2

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

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

- **+81,82%** d'accidents de travail avec arrêt (AAA) par rapport à 2022. Pour rappel : **40 accidents en 2023, 22 accidents en 2022** et 41 accidents en 2021.
- Un indicateur de fréquence en dégradation par rapport à l'année précédente uniquement : **TF1 9,77 par rapport à 5,67 en 2022 mais 10,7 en 2021.**
- **Le Taux de Gravité est de 0,21.**

Pour comparaison, le TF1 de la branche d'activité du LFB (NAF 2120Z) était de 7,4 en 2021. Les indicateurs sécurité du LFB sont en dégradation entre 2023 et 2022 mais il s'agit plutôt d'une oscillation du taux de fréquence (TF) que d'une dégradation constante. Il est important de préciser que le TF reste proche du TF moyen du secteur de l'industrie pharmaceutique.

- **5,67 %** : taux d'absentéisme France en 2023 (comprend toutes les causes d'absence, maladie, accident du travail, maternité etc...), contre un taux de 6,40% en 2022.

ABSENTÉISME AU LFB				
	LFB France	Europlasma	LFB USA	American Plasma
Taux d'absentéisme en 2023	5,67%	6,47%	Indicateur non suivi*	Indicateur non suivi*

* : Cet indicateur sur les périmètres de LFB USA et American Plasma sera intégré dans les prochaines DPEF

4.5

FORMATION

ENJEU

La formation et le développement des collaborateurs restent toujours une priorité pour l'année 2023 et vient soutenir la stratégie globale et la transformation du LFB en France et à l'International.

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB France. Les autres entités de collecte de sang et de plasma ne sont pas incluses pour le moment dans ce recueil de ces informations, mais le seront progressivement.

POLITIQUE

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

- Mobilisation de l'ensemble des collaborateurs lors des semaines du développement pour l'ensemble des sites au travers d'ateliers et de communications spécifiques.
- Simplification et renforcement de la mobilité interne et des évolutions de carrière avec la mise en place de comités carrières et des radars du développement.
- Focalisation des entretiens entre le collaborateur et le manager sur des objectifs de développement bien définis : une ou deux compétences spécifiques parmi les neuf sont identifiées, soit pour être renforcées, soit pour être acquises. Il s'en suit un parcours de développement qui pourra être revu tout au long de l'année, avec un Focus sur Travail collaboratif et Feedback.
- Renforcer les compétences métiers autour de diverses dimensions (voir ci-dessous)

Enfin, le LFB poursuit sa politique active de recrutement pour l'ensemble des sites du groupe avec l'intégration et l'accompagnement en formation des nouveaux collaborateurs. Les sessions de « on boarding » ont par ailleurs été revues dans leur contenu et leur durée, pour les rendre plus opérationnelles. L'investissement en termes de développement reste à ce jour à un niveau de 1,80% de la masse salariale globale. Cela continue à être un investissement important pour le groupe, conscient des enjeux d'accompagnement des compétences de ses collaborateurs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE AUTOUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Le département Développement et Carrière a continué à revoir les modes d'apprentissage avec des outils plus innovants, en développant de nouveaux supports de formation collaboratifs ainsi que de nouvelles approches pédagogiques,

Concernant les nouvelles approches pédagogiques, certains modules de formation ont été revus en y intégrant la réalité virtuelle ainsi que le 360 Learning dans la conception des modules à destination industrielle. Cette nouvelle approche permet d'optimiser la durée de formation et de réduire le temps de formation en présentiel dans certaines zones telles que les zones aseptiques par exemple.

Le LFB continue également à travailler sur plusieurs dimensions :

1. Dimension Managériale

En 2023 une refonte du parcours de développement managérial a été faite et plus particulièrement pour les

managers opérationnels de proximité du périmètre industriel avec le déploiement d'un parcours modulaire pour les accompagner dans leur prise de fonction. A terme l'ensemble de ce parcours sera mis en place sur l'ensemble de nos sites industriels. Cette année a également été mis en place des ateliers autour du management de la Performance individuelle et du développement des collaborateurs.

Une approche d'évaluation en mode 360° a été proposée et déployée auprès du Top Management dans le cadre des valeurs et des comportements associés. Des évaluations de prise de fonction managériale sont déployées de manière systématique pour des collaborateurs sans expérience managériale préalable.

2. Dimension Digitale

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

Des modules de formation ont également été modifiés pour intégrer de la vidéo 3D ou de la réalité virtuelle, pour remplacer des formations en présentiel au poste de travail, ce qui permet de limiter l'accès aux locaux dans le cadre des risques de contamination microbiologique et d'optimiser le temps de travail des tuteurs. Sur cette année également dans le cadre des lancements de nouveaux médicaments, tous les parcours de formation déployés auprès des équipes commerciales tant en France qu'à l'international ont été réalisés à distance avec des outils digitaux tels que par exemple des « stratgames » ou encore des sessions animées sous forme de jeu par des personnages fictifs.

3. Dimension Qualité

Le LFB, toujours soucieux de la qualité des médicaments délivrés aux patients, continue fortement à investir dans la formation professionnelle autour de la qualité (BPF, Data Integrity) pour l'ensemble de ses collaborateurs des différents sites industriels. Les 10 règles d'or de la Qualité ont été le fil conducteur de 2023. Chaque année des campagnes de formation au Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) sont déployées auprès de 2 typologies de population, la première auprès du Top Management et la seconde auprès de l'ensemble des collaborateurs et managers concernés par des activités BPF. Un pilotage rigoureux est réalisé quant au degré de maîtrise des référentiels BPF.

Toutes ses sessions annuelles de formation et d'évaluation permettent au LFB de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Chaque année également de nouveaux modules de formations sont créés ou mis à jour et plus particulièrement en 2023 dans l'accompagnement du projet de notre nouvelle usine d'Arras. Le pilotage de l'activité formation s'est renforcé grâce à la mise en place d'indicateurs pour répondre à la demande de nos clients internes.

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

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

4. Dimension Scientifique

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

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

5. Dimension Excellence opérationnelle / Lean management

Une organisation spécifique a été créée afin de mettre en place une culture d'Excellence Opérationnelle au sein des organisations. Un vaste plan a commencé à être déployé sur les différents sites industriels :

Lean management, résolution de problème, Lean manufacturing, culture statistique ont été les premières pierres posées pour accompagner cette nouvelle culture de l'Excellence Opérationnelle (**7 sessions et 120 collaborateurs formés**).

6. Autres

Le développement aux langues reste toujours une priorité avec l'anglais dans le cadre de la croissance du groupe à l'international (**128 collaborateurs formés en anglais**).

La mise en place d'une culture commune à la Gestion de projets s'est accélérée avec le démarrage du module 1 « essentiel » et la préparation du module 2 « avancé ».

Ainsi il a été clairement identifié d'accompagner les collaborateurs sur une méthodologie commune à la gestion de projets. Un parcours de développement en Gestion de Projet complet sur 3 ans a été construit sur 3 niveaux d'apprentissage. Le module « Essentiel » niveau 1 a été conçu en 2022 et, sur la base du pilote, un déploiement plus large a été réalisé en 2023 (**47 sessions, 448 collaborateurs formés, avec une note de satisfaction globale moyenne s'élevant à 9/10**), ainsi que le programme et la session-pilote du module 2 « avancé ».

Des accompagnements spécifiques sur des sites industriels ont été déployés pour sensibiliser et réduire le risque aux accidents du travail, manager la sécurité.

RÉSULTATS

- **2,07 M €** d'investissement total en formation, soit **1,80%** de la masse salariale.
- **59 914 heures** de formation dans l'année sur le périmètre France.
- **2329** salariés formés minimum 1 fois (CDI - CDD - Alternants).

Les résultats obtenus en 2023 pour la formation des collaborateurs et l'investissement en formation sont cohérents avec les efforts globaux, qui ont permis une amélioration du nombre moyen d'heures de formation par salarié. Le groupe a la volonté de poursuivre dans cette dynamique en 2024 car la formation est au cœur du parcours de carrière de toutes et tous au LFB.

DONNÉES FORMATION - FRANCE

	2023	2022
Investissement total formation en €	2,07 M€	1,81 M€
Nombre d'heures de formation sur le périmètre France	59 914	42 753
Nombre de salariés formés au moins une fois	2 329	2 200
Nombre d'heures moyen de formation dispensées par employé	25,73	19,43

*Calcul des résultats LFB France : Salarié formé au moins une fois / Effectif au 31/12/23 : (2329 / 2226) *100 = 105%, ramené à 100%.*

L'effort global de formation est défini par l'investissement que l'entreprise attribue à la formation par rapport à sa masse salariale.

En 2023 elle représente 1,80% de cette dernière.

Effort de formation = Investissement en formation / masse salariale.

DONNÉES FORMATION - INTERNATIONAL

	Europlasma	LFB USA	American Plasma
Nombre de formations dispensées en 2023	61	46	14

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

KPIS LFB FRANCE

	2023	2022
Taux de salariés formés au moins 1 fois / Personnel ayant travaillé pour le LFB en 2023	100%	91,55%
Effort global de formation	1,80%	1,68%



5

**DOMAINE
ENVIRONNEMENTAL**

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

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

PÉRIMÈTRE

Les enjeux inhérents au domaine environnemental concernent et sont traités dans le cadre du périmètre LFB France, car l'impact environnemental est principalement dû aux activités industrielles des usines de production.

Les filiales de promotion et les entités de collecte ne représentent qu'un très faible pourcentage dans les consommations d'eau, d'énergie et dans les émissions de GES et de déchets, c'est pourquoi ils ne sont pas comptabilisés.

Il est à noter que le site d'Arras est inclus dans ces différents enjeux, exceptés pour l'enjeu concernant la gestion des déchets et les consommations d'eau. En effet, l'inclusion du site d'Arras dans le périmètre de reporting sera graduelle jusqu'à sa mise en exploitation, expliquant ces différences de périmètres.

5.1

LA CONSOMMATION D'EAU

ENJEU

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

POLITIQUE

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

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

L'objectif de la politique menée par le LFB au niveau industriel est de réduire de 10% sa consommation d'eau d'ici 2030 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).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

■ **L'action principale du LFB** est de garantir que tous les rejets d'eau utilisée ne comportent aucune molécule nuisible à l'environnement (ex : perturbateur endocrinien).

■ Sur le site des Ulis

La consommation d'eau est uniquement liée à la production du site. Depuis septembre 2022 le site des Ulis a une capacité de production de 60 m³/hr d'eau purifiée avec un rendement supérieur à 90%. D'autre part depuis 2021, des vérifications périodiques de validation de nettoyage sur nos équipements, des mesures compensatoires de nettoyage nécessitant par exemple des doubles nettoyages de nos équipements ont été déployées afin d'assurer une conformité de nos procédés de nettoyage. Ces actions ont généré des augmentations ponctuelles de consommation d'eau.

Le retour à des consommations standards va s'étaler sur 2023 et 2024 après des actions d'amélioration visant à lever les mesures compensatoires.

La consommation d'eau en 2023 demeure stable par rapport à 2022. Par ailleurs, une étude de faisabilité technique sur le recyclage des eaux de rinçage a été achevée, et des solutions sont proposées, avec la poursuite du projet prévue pour 2024.

■ Sur le site de Lille

Les différents types d'eau utilisée sur le site de Lille sont les suivants :

- Eau de ville, dite eau brute ;
- Eau adoucie ;
- Eau Purifiée (EP) ;

- Vapeur industrielle et vapeur pure ;
- Eau de qualité de laboratoire EQL ;
- Eau Pour la Préparation d'Injectable (EPPI)

Son usage intervient à tous les stades de l'usine, 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, EPPI).

RÉSULTATS

La consommation d'eau est dépendante de la production. La quantité de plasma fractionné a augmenté en 2023 poussant les consommations d'eau à la hausse.

CONSOMMATION D'EAU GLOBALE AU 31/12/2023			
Volume d'eau en m3	Année 2023	Année 2022	Variation entre 2023 et 2022
TOTAL	594 483,93	497 155,30	+19,58%

Les données 2023 concernent tous les sites de LFB France (sites des Ulis, Lille, Carvin, Alès et Arras) contrairement à celles de 2022 qui incluaient tout le périmètre France hors Arras, expliquant l'ordre de grandeur de la variation entre 2023 et 2022.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

■ **0,541 m3 d'eau par litre de plasma fractionné** en 2023, l'indicateur est en amélioration par rapport à 2022 (0,580 m3). L'usine d'Arras n'est pas prise en compte car elle ne produit

pas encore de médicaments dérivés du plasma, elle n'exerce pour le moment aucune activité de production.

5.2

ÉNERGIES ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

ENJEU

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

POLITIQUE

La politique de maîtrise des consommations énergétiques adaptée à l'activité du LFB est définie depuis plusieurs années, en s'engageant à suivre ses émissions de gaz à effet de serre et à en limiter l'impact sur l'environnement. Les objectifs du LFB pour la diminution de ses émissions de gaz à effet de serre suivent la stratégie nationale bas carbone, avec des plans d'action à court, moyen (-35% en 2030) et long terme (-80% en 2050). Pour suivre la politique annoncée en matière de sobriété énergétique, le LFB doit améliorer sa performance et réduire ses consommations de 10% d'ici 2024 (par rapport

à 2019, année de référence). Le LFB se donne également pour objectif d'améliorer la gestion de ses déchets industriels non dangereux par leur valorisation ou par le recyclage.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

■ Pour le site des Ulis

Une nouvelle chaudière a été mis en service en 2023 pour le back up des deux anciennes, Cette chaudière est équipée d'un brûleur micro modulant. Nous avons donc décidé d'arrêter une ancienne chaudière et de fonctionner avec deux chaudières (l'ancienne et nouvelle), ce qui nous permet d'optimiser la consommation de gaz en 2024.

Il a été décidé également le remplacement des groupes électrogènes du site, avec une mise ne service en janvier 2024. La consommation de fioul a augmenté en 2023 en raison des travaux de préparation lors de l'arrêt technique.

■ Pour le site de Lille

Les actions suivantes ont été réalisées en 2023 dans le cadre d'une politique de sobriété énergétique, 481 points d'éclairages équipant les zones techniques ont été remplacés par des luminaires basse consommation induisant un gain annuel estimé à 47MWh. Lors des opérations de maintenance, les moteurs électriques le nécessitant ont été remplacés par des équivalents à haute performance énergétique de type IE4 IE5. Une nouvelle chaufferie a été mise en exploitation au 1^{er} trimestre. La nouvelle chaudière vapeur présente un gain de 7,5% de la consommation de gaz pour une production équivalente. Un ancien sécheur d'air comprimé a été remplacé par un sécheur à adsorption avec régénération à air chaud. Des campagnes de maintenance des purgeurs de vapeur et de réparation des fuites sur les réseaux d'air comprimé ont été mises en œuvre.

RÉSULTATS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES GLOBALES - 31/12/2023

ENERGIES - Périmètre France	2023	2022	Variation %
Electricité en Mwh	74 513,93*	55 601,35	+34%
Gaz en Mwh	59 359,55*	39 201,40	+51,42%
Eau surchauffée (Vapeur) en Mwh	8 950,42	8 199,48	+9,16%
Fioul (Litres) + GNR	74 556	12 747	+484,9%

* L'électricité et le gaz consommés par l'usine d'Arras sont inclus contrairement aux données de 2022 qui ne les comprenaient pas, expliquant ainsi l'ordre de grandeur de la variation par rapport à l'année 2022.

VARIATIONS DES ÉMISSIONS DE GES (GAZ À EFFET DE SERRE)

Conversion des émissions d'énergies en kg eCO ²	Facteur d'émission	Unité	Source FE	Total périmètre	Unité	Valeur kg eCO ² 2023	Rappel total kg eCO ² 2022	Variation (en %)
Electricité	0,052	kg e CO ² /kwh	ADEME	74 513 934,40*	kwh	3 874 725	3 166 497	+22,37%
Gaz	0,215	kg e CO ² /kwh PCS	ADEME	59 359 550*	kwh PCS	12 762 303	8 006 268	+59,40%
Vapeur	0,106	kg e cO ² /kwh	DALKIA	8 950 419	kwh	945 164	2 687 789	-64,83%
Fioul	3,240	kg e CO ² / Litre	ADEME	6 091	Litres	19 735	41 440	-52,38%
Gasoil Non Routier (GNR)	3,160	kg e CO ² / Litre	ADEME	68 465	Litres	216 349	0	N/A ¹
TOTAL (kg e CO²)						17 818 276	13 901 994	28,17%

¹N/A Il n'y a pas de variation puisque le LFB n'a pas consommé de Gasoil Non Routier sur l'année 2022.

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

* L'électricité et le gaz consommés par l'usine d'Arras sont incluses contrairement aux données de 2022 qui ne les comprenaient pas, expliquant ainsi l'ordre de grandeur de la variation par rapport à l'année 2022.

5.3

GESTION DES DÉCHETS

ENJEU

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

POLITIQUE

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

Le LFB s'est fixé l'objectif que 80 % de ses déchets non dangereux soient revalorisés ou recyclés à l'horizon 2030.

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

Une partie de ce gisement de déchets est destinée à une valorisation énergétique après incinération dans des centres agréés ; l'autre partie est orientée vers un recyclage matière, permettant ainsi la réduction de consommation de matières premières telles que le bois, le métal, le papier, le carton etc.

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

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

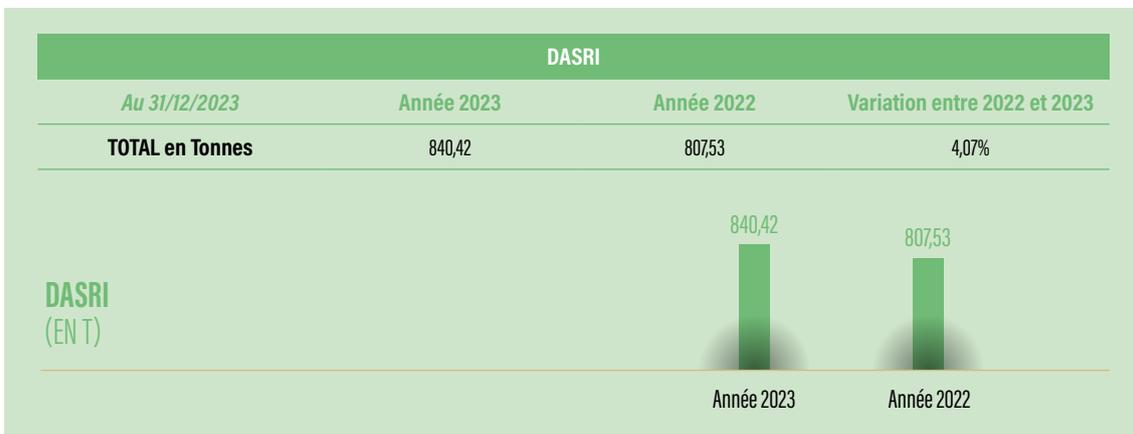
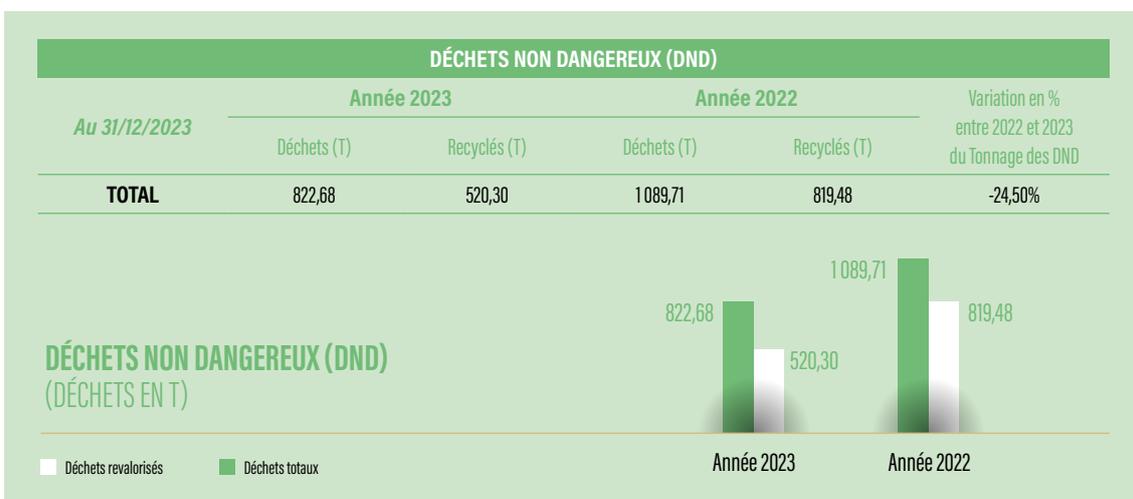
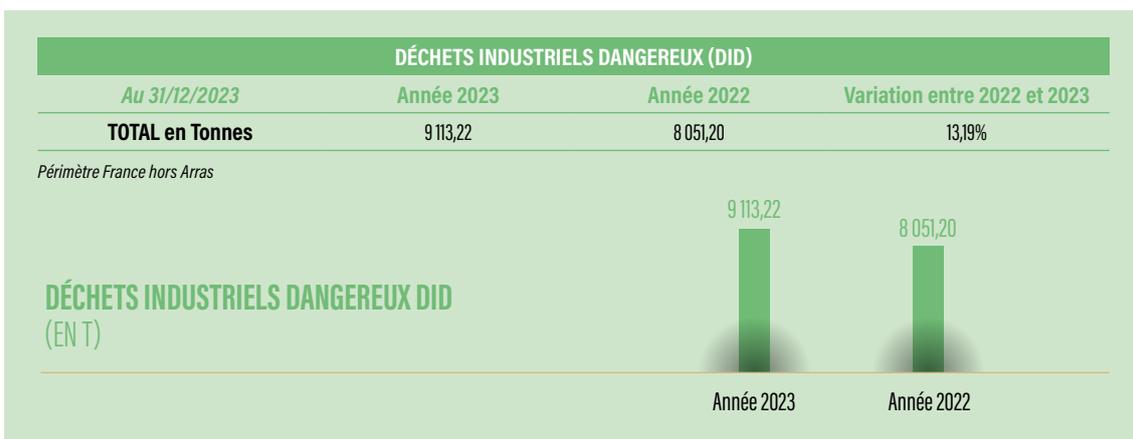
- Précurseur dans le domaine de l'économie circulaire, le site d'Arras a construit une Unité de Valorisation entièrement fabriquée à partir de matériaux biosourcés, recyclés et réemployés, provenant majoritairement de filières locales. Cette unité valorisera les déchets à caractère infectieux issus du processus industriel pour en extraire un gisement de matières premières recyclées constitué de flacons plastiques recyclés.
- La mise en place de poubelles TRI – APPORT VOLONTAIRE dans des zones de circulation (intérieurs des bâtiments), les espaces reprographie et les cafétérias,
- **Optimisation des filières** : le LFB a continué de travailler sur l'optimisation de la filière des déchets tout-venants,
- **Sécurité environnementale** : poursuite du suivi des analyses des rejets et des effluents, vis-à-vis des spécifications réglementaires.

Concernant les Composés Organiques Volatils (COV) liés à l'usage de l'éthanol sur le site des Ulis, les résultats du Plan de Gestion des Solvants (PGS) confirme la maîtrise des émissions en dessous du seuil réglementaire. Des liens étroits sont établis avec les autorités institutionnelles (DRIEAT en Ile de France ou la DREAL pour les autres sites dans d'autres régions).

Des inspections régulières des installations classées du LFB sont menées.

RÉSULTATS

- **2 visites de l'inspecteur DRIEAT** : 15/11/23 sur le site des Ulis et le 28/03/23 sur le site de Lille.
- **Aucun dépassement** des seuils réglementaires des effluents industriels du site les Ulis en 2023.
- **4,54%** : la part d'émission non captée de COV (composés organiques volatils) dans l'air est conforme aux exigences réglementaires (**inférieur à 15 %**).
- **9491,39 T** : Déchets totaux aux Ulis (Déchets Dangereux + Déchets Non Dangereux + DASRI), **+13,29%** (8378,07 T en 2022).
- **1250,95 T** (Lille + Carvin) déchets totaux (déchets dangereux, non dangereux et DASRI) : -18,97% (1543,90 T en 2022).
- **22,31 T** (Alès) déchets totaux en 2022 : -15,72% (26,47 T en 2022).
- **L'augmentation des déchets dangereux est due à l'augmentation d'éthanol résiduaire.**
- **Déchets totaux (DD, DND, DASRI, Ulis, Lille, Carvin et Alès) = 10 776,31 Tonnes**
- La quantité de déchets générés en 2023 est de **20,48 Kg/k€ de CA.**



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **63,11 % de déchets non dangereux valorisés** en 2023 contre 75,2 % en 2022 (sont pris en compte uniquement les déchets globaux de Lille, Carvin, Alès et les Ulis).
- **10,83 kg de déchets totaux** générés **par litre de plasma fractionné** comparés à **11,63kg** en 2022 soit **-6,6 %** (ne sont pris en compte uniquement que les déchets globaux de Lille, Carvin et les Ulis, Alès n'est pas inclus car ce site n'intervient pas dans le processus de fractionnement du plasma).
- **5,78 kg de déchets totaux** générés **par flacon de produit libéré** (ne sont pris en compte uniquement que les déchets globaux de Lille, Carvin et les Ulis, Alès n'est pas inclus car ce site n'intervient pas dans le processus de fractionnement du plasma) contre 6,6 kg/flacon en 2022 soit **-12,27%**.

5.4

ADAPTATION AUX CONSÉQUENCES DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ENJEU

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

5.4.1. CERTIFICATIONS SYSTÈMES DE MANAGEMENT (ISO)

POLITIQUE

Dans ce contexte, le LFB a décidé de mettre en œuvre une démarche de mise en place d'un **Système de Management de l'Environnement et de l'Énergie** permettant une organisation pérenne afin d'améliorer la prise en compte de l'Environnement. Le Système de Management Intégré SMEÉ s'inscrit dans une démarche qualité et d'une politique globale HSE/RSE. Sa vocation est l'amélioration continue de la performance Environnement et Énergie de l'entreprise.

Les enjeux RSE sont plus que jamais au cœur de la stratégie, avec une politique environnementale et énergétique volontariste et ambitieuse, menée en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour le LFB, il est important de proposer et de mettre en place des actions pérennes pour réduire son impact sur l'environnement et d'améliorer notre performance énergétique, en conservant une production de médicaments de qualité.

Afin de mettre en œuvre la politique de l'entreprise vers un système de management de l'Environnement et de l'énergie, plusieurs plans d'actions sont mis en œuvre avec pour objectif de développer la démarche vers un système de management performant sur l'ensemble des sites du groupe en France.

Les audits énergétiques ont été réalisés en 2023 sur les sites industriels des Ulis et de Lille et permettent de nourrir le plan d'action de sobriété énergétique et de réduction des Scope 1 et 2 du Bilan Carbone du LFB.

À Arras, des actions ont été initiées en 2023 pour atteindre les objectifs de la démarche vers le système de management :

- Garantir la complète conformité aux obligations légales en matière d'énergies,
- Extension du domaine d'application ISO50001 à l'ensemble du site,
- Démarrage de l'implémentation du Logiciel de monitoring des énergies (Dalkia Analytics)
- Analyse de la performance énergétique du site d'Arras sur l'année 2023,
- Analyse des besoins de comptage et déploiement des compteurs,
- Intégration de l'énergie dans les processus achats et les plans de maintenance.

La structuration du système de management de l'environnement va se poursuivre avec l'ambition d'être mature en 2026. Il se construira en parallèle avec le système de management de l'énergie dans l'optique d'un système intégré énergie/environnement.

Au niveau de la maturité du Système de Management de l'énergie :

- Une réévaluation de la maturité a été effectuée en 2023 afin d'élargir le périmètre sur l'ensemble des sites et anticiper la réglementation applicable. **L'objectif est d'obtenir la certification ISO 50001 pour le périmètre France pour 2027.**

5.4.2. ENGAGEMENT VERS UNE STRATEGIE BAS CARBONE

POLITIQUE

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

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

La politique mise en œuvre a pour objectif de répondre à l'obligation réglementaire du décret tertiaire visant à la réduction des consommations énergétiques (induisant des émissions à effets de serre) avec des objectifs à atteindre dans le temps pour les bâtiments à usage tertiaire avec une surface de plancher $\geq 1\,000\text{ m}^2$.

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

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Actions à déployer pour le décret tertiaire :

- Fiabiliser les données de surfaces tertiaires des sites,
- Réaliser un comptage des énergies dédiées au tertiaire vs industriel,
- Se doter d'un outil de maîtrise des consommations énergétiques (cf. Arras),
- Initier une démarche ISO 50001 sur les sites du groupe (cf. Arras),
- Recenser et mettre en œuvre les actions d'économies d'énergie.

Un audit énergétique a été effectué en 2023 (date de restitution du rapport 10/01/2024) afin de définir les actions et recommandations nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par le décret. Les recommandations pour le tertiaire sont les suivantes :

- Mettre en œuvre un "recommissioning" de la Gestion Technique du Bâtiment (GTB) & prévoir sa mise à niveau vis-à-vis du décret BACS
- Modifier la température de consigne du chauffage
- Mettre à l'arrêt les pompes à chaleur (PAC), Centrales d'air (CTA), système de climatisation (VRV/split), extracteurs en période d'inoccupation
- Reprogrammer la consigne de température du régulateur de climatisation de la salle serveur
- Changer les pompes à chaleur en fin de vie & optimiser les débits d'air neuf
- Prévoir un relamping LED des bureaux et des zones de circulations

Au regard de la consommation de référence (année 2020) l'indicateur de performance énergétique à suivre est le nombre de kWh/m². L'objectif est de -40% à 2030. Le résultat obtenu en 2020 pour le site des Ulis (Bâtiment A seul) était de 109kwh/m²/an. En 2022, le résultat de cet indicateur était de 97 kwh/m²/an sur le même périmètre (Ulis Bât. A uniquement).

Actions pour la stratégie bas carbone

Les actions mises en œuvre pour la construction de la trajectoire bas carbone du LFB suivent la plupart des recommandations de l'audit énergétique réglementaire réalisé en 2023.

Les points principaux couverts et plans d'actions mis en œuvre sont cités ci-dessous :

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

RÉDUIRE MAJORITAIREMENT NOS CONSOMMATIONS VAPEUR & GAZ :

- Mise en place de compteurs pour suivre et piloter nos consommations.
- Optimisation du rendement énergétique de nos chaudières

RÉDUIRE DRASTIQUEMENT NOS PERTES DE FUITES DES GAZ RÉFRIGÉRANTS :

- Remplacement des groupes fortement émetteurs de fuite avec réutilisation de l'énergie fatale si possible.

OPTIMISER NOS CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES :

- Mise en place de compteurs pour suivre et piloter nos consommations
- Plan de remplacement des moteurs à faible rendement énergétique, suivi des fuites air comprimé, mise en place d'un éclairage LED.

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

- Optimisation de son utilisation,
- Valorisation de son recyclage,
- L'atténuation des COV (Composés Organiques Volatiles) dans les effluents, qui s'inscrit dans le système de management de l'environnement.

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

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

5.4.2.1. MESURES SUIVIES POUR LES DÉPLACEMENTS DES COLLABORATEURS

POLITIQUE

La politique du télétravail a permis de mieux respecter les gestes de distanciation et de limiter les contacts avec d'autres collaborateurs lors des confinements et périodes de vagues épidémiques. Elle a été déployée durant la crise Covid pour répondre aux besoins sanitaires. Elle a débouché sur des négociations durables entre les IRP et la Direction afin de donner une dimension pérenne à cette action sociale pour améliorer la sécurité et la qualité de vie de tous.

Au niveau environnemental, l'objectif de cette politique est de réduire durablement les émissions carbone liées aux postes des déplacements domicile – travail et des déplacements professionnels.

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le LFB facilite le co-voiturage entre salariés et inter-entreprises : ce système est en fonctionnement sur le site des Ulis, notamment du fait de son éloignement d'une gare, et de la quasi-absence de transports en commun. Il existe un système de covoiturage sur le site des Ulis, géré à partir d'une application smartphone, permettant à chaque utilisateur d'être en contact dès l'heure de son départ avec « un chauffeur » se dirigeant vers la même zone d'activité (anciennement OuiHop devenue Ecov). Ce système permet de pouvoir rejoindre son domicile le soir en dehors des heures de passage des transports en commun ou de la navette LFB.

Pour le site de Lille intramuros, une étude des besoins pour faciliter les moyens de déplacement a révélé que le site est desservi par un grand nombre de moyens de transports existant du fait de la proximité du site de l'EFS (Etablissement Français du Sang), d'un hôpital et d'une école d'enseignement supérieur (IEP de Lille) : métro, tramway, bus. Des salariés rejoignent le site à vélo ou en trottinette. Un local a été aménagé pour garer ces véhicules. Des applications à télécharger pour du covoiturage connecté ont été proposées aux salariés. Ces applications ont été recommandées par la CCI (Chambre de commerce et Industrie) des Hauts de France et par la MEL (Métropole Européenne de Lille).

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

Le service des Moyens généraux propose aux collaborateurs des véhicules respectant la réglementation des émissions de g CO2/km (sur carte grise), par une baisse des puissances moteur quand il s'agit de véhicule thermique, ou en proposant dès que possible des hybrides rechargeables (leurs nombres augmentent tous les ans au sein de la flotte des véhicules de fonction) ou, nouveauté 2023 : des véhicules électriques en VP et VU.

Une étude personnalisée des habitudes de roulage est faite à chaque nouvelle dotation ou renouvellement, pour définir la motorisation adéquate répondant aux critères écologique et économique. Le nombre de véhicules est en légère augmentation depuis 3 ans.

Après une forte croissance entre 2020 et 2022 du nombre de bornes de recharge électrique sur ses différents sites (31 bornes au total), Le LFB a souhaité stabiliser son parc en 2023 pour contenir sa consommation électrique. Un système de rotation a été mis en place pour maximiser le nombre de véhicules pouvant accéder en une journée de travail à une recharge complète. Pour rappel ces bornes sont accessibles à tout salarié LFB, que son véhicule soit de service, de fonction ou personnel, sans aucune participation financière de sa part.

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

La stratégie de réduction de la consommation de papier, par la mise en place d'une politique volontariste de réduction des imprimantes, copieurs et des télécopieurs « tout en un » préprogrammés pour éditer en recto-verso et en noir et blanc, a été élargie à l'ensemble des sociétés françaises dès 2015.

Dès 2016, les informations de consommations de feuille de papier ont été collectées et la politique mise en œuvre avec pour but la diminution de l'utilisation de papier a atteint son objectif. Avec une diminution nette de 39,33% en 6 ans sur toutes les impressions réalisées. La digitalisation des documents (archives, commandes) a contribué à amplifier cette baisse spectaculaire. Les feuilles de papier utilisées sont issues de forêt durable et le fournisseur est certifié par les labels ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 et les certifications FSC (ForestStewardshipCouncil) et EU Ecolabel.

RÉSULTATS

- **1 771,19 m³ d'éthanol pur** livré en 2023 pour fractionner le plasma (1575,26 m³ en 2022).
- **24 véhicules hybrides rechargeables** parmi les 121 véhicules de fonction (dont 4 véhicules utilitaires) de la flotte du LFB (période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023). Soit une augmentation de 85%. Plus de 50% des renouvellements sur le 2^{ème} semestre 2023 sont en hybrides rechargeables. Les premières commandes pour des véhicules 100% électriques ont été signées.
- Atteinte de l'objectif de diminution des impressions papier entre 2016 et 2023 équivalents à une réduction de **51,65 T Eq CO² depuis 2016**.

RÉSULTATS DES ÉMISSIONS DE CO² DU LFB PAR SCOPES (EN T EQ CO²)



NOMBRE DE VÉHICULES DE FONCTION DANS LA FLOTTE DU LFB ET TONNES DE CO² ÉMISES

Période du 01/01/2023 au 31/12/2023	Nombre de véhicules de fonction	KM parcourus	Tonnes CO ² émises	Moyenne taux CO ² (g/km)
ALD	101	1 984 049	238,92	120,42
ALPHABET	38	892 436	107,84	120,84
TOTAUX	139	2 876 485	346,76	Moyenne : 120,63

NB : Dans le tableau nous avons fait le choix de considérer tous les véhicules qui ont roulé au moins un jour en 2023 et pour le LFB, soit 139 véhicules en total.

NOMBRE D'IMPRESSIONS (N&B ET COULEURS) EN FRANCE (ULIS, LILLE, CARVIN, ALÈS)					
Feuilles de papier	2023	2022	2016	Variation 2023/2016	Variation 2023/2022
Impressions N&B	2 560 000	3 092 000	5 936 978	-56,88%	-17,21%
Impressions Couleur	3 633 000	3 731 000	5 309 770	-31,58%	-2,63%
TOTAUX Nombre de feuilles	6 193 000	6 823 000	11 246 748	-44,94%	-9,23%
CO² émis en Tonnes (on considère 10,22g CO² par feuille)	63,29	69,73	114,94	-44,94%	-9,23%

FOURNITURE EN ÉLECTRICITÉ CERTIFIÉE GARANTIE D'ORIGINE RENOUELABLE ET FRANÇAISE EN 2023				
Sites Français				
Les Ulis	Lille/Carvin	Alès	Arras	
0%	0%	100%	0%	

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **1,78 L d'éthanol / Litre de plasma fractionné (1,85 L d'éthanol / Litre de plasma en 2022).**
- Les véhicules de la flotte du LFB ont une **moyenne d'émission de CO2 de 120,63 g/km** (135,34 g/km en 2022).
- Taux de réduction des émissions carbonées liées aux impressions papier en 7 ans (par rapport à 2016, année de référence) : **-44,94 % d'émissions de CO2 par le LFB.**
- En 2023, en France seul le site d'Alès a bénéficié d'une électricité certifiée 100% garantie d'origine renouvelable et française. La politique d'achat d'électricité verte certifiée garantie d'origine a été suspendue du fait des conditions financières liées à la crise énergétique.

5.5

RESPECT DU BIEN-ÊTRE ANIMAL

ENJEU

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

La production de la molécule active sous forme de protéine recombinante humaine pour le traitement des patients est réalisée in vivo par des animaux d'élevage.

Toutes les conditions pour la santé et le bien-être des animaux sont rigoureusement suivies.

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB groupe.

POLITIQUE

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

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

Les installations du LFB qui gèrent les animaux pour la production de lait contenant la protéine recombinante fonctionnent comme un élevage et une exploitation laitière. Les conditions d'élevage et de traitement des animaux sont soumis à des réglementations internationales strictes dictées par les autorités concernées (FDA, EU, autorités vétérinaires françaises). Les élevages sont soumis à des inspections et audits réguliers pour s'assurer de leur respect de cette réglementation. La gestion du cheptel est confiée à une équipe spécialisée qui veille à la bonne santé des animaux, car ils sont essentiels à la fabrication d'un produit pharmaceutique de qualité. Le LFB et l'équipe de cuniculture dédiée dans le respect de la réglementation ont mis en œuvre des actions pour assurer la santé et le bien-être des animaux. La formation du personnel est encadrée par des exigences réglementaires et par un engagement éthique des entreprises hébergeant les animaux.

L'objectif de la politique d'utilisation d'animaux d'élevage est de maintenir le plus haut niveau des spécifications de biosécurité afin de conserver le statut d'élevage sans pathogène spécifique (SPF), c'est à dire avec le maintien d'un taux de tests positifs à 100%.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

Les actions mises en œuvre comprennent :

- Un programme complet de biosécurité pour maintenir le statut de l'élevage sans pathogène spécifique (SPF) qui suit plusieurs conditions :

- Le strict respect des procédures sanitaires par le personnel pour entrer sur les sites de production,
- L'utilisation d'une unité de bio décontamination pour transférer les consommables dans l'établissement,
- Un programme de surveillance de routine de la santé des animaux.

Un comité d'éthique agréé par le ministère de la recherche (MESR) évalue périodiquement le protocole d'utilisation des animaux.

- Une structure chargée du bien-être animal (SCBEA) est chargée de vérifier l'application de bonnes pratiques liées au bien-être des animaux et faire des propositions d'améliorations. Elle est composée d'un vétérinaire, de techniciens animaliers et de personnel responsables de la conception des protocoles d'utilisation des animaux. Elle se réunit trimestriellement. Ces procédures standardisées sont :

- Le contrôle de la santé et du bien-être des animaux,
- L'accès à une alimentation équilibrée,
- L'enrichissement du milieu qui permet aux animaux d'exprimer un comportement naturel et à améliorer leur bien-être.
- Le respect et la transparence des procédures pour le bon traitement des animaux,
- Des programmes d'exercices pour maintenir les animaux en bonne santé physique,
- La bonne manipulation et l'adaptation des animaux,
- Un programme spécifique de nettoyage et de désinfection des installations.

RÉSULTATS

Le dossier de demande d'enregistrement pour le facteur VII activé recombinant du LFB (SEVENFACT®/ Cevenfacta®) a été approuvé par la FDA en avril 2020 et par l'EMA en juillet 2022 pour le traitement de l'hémophilie A ou B avec inhibiteurs. Une extension d'indication pour la prévention des saignements lors d'interventions chirurgicales a été déposée aux Etats-Unis alors que cette indication a été acceptée en Europe. Des enregistrements ont été obtenus (Royaume-Unis, Mexique) ou sont en

cours dans d'autres pays (Arabie Saoudite). Une cinquantaine de patients américains est traitée à présent efficacement et régulièrement par Eptacog beta, et le médicament est désormais disponible au Royaume-Unis, en Italie, en Espagne et en Allemagne.

Les lapins bénéficient d'une variété d'enrichissements de leur environnement favorables à l'expression d'un comportement naturel et d'interaction entre individus.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

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



6

DOMAINE SOCIÉTAL

ENJEU

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

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

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

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le périmètre LFB Groupe.

POLITIQUE

LFB BIOMEDICAMENTS 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 BIOMEDICAMENTS s'engage également à délivrer auprès des 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 BIOMEDICAMENTS 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.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

Pour le suivi post commercialisation, afin de garantir une sécurité et une qualité optimale de ses médicaments, conformément à la législation en vigueur, LFB BIOMEDICAMENTS dispose d'un service Pharmacovigilance, Réclamations et HémoVigilance qui assure la surveillance de ses produits.

Une permanence pharmaceutique téléphonique est assurée en dehors des heures ouvrées du laboratoire pour recueillir et traiter toute information urgente.

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

En matière d'information promotionnelle, LFB BIOMEDICAMENTS délivre une information promotionnelle auprès des professionnels de santé par le biais de ses 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 engagée à appliquer la charte du LEEM (Les Entreprises du Médicament), charte de l'information par démarchage ou prospection visant à la promotion des médicaments, en obtenant dès 2010 la certification de sa visite médicale ([referentiel_de_certification_ip_mars_2017.pdf](#) ([has-sante.fr](#))). Cette certification information promotionnelle a été renouvelée le 20/06/2023.

Un code de déontologie a été établi. Il est remis par les délégués médicaux lors de leurs visites aux professionnels de santé et est disponible sur le site internet de LFB BIOMEDICAMENTS à la rubrique « Engagements vis-à-vis des professionnels de santé ».

TENSION D'APPROVISIONNEMENT / RUPTURE DE STOCK :

LFB BIOMEDICAMENTS a mis en œuvre des Plans de Gestion de Pénurie (PGP) pour l'ensemble des médicaments de son portefeuille.

Depuis le 15/09/2021, et conformément au décret n° 2021-349 du 30 mars 2021 relatif au stock de sécurité destiné au

marché national, le LFB a mis en place des stocks de sécurité correspondant à 4 semaines pour les immunoglobulines LFB et de 6 semaines pour tous les autres produits du LFB.

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

RÉSULTATS

- **2415 SRT** (Signalement du Réseau Transfusionnel) SRT = signalement qualité en provenance des centres fournisseurs de plasma (matière première des médicaments du LFB) - **(2 704 en 2022)**.
 - **0** Mesures conservatoires* suite à SRT (* mesures conservatoires = blocage de lots de produits).
 - **0** Cas de contrefaçon - **(0 en 2022)**.
 - **43 Réclamations** sur les médicaments du LFB (47 chrono : - 1 annulée - 2 tests et 1 reprise historique 2022) - **(31 en 2022)**.
 - **3 PSURs*** (Periodic Safety Update Report) : rapport périodique actualisé relatif à la sécurité qui est établi par le service Pharmacovigilance
- envoyés aux autorités soit environ ½ des produits du LFB - **(5 en 2022)**.
 - **Aucune modification** : Modification de la balance Bénéfice/Risque sur un médicament du LFB.
 - **14 commandes d'urgence** - **(14 en 2022)**.
 - **0** écart relevé lors de l'audit de certification de l'information promotionnelle en 2023 (contre 0 en 2022).
 - **0 Rappel de lot** **(0 en 2022)**.
 - **10 Ruptures de stock** sur les médicaments du LFB - **(5 en 2022)**.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI) DES RÉCLAMATIONS EN 2022

- Indicateur de réclamations : **24,94 ppm (parties par million)**, soit 43 réclamations / 1 724 426 unités distribuées (NB : pour 2022 le chiffre était de 31 / 1 863 232 = 16,6 ppm).

6.2

INTERACTIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

ENJEU

Le LFB contribue à une meilleure prise en charge des patients ayant des maladies aiguës ou chroniques souvent rares et graves grâce, entre autres, à la sensibilisation des professionnels de santé et au soutien des projets des associations de patients. L'un des enjeux importants du LFB est la poursuite des partenariats et/ou de mécénats avec les associations de patients, et ce malgré une situation financière difficile.

Le LFB promeut la filière française du plasma avec les donneurs de sang, l'Établissement français du sang et les associations de patients, auprès des acteurs publics pour servir le besoin des patients.

Ces interactions se déroulent selon les règles fixées par la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP), les guidelines des organisations professionnelles française (leem) et européenne (EFPIA) ainsi que les procédures internes.

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB groupe.

POLITIQUE

Pour répondre à cet enjeu, la Direction des Affaires Publiques, intégrée au sein de la Direction des Affaires Corporate, définit les périmètres d'intervention des métiers et déploie avec eux les objectifs stratégiques du groupe en matière de défense des intérêts de l'entreprise et applique les règles mises en place par la Direction de la compliance (lutte contre la corruption, relations avec les associations de patients, déclaration des relations entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics, ...).

La gouvernance des interactions entre le LFB et les organisations de donneurs de sang et de patients a évolué depuis 2020 en :

- Centralisant les budgets et les plans d'actions au sein de la Direction des affaires publiques,
- Créant deux Comités d'interaction avec les associations de patients (France et international) en interne qui arbitre les demandes de financement par les associations de patients,
- Limitant les contacts avec les organisations de donneurs

de sang et de patients au Directeur des affaires publiques, aux Directeurs médicaux ainsi qu'à la Direction des affaires scientifiques et médicales.

Toute opération de partenariat ou de mécénat doit être présentée au Comité d'interaction avec les associations de patients pour avis avant financement par le Groupe. Les projets sont formalisés par un contrat qui en précise l'objet et le montant.

Les règles d'interaction des collaborateurs autorisés du LFB avec les associations de patients ont été formalisées en 2021 par une procédure en interne.

Une revue annuelle des contacts avec les administrations, cabinets ministériels et élus est réalisée conjointement avec la direction de la compliance.

OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

1. Organisations de donneurs de sang

Depuis ses origines, le LFB soutient activement les organisations de donneurs de sang et en particulier la Fédération française des donneurs de sang bénévoles (FFDSB), association reconnue d'utilité publique. L'association fédère les associations de donneurs de sang régionales dans une organisation nationale, promeut le don de sang bénévole et non rémunéré en partenariat avec les organismes institutionnels, collabore à la sécurité transfusionnelle sur l'ensemble de la chaîne, participe au recrutement de donneurs et bénévoles, à leur fidélisation et à la formation des bénévoles et enfin représente les donneurs de sang officiellement auprès des acteurs politiques ainsi qu'auprès des instances internationales. Le LFB entretient également des relations avec d'autres organisations dont l'UNDSB (Union Nationale des Associations de Donneurs Bénévoles de la Poste et d'Orange), l'APTSA (Association pour la Promotion de la transfusion Sanguine dans les Armées), l'ANCDB (Association Nationale des Cheminots pour le Don Bénévole) ainsi que l'ADSB-RATP (Association pour le Don de Sang Bénévole de la RATP). Outre le financement de certaines

des opérations de ces associations, la Direction des affaires publiques intervient dans les réunions/congrès/séminaires de l'organisation afin de présenter l'actualité du LFB et promouvoir la filière française du plasma.

2. Associations de patients

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

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

3. Acteurs publics

Le LFB interagit avec les administrations centrales et territoriales ainsi que les cabinets ministériels sur ses sujets d'intérêt, en particulier l'impact des crises énergétique et géopolitique, l'approvisionnement en plasma et la réglementation relative à notre activité.

4. Organisations professionnelles

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

5. Etablissement français du sang

Le LFB entretient aussi des relations étroites avec l'Etablissement français du sang (EFS) grâce aux échanges réguliers au sein du Comité de pilotage conjoint et à la participation aux manifestations organisées par l'EFS. Le LFB est parfois invité à intervenir dans les manifestations régionales organisées par l'EFS (universités d'été) ou les journées du don du sang.

Ces manifestations régionales permettent de réunir les associations locales (unions départementales).

Les actions du LFB en France :

- **Le maintien d'un nombre important d'actions** vis-à-vis des **associations de patients malgré une baisse de 20%** entre 2022 et 2023
- **Moins d'actions de financement** avec les **organisations de donneurs de sang** entre 2022 et 2023 (-25%) mais une augmentation des visites d'usines.

RÉSULTATS

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

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

- **Echanges réguliers** avec chacun des acteurs en fonction de l'actualité.
- **3 organisations** de collecte de sang en 2023 sur le site des Ulis.
- Le nombre d'actions s'est globalement maintenu entre 2022 et 2023 avec une volonté de poursuivre dans les prochaines années.

L'enveloppe financière globale des dépenses correspondantes aux actions de mécénats et de partenariats est de : **272 050 € en 2023.**

PARTENARIATS DU LFB ET PARRAINAGE PAR LES AFFAIRES PUBLIQUES EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL et le nombre de jours entre la date d'enregistrement et la signature.

6 Associations de patients | 6 contrats et 13 actions

					
AF3M	ADAAT	AFH	AFNP	IRIS	Le Rire Médecin
26,00 jours	5,00 jours	32,00 jours	47,00 jours	130,00 jours	41,00 jours

4 Associations internationales | 4 contrats et 6 actions

			
EPODIN	IPOPI	EHC	WFH
49,00 jours	13,00 jours	14,00 jours	76,00 jours

3 Organisations de donneurs de sang | 3 contrats et 3 actions

		
FFDSB	APTSA	ANCDB
25,00 jours	158,00 jours	206,00 jours

Nombre de jours moyen entre la date d'enregistrement et la signature : **63,23**

- **13 actions pour les associations de patients.** (ADAAT, AF3M, AFH, AFNP, IRIS, Le Rire Médecin)
- **6 actions pour les associations internationales.** (EPODIN, IPOPI, EHC, et WFH).
- **3 actions pour les organisations de donneurs de sang** (FFDSB, APTSA, ANCDB)
- **1 action avec l'Association Tulipe** (autre association : Savoir répondre aux urgences sanitaires).
- **3 visites d'usine** (FFDSB, La Poste Orange et ADSB-RATP)

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Contractualisation avec les Associations de donneurs de sang et de patients

Afin de permettre aux associations de démarrer leurs projets le plus tôt possible dans l'année calendaire, les contrats doivent être signés très tôt dans l'année. La contractualisation est précédée d'un processus de décision prévisionnelle avant la fin de l'année N-1 (au 31/12/2023). Ce Comité regroupe les directions des opérations, la direction de la compliance, la direction juridique, la direction du contrôle publicitaire et la direction des affaires publiques. Le Comité arbitre à partir des documents ou informations fournis par les associations.

L'indicateur de performance le plus en adéquation avec l'objectif est le délai de contractualisation entre le 1^{er} janvier et la date de signature, ainsi que le nombre de projets soumis

au comité avant la fin de l'année :

En 2023, le délai moyen de contractualisation a été de 63,23 jours (entre le jour de saisie dans l'outil juridique (Legisway) et le jour où le contrat a été signé par les 2 parties).

En 2023, **19 projets d'associations de patients (France et International) ont été soumis** au comité pour validation.

6 ont été approuvés avant le 31/12/23, soit **31,58 %** des associations France et internationales (hors organisation de donneur de sang car non présentés en comité) présentant un projet au comité. L'objectif est de faire progresser ce pourcentage car en validant les projets au plus tôt, si possible avant le 31 décembre de l'année N-1, cela permettrait aux associations de lancer leurs projets dès le début de l'année N.

ENJEU

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

Engagements de la Direction des Achats

La Direction des Achats prend les engagements suivants :

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

PÉRIMÈTRE

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.

POLITIQUE

La démarche Achats Responsables

Pour répondre aux enjeux RSE du LFB, la Direction des Achats du Groupe développe une démarche d'Achats Responsables. Celle-ci repose sur la promotion des pratiques responsables et 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 :

- Evaluer sur EcoVadis, 26 nouveaux fournisseurs et/ou prestataires, en plus des 96 déjà évalués en 2022, soit 122 fournisseurs évalués sur un objectif de 115
- Améliorer la note de l'évaluation EcoVadis du groupe sur le module « Achats Responsables » par rapport à l'année précédente (60/100 en 2022 à 80/100 en 2023)
- Intégration des clauses RSE dans les supply agreement depuis 2023
- 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.
- Travail en cours sur la sécurisation des approvisionnements du Groupe.

RÉSULTATS

Données globales sur les achats responsables :

- **412,9 M€** couvert par les achats en 2023 (361,6 M€ en 2022).
- **2 496** fournisseurs actifs en 2023 (2492 en 2022).

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

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Le tableau ci-dessous donne une évolution des indicateurs achats entre 2022 et 2023.

INDICATEURS DES ACHATS	2023	2022
Part des achats du secteur adapté ou protégé en CA sur le total des achats (hors achat plasma)	0,04%	0,10%
Pourcentage de fournisseurs en France	86%	87%
Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables	100%	89%
Pourcentage d'acheteurs ayant des objectifs RSE	89%	89%

Part des achats auprès des PME hors achat plasma : 36% en 2023 (35% en 2022) sur un objectif de 40%. Dans le cadre de ses appels d'offres et de l'ancrage local, le LFB s'efforce de toujours intégrer au moins une PME. Les PME installées à proximité des sites du LFB sont largement sollicitées.

Délai moyen de paiement des fournisseurs et sous-traitants de 51 jours en 2023 (47 jours en 2022), conformément à la loi sur la modernisation de l'économie (Loi LME N°2008-0776).

EVALUATION ECOVADIS*

Objectif de partenaires évalués	115
Partenaires invités	156
Partenaires évalués	122
Pourcentage de fournisseurs ayant répondu à l'évaluation	78,2%

■ **122 fournisseurs et sous-traitants** ont été évalués au total sur 156 invités, à répondre au **questionnaire RSE** sur la plateforme ECOVADIS pour être évalués sur leur degré de maturité RSE.

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

6.4.1. Lutte contre la corruption

ENJEU

La prévention de la corruption est un enjeu majeur pour le LFB. La direction générale s'engage à faire respecter les lois et réglementations applicables à notre activité et mettre en œuvre toutes les actions permettant de démontrer l'engagement éthique du LFB envers les patients, les professionnels de santé, ses collaborateurs, ses partenaires et son actionnaire.

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB groupe.

POLITIQUE

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

En tant que groupe pharmaceutique, le LFB est soumis à une réglementation encadrant strictement les avantages à destination des professionnels de santé. Pour répondre à cet enjeu, le LFB dispose ainsi de procédures et mesures opérationnelles afin de prévenir et de détecter tout acte de corruption envers notamment les acteurs de santé.

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

Le Code de conduite du LFB et la procédure de signalement interne ont été actualisés en décembre 2022 pour prendre en compte les nouvelles réglementations et guidelines en la matière. La Charte éthique RSE a également été actualisée en 2022 et intègre les principes anticorruptions du LFB.

La cartographie des risques de corruption a été actualisée en 2023 sur la base d'une méthodologie remaniée et conforme aux recommandations de l'AFA (Agence Française de l'Anticorruption). Elle a été réalisée par le pôle Corporate compliance en collaboration avec la direction Audit et Risques et a été validée par le Comité Exécutif avant d'être présentée au Comité Audit et Rémunérations (CAR) du LFB.

Au niveau de la formation obligatoire, un nouveau module d'e-learning sur la prévention de la corruption a été déployé en 2023 sur la plateforme FORMAVISA :

- En français auprès de tous les dirigeants et salariés des sociétés françaises du LFB (à l'exception des techniciens de production et laboratoire qui sont moins exposés aux risques de corruption).
- En anglais auprès de tous les dirigeants et salariés des sociétés à l'étranger du LFB, maîtrisant l'anglais et étant exposés aux risques de corruption.

RÉSULTATS

Maintien du dispositif d'alerte professionnelle

et de la ligne d'alerte ouverte depuis 2018 :

→ alert-compliance@lfb.fr.

Deux nouveaux résultats ont été mis en place en 2023 :

- **Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption : 0**
- **Nombre total et nature des cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin : 0**

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

En 2023, trois formations compliance obligatoires ont été déployées sur FORMAVISA (plateforme interne de formation réglementaire et d'évaluation).

■ **Taux de réussite formation e-learning Anticorruption en français et en anglais : 95,30%** des collaborateurs les plus exposés ont été formés aux sujets d'anticorruption en 2023. Cet indicateur comptabilise 1 177 personnes ayant validé la formation (dont 1 068 collaborateurs français et 109 collaborateurs à l'international) sur 1 235 ciblées (dont 1 102 français et 133 à l'international).

■ **Taux de réussite formation e-learning RGPD : 94,64%** (soit 724 personnes ayant validé la formation sur 765 ciblées) des collaborateurs les plus exposés ont été formés aux sujets RGPD en 2023.

■ **Taux de réussite formation e-learning Encadrement des avantages et transparence des liens : 76,67%** (soit 23 personnes ayant validé la formation sur 30 ciblées) des collaborateurs les plus exposés ont été formés aux sujets d'encadrement des avantages et transparence des liens en 2023.

Les résultats sont conformes aux attentes, avec une progression de l'indicateur de formation et un taux de réussite qui s'améliore par rapport à l'année précédente.

Le plan de formation compliance et son suivi se sont renforcés en 2023 avec une nouvelle campagne obligatoire sur la prévention de la corruption et un suivi accru des apprenants (système de relances, statistiques communiquées régulièrement au COMEX...).

6.4.2. SECURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

ENJEU

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

PÉRIMÈTRE

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB groupe.

POLITIQUE

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

Elle s'appuie sur 5 principes fondamentaux :

- Assurer le niveau adéquat de disponibilité, d'intégrité, de confidentialité et de traçabilité,
- 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'objectif de la politique du système de sécurité d'information est de conserver ou d'améliorer le nombre de personnes ayant réussi les tests de phishing réalisés dans l'année. L'objectif est d'atteindre et de maintenir un taux de réussite minimal de 95% aux tests de phishing.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

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

- Application des fondamentaux sur l'ensemble du parc :
 - Gestion de l'obsolescence des équipements,
 - Gestion des mises à jour de sécurité,
 - Protection des équipements par un antivirus/antimalware,
 - Supervision.
- Segmentation des réseaux,
- Consolidation des événements de sécurité des équipements critiques vers un SIEM (Security Information

and Event Management) pour corrélation et analyse par une équipe SOC (Security Operations Center). Renforcement en 2022 du SOC par l'ajout de nouveaux cas d'usage pour les alertes de sécurité,

- Supervision des accès aux données,
- Déploiement d'un bastion gérant les accès à distance,
- Protection contre les menaces provenant de la messagerie : Antispam/antivirus en amont des mails reçus,
- Protection contre les menaces provenant de site web : Passerelle web pour l'interne aussi bien que l'externe (télétravail),
- Protection des liaisons distantes (WAN) : déploiement de 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 en 2022-2023 d'un outil de sécurité avancé permettant de détecter des menaces et de les bloquer, associé à un SOC,
- Protection contre les menaces sur le réseau interne : Déploiement en 2022-2023 de firewalls de nouvelle génération,
- Protection contre les menaces de piratage de compte (phishing) :
 - Sensibilisation des utilisateurs au moyen d'e-learning, de tests de phishing, de tutos, d'une page internet Cybersécurité, d'alertes régulières,
 - Vérification des connexions suspectes,
 - Déploiement en 2022-2023 de l'authentification multifacteur.
- Protection contre la fraude (2023) :
 - 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 annuel du système d'information avec test de pénétration,
- Gouvernance SSI au moyen de comités de sécurité,
- Contractualisation d'une assurance Cybersécurité.
- **35 événements** de sécurité confirmés en 2023.

RÉSULTATS

- **87%** de mails bloqués représentant une menace sur l'année 2023.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- **93%** des utilisateurs ont réussi le test par un faux phishing en 2023.

7

CONCLUSION ET PERSPECTIVES



7.1	NOS RÉSULTATS
-----	----------------------

DES VALEURS RECONNUES

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

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

UN ENJEU DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La cartographie des risques RSE liés aux Achats a été réalisée en 2023, suivant le devoir de vigilance.

Les clauses RSE (sociales et environnementales) ont été intégrées dans le processus des contractualisations avec les fournisseurs et prestataires, ainsi que la mise à jour des Conditions Générales d'Achats (CGA). Les acheteurs par famille d'achats ont été formés à l'évaluation des risques RSE. En 2023, le LFB a mis en œuvre un plan d'action sur le périmètre des sites France qui s'articulait autour de 3 axes : développer la conscience des dangers, positionner la ligne managériale comme leader de la sécurité et éviter la récurrence des événements critiques par une analyse

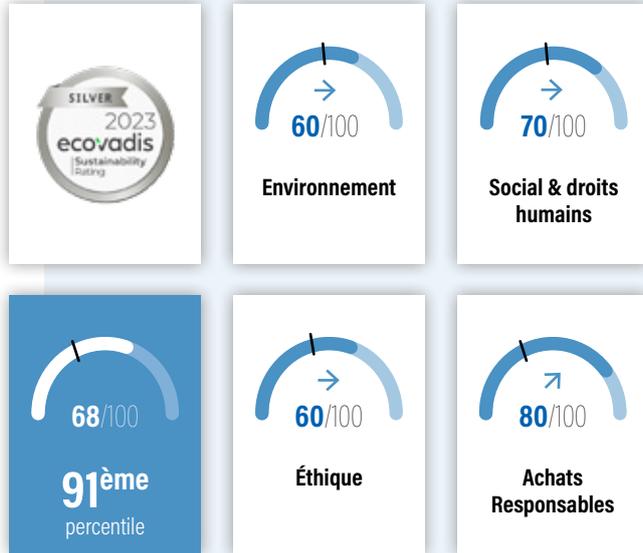
robuste. Ce plan d'action, sous le « sponsoring » du Directeur des Affaires Industrielles, est au 1^{er} trimestre 2024 déployé dans sa totalité.

Un programme visant à développer une culture de sécurité intégrée au LFB viendra prendre le relais à partir du deuxième trimestre 2024. D'abord déployé pour maîtriser les risques industriels, il intégrera dans un second temps l'ensemble des fonctions et des sites du Groupe, en France comme à l'international.

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

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

La nouvelle Charte RSE du LFB publiée en 2022 présente "10 grands engagements" de l'entreprise pour les années futures. Le Comité RSE a permis d'initier les plans d'actions sur les objectifs RSE de l'entreprise pour 2024, leurs suivis sur les années suivantes pour l'amélioration de l'efficacité et de la compétitivité de l'entreprise.



QUELQUES EXEMPLES DE RÉCOMPENSES RSE REÇUES PAR LE LFB EN 2023 SONT DÉCRITS CI-DESSOUS :

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

■ Le résultat de l'évaluation du LFB par EcoVadis : Médaille d'argent

■ Le résultat de l'évaluation du LFB pour ses critères RSE lors de l'appel d'offre par la CAHPP, Centrale d'Achat des Hôpitaux Publiques et Privés : Label A** à l'Indice vert. Le plus haut niveau de l'indice vert



7.2 UN AVENIR RESPONSABLE

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

Priorité stratégique portée par la Gouvernance

Le LFB a été sensibilisé depuis la restitution de l’audit RSE de l’année dernière à la nouvelle directive européenne (CSRD) à laquelle il sera soumis au 1^{er} janvier 2026 sur l’exercice 2025. Pour cela le LFB s’est doté d’un outil digital pour la collecte des informations correspondantes à ses enjeux majeurs, et sera accompagné pour la réalisation de sa double matérialité, pour l’étude des écarts et de sa revue critique par un Organisme Tiers Indépendant tout au long de l’année 2024. L’objectif du LFB est d’être en conformité avec l’attendu réglementaire à fin 2024 et réaliser un audit RSE en 2025 sur l’exercice 2024 sur les principaux enjeux identifiés par la double matérialité. L’amélioration des processus d’intégration des informations nécessaires à la CSRD seront réalisés dans le courant de l’année 2025.

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

■ **Poursuite des priorités sur les activités industrielles** pour accompagner la croissance du marché et renforcer le rôle du LFB en tant qu’acteur incontournable du fractionnement du plasma. Un plan d’investissement industriel majeur en France pour construire la nouvelle usine à Arras a été mis en œuvre. Ces investissements vont permettre au LFB de tripler ses capacités de production afin de pouvoir assurer sa croissance et proposer ses médicaments aux patients. Cette nouvelle usine va renforcer également la souveraineté sanitaire et industrielle de la France en matière de médicaments dérivés du plasma,

- **Recentrage des activités sur le cœur de métier**, les médicaments issus des protéines plasmatiques ou recombinantes,
- **Consolidation du leadership du LFB en France** et développement international sélectif.

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

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

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

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

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

En 2024, le LFB, qui a adopté sa Raison d’être, **“le LFB, l’expertise engagée au service de la vie”**, fêtera ses 30 ans, et inaugurera en fin d’année sa nouvelle usine d’Arras, 3^{eme} site pour la production des médicaments dérivés du plasma.

7.3

RESULTATS CLÉS

INDICATEURS	ANNÉE			
	2020	2021	2022	2023
Quantité de plasma fractionné (L)	823 446	917 145	852 482,1	992 376
Nombre de lots libérés	613	742	632	556
Nombre de flacons répartis	1 856 372	1 796 000	1 502 000	1 857 503
SOCIAL				
Nombre d'alternants	56	72	100	125
Répartition F/H France	47% / 53%	47% / 53%	47,4% / 52,6%	46,5% / 53,5%
Taux de Turnover	9,62%	8,12%	10,57%	8,86%
Augmentations annuelles	1%	0,90%	4%	4%
Taux de promotion	6,7%	6,41%	5,96%	8,86%
Taux d'absentéisme	6,1%	5,30%	6,4%	5,67%
Nombre d'accidents avec arrêt	27	41	22	40
Taux de Fréquence (TFI)	8,2	10,46	5,67	9,77
Investissement en formation	1,52M€	1,72M€	1,81M€	2,07 M€
Heures de formation	38 058	45 361	42 753	59 914
Nombre de salariés formés au moins 1 fois	1 863	2 035	2 200	2 329
Nombre d'heures de formations par salarié	20,43	22,29	19,43	25,73
Effort global de formation	1,6%	1,7%	1,68%	1,80%
ENVIRONNEMENTAL				
Consommation d'eau en m ³ /k€ CA	1,36	1,43	0,95	1,02*
Emissions de GES en Kg/k€ CA	37,76	31,10	26,54	25,39*
Quantité de déchets générés en Kg/k€ de CA	28,88	23,71	18,99	20,48*
Energie consommée en Kwh/k€ CA	292,16	236,63	196,90	206,56*
Nombre d'impressions papier	6 099 000	6 989 000	6 823 000	6 193 000
% de déchets non dangereux revalorisés	52,78%	59,13%	75,20%	63,11%
Maintien du statut SPF des sites d'élevage	X	X	100%	100%

*Ces données sont calculées hors du périmètre de l'usine d'Arras car celle-ci ne produit pas encore de médicaments et ne génère donc pas de chiffre d'affaires.

	SOCIÉTAL			
Nombre de rappel de lots	0	0	0	0
Ruptures de stocks	7	1	5	10
Réclamations des produits du LFB sur l'ensemble des produits vendus (PPM)	X	18,9	16,6	24,94
Nombre d'écarts relevés lors de l'audit de certification de l'info. promotionnelle	X	0	0	0
Nombre d'actions de parrainage par les Affaires Publiques	16	17	24	21
Montant couvert par les achats	212,6M€	214,6M€	361,6M€	412,9M€
Nombre de fournisseurs actifs	1937	2503	2492	2496
Part des achats auprès des PME en %	41%	40%	35%	36%
Délai moyen de paiement en jours	49	52	47	51
Nombre de collaborateurs formés à la compliance	210	203	355	1944
Nombre de condamnations et le montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	X	X	X	0
Nombre total et nature des cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin	X	X	X	0
Nombre d'incidents de sécurité confirmés	X	X	24	35
Pourcentage de mails bloqués représentant une menace sur l'année	X	X	83%	87%
Pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing en 2023	X	X	86%	93%

**DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**

ANNEXE 2 • 2023



www.groupe-lfb.com

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