

3.1 ENGAGEMENT ET PILOTAGE

3.1.1 Une entreprise citoyenne au service de la santé publique

bioMérieux est une entreprise spécialisée dans le domaine du diagnostic *in vitro* et citoyenne par son engagement historique et pionnier dans la lutte contre les maladies infectieuses. Être au service de la santé publique mondiale représente une responsabilité importante que bioMérieux assume, dans ses différents domaines d'expertise. L'histoire de la Société s'illustre par un engagement de longue date dans une démarche de responsabilité sociétale, sociale et environnementale. En effet, les valeurs humanistes portées par la famille Mérieux, fondatrice et actionnaire majoritaire au travers de sa holding l'Institut Mérieux, forment le socle d'une culture d'entreprise responsable qui se décline dans la stratégie de bioMérieux à tous les niveaux et dans tous les pays.

3.1.2 Cadre de la politique RSE

bioMérieux s'est engagée en faveur de plusieurs lois et conventions internationales, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies de 1911.

Par ailleurs, bioMérieux est engagée dans le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (interdiction du travail des enfants et du travail forcé, respect de la liberté d'association), la promotion de la diversité, le droit des femmes, le droit des peuples à disposer librement de leurs ressources naturelles et le droit à la santé.

Contribution aux objectifs de développement durable des Nations unies

Depuis 2003, bioMérieux renouvelle son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies et apporte sa contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD).

La contribution de bioMérieux consiste avant tout à servir les besoins des patients, tout au long de leur parcours de soin en apportant des solutions de diagnostic *in vitro* pour lutter contre les maladies infectieuses. Dans ce cadre, bioMérieux contribue en particulier à l'ODD 3 « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge ». La politique RSE du Groupe donne également la priorité à des enjeux qui viennent soutenir principalement les ODD suivants : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » (ODD 8), « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre » (ODD 10), « Établir des modes de consommation et de production durables » (ODD 12), « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions » (ODD 13).

3.1.3 Un engagement au plus haut niveau

La responsabilité sociétale et environnementale (RSE) est portée par le Comité de Direction qui suit trimestriellement l'exécution des ambitions et les progrès accomplis.

La politique RSE et les risques extra-financiers sont partagés avec le Comité d'audit et le Conseil d'administration tous les ans. En 2020, le Conseil d'administration a élargi à la RSE les missions de son Comité ressources humaines et RSE (cf. § 4.2.6.7).

Depuis 2018, la Société s'est dotée d'un Comité de pilotage opérationnel dédié à la RSE qui regroupe toutes les fonctions de la Société, dans une démarche de co-construction et afin d'assurer son déploiement à tous les niveaux et sur tous les continents. Il est animé par la Direction RSE.

3.1.4 Pilotage et feuille de route

La mise en œuvre de la politique RSE s'appuie sur une démarche collective et participative, coordonnée par la Direction RSE.

Toutes les fonctions sont impliquées dans la démarche et déclinent leur feuille de route en fixant des objectifs et des indicateurs chiffrés. En parallèle, les équipes des pays définissent leurs priorités d'action dans le but d'augmenter l'impact positif local de la Société dans les pays où elle est implantée.

3.1.5 Dialogue avec nos parties prenantes

En 2020, bioMérieux a décidé de faire évoluer sa politique RSE. Pour soutenir son développement à long terme, elle a lancé une large consultation auprès de ses parties prenantes dans sept pays. Les résultats obtenus ont permis d'élaborer une matrice de matérialité et de fixer les nouvelles ambitions de la Société en matière de RSE (cf. § 3.3.2).

Par ailleurs, bioMérieux organise des consultations de ses groupes de parties prenantes sur des sujets spécifiques. Ainsi plusieurs consultations ont été lancées en 2021 auprès des collaborateurs et des clients.

Consultation des clients

Parce que la satisfaction clients est une des priorités de bioMérieux, elle s'assure de la mesurer régulièrement. En 2021, 5 700 clients dans 43 pays ont été interrogés sur l'ensemble de leurs interactions avec la Société.

Le taux de recommandation net (NPS ⁽¹⁾) s'est établi à 47, en hausse de quatre points par rapport à 2018, malgré le contexte difficile de la pandémie qui représente un véritable défi depuis près de deux ans.

Dans un souci d'amélioration continue, la Société poursuit la définition d'axes de progression et de plans d'action opérationnels visant à corriger ou à renforcer les sujets d'importance de nos clients.

(1) NPS (Net Promoter Score) = % promoteurs - % détracteurs.

Dialogue avec les associations de patients

bioMérieux est convaincue que les interactions avec les patients et les parties prenantes scientifiques externes sont essentielles pour créer de la valeur à la fois pour le Groupe et la Société en général. L'objectif est de mieux prendre en compte leurs attentes lors du développement de nos solutions de diagnostic, d'informer et sensibiliser sur leur rôle clé dans la gestion des antimicrobiens, et d'agir collectivement contre les maladies infectieuses.

En 2021, bioMérieux a lancé une initiative mondiale ayant pour objectif de sensibiliser les organisations de patients au diagnostic et d'inclure les patients dans les efforts d'innovation de la Société.

Cette initiative repose sur trois piliers :

- formations des associations de patients afin de les sensibiliser à la valeur médicale et économique du diagnostic *in vitro*, concernant en priorité le sepsis et la résistance aux antimicrobiens ;
- implication des patients dans la définition de la stratégie d'innovation et du processus de développement de produits de bioMérieux ;
- partage de l'engagement des patients et de leurs témoignages dans la communication interne et externe de bioMérieux.

bioMérieux a défini un ensemble de règles éthiques qui s'appliquent à l'ensemble de ses collaborateurs en relation avec les patients. En 2021, une charte pour valoriser les patients a été créée. Elle est consultable sur le site internet de la Société.

Consultation des collaborateurs

- Enquêtes liées au bien-être au travail (cf. 3.7.4.4).
- Webinaires pour présenter la nouvelle ambition RSE de bioMérieux, mis à disposition sur son intranet, dans une section dédiée visant à informer sur les projets en cours et les progrès accomplis. Cet espace est accessible à tous les collaborateurs.
- Une enquête pour participer à la définition de la raison d'être de la Société.

Consultation d'un panel de parties prenantes

En 2021, bioMérieux a défini sa raison d'être. Dans ce cadre, la Société a lancé une consultation auprès d'un groupe représentatif de ses parties prenantes afin de recueillir leur avis sur le texte proposé. Ainsi, la raison d'être de bioMérieux correspond à la vision de ses dirigeants mais également aux attentes des parties prenantes. Elle est publiée en page 3 du présent document d'enregistrement universel.

3.1.6 Initiatives externes













Le Groupe participe à des initiatives de sensibilisation des entreprises à la démarche RSE, dans une logique d'amélioration continue et de partage de bonnes pratiques.

Ainsi, la Société adhère depuis 2020 au réseau Mix'R qui a l'ambition d'être un « agitateur pour entreprises responsables ». Il propose à ses membres différentes actions afin de stimuler l'intelligence collective et le co-développement : partage d'expériences, conférences, programmes thématiques inter-entreprises, valorisation d'initiatives RSE qui ont fait leurs preuves.

La Société fait également partie du groupe de travail développement durable et éco-conception animé par le réseau professionnel MedTech Europe et a lancé début 2021, une commission spécifique RSE qu'elle présidera au sein de l'Association des Fabricants de l'Industrie Pharmaceutique de la Région Rhône-Alpes (AFIPRAL).

3.1.7 Une performance récompensée par les agences de notations extra-financières

Des agences de notations extra-financières évaluent la performance RSE de bioMérieux et l'intègrent dans leurs indices ISR (investissement socialement responsable).

INDICES ET LABELS		PRIX
 <p>FTSE4Good Juillet 2021 Renouvellement du certificat d'inclusion dans l'indice</p> <p>=</p>	 <p>Global Challenges Index Novembre 2020 Intégré au Global Challenges Index</p>	 <p>HUMPACT Décembre 2021 1^{er} position Grand Prix de l'emploi France. Catégorie : "Emploi des personnes en situation de handicap"</p>
 <p>Gaia Research Novembre 2021 Score 85/100</p> <p>En 2020 Score 81/100</p> <p>➔</p>	 <p>Gender Equality Index Mars 2022 Score 93/100</p> <p>En 2021 Score 93/100</p> <p>=</p>	 <p>Victoires des leaders du capital humain Décembre 2021 Trophée d'argent industrie</p> <p>Novembre 2020 Trophée d'argent en dialogue social</p>
 <p>CDP Disclosure Insight Action Décembre 2020 Score C</p> <p>En 2019 Score D</p> <p>➔</p>	 <p>Dow Jones Sustainability Index Novembre 2021 Entrée dans le DJSI Monde et Europe Score 68/100</p> <p>NEW</p>	<p>RECONNAISSANCE</p>
 <p>Vigeo Eiris Octobre 2021 No. 1 de notre secteur Top 6 % tous secteurs confondus</p> <p>=</p>	 <p>Féminisation des instances dirigeantes du SBF120 Octobre 2021 Rang 37/120</p> <p>En 2020 Rang 92/120</p> <p>➔</p>	 <p>Science Based Targets initiative (SBTi) Décembre 2021 Validation de notre feuille de route 1,5° C</p>
 <p>EcoVadis Mai 2021 Score 75/100 - Platine Top 1 % des entreprises évaluées</p> <p>=</p>		

3.1.8 Déclaration de performance extra-financière

En application des articles L. 225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de commerce, la Société est tenue d'établir une déclaration de performance extra-financière (DPEF) conforme aux dispositions légales et réglementaires. Cette DPEF présente des informations sur la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité.

Compte tenu de la nature de ses activités, la Société estime que les enjeux suivants ne constituent pas des risques extra-financiers majeurs : la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et l'alimentation responsable, équitable et durable. Conformément à la loi sur la lutte contre la fraude (loi n° 2018-898), la politique fiscale de la Société est détaillée au § 3.8.3.

Le tableau ci-dessous reprend les principaux éléments de la DPEF. Une table de concordance détaillée est présente en Annexe 1 (Table de concordance de la déclaration de performance extra-financière).

Modèle d'affaires	§ 3.2
Description des principaux risques extra-financiers	§ 3.3 et § 2
Présentation des politiques appliquées au regard de ces risques	§ 3.4 à 3.8
Résultats des politiques dont les indicateurs clés de performance	§ 3.4 à 3.8

Pour répondre aux obligations légales, bioMérieux fait auditer chaque année la présence et la sincérité des informations sociétales et environnementales présentées dans le document d'enregistrement universel. bioMérieux fait appel au cabinet EY & Associés en tant qu'organisme tiers indépendant (cf. § 3.10).

3.2 MODÈLE D’AFFAIRES

Le modèle d'affaires est fondé sur le développement économique et une vision sociétale au bénéfice de la santé publique et des générations futures. Il est élaboré et mis à jour par un groupe de travail rassemblant différents experts des fonctions du Groupe.

Pionnier du diagnostic pour répondre à des enjeux de santé publique causés par les maladies infectieuses, le Groupe utilise

ses ressources pour créer de la valeur. Le modèle d'affaires de bioMérieux est formalisé par un schéma de création de valeur détaillé en pages 16 et 17 du présent document d'enregistrement universel et est détaillé dans l'Annexe 1 (Table de concordance de la déclaration de performance extra-financière).

3.3 ANALYSE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Pour analyser ses risques et opportunités, la Société a développé une cartographie extra-financière, puis a mené une analyse de matérialité qui a confirmé la liste des enjeux clés identifiés initialement.

3.3.1 Tableau de synthèse des risques et opportunités

Afin d'identifier ses risques et opportunités extra-financiers et répondre aux exigences de la déclaration de performance extra-financière, bioMérieux s'appuie sur la méthodologie de cartographie des risques du Groupe.

Un exercice spécifique est réalisé auprès d'acteurs internes ciblés pour la représentativité de leur expertise, leur couverture géographique et leur exposition aux parties prenantes externes. La démarche est présentée en Comité social et économique.

L'identification des risques et opportunités, et sa mise à jour, est menée par le département des risques qui s'appuie sur un Comité de pilotage constitué des fonctions RSE, Juridique et Relations investisseurs.

Les risques, les opportunités, les politiques mises en œuvre et les indicateurs sont revus et validés au cours d'ateliers de travail avec les départements concernés, notamment Achats, Ressources humaines, Sécurité, santé et environnement, Éthique et conformité, Qualité et Performance commerciale.

Les risques et les opportunités sont évalués au regard de leurs impacts potentiels et de leur probabilité d'occurrence selon des échelles de risques dédiées.

La cartographie des risques et opportunités extra-financiers est présentée au Comité RSE ainsi qu'au Comité d'audit.

La Société a décidé de s'appuyer sur le référentiel SASB pour structurer son *reporting*. La présentation des risques et opportunités extra-financiers a été adaptée aux piliers définis dans sa stratégie RSE.

ENJEUX	DESCRIPTION	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021	OBJECTIFS	PARA-GRAPHE ET PAGES
SANTÉ						
Mission de santé publique	Assurer la mission de santé publique de la Société	Contribuer à la protection de la santé des patients et des consommateurs face aux maladies infectieuses dont notamment la lutte contre la résistance aux antimicrobiens	Dans le domaine de la lutte contre la résistance aux antimicrobiens : <ul style="list-style-type: none"> Pourcentage d'investissements R&D 	<ul style="list-style-type: none"> 76 % des frais R&D dédiés à la lutte contre la résistance bactérienne 	Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 30 % du nombre de de résultats patients contribuant à un usage raisonné des antibiotiques Au moins 80 % des antibiotiques utiles en médecine humaine intégrés dans nos solutions d'antibiogramme 	§ 3.4.1 Page 92
Qualité et sécurité des produits ^{(a)(b)}	Produire et livrer des produits de qualité, conformes aux normes locales/ internationales et répondant aux attentes des clients	Maintenir un système de management de la qualité et un service clients Former et animer un réseau interne d'auditeurs qualité Certifier les sites de production	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sites certifiés ISO 9001 et ISO 13485 	<ul style="list-style-type: none"> Certifications ISO 9001 : 56 sites et filiales en 2021 contre 55 en 2020 Certifications ISO 13485 : 15 sites et filiales en 2021 comme en 2020 		§ 3.4.2 Page 96
PLANÈTE						
Cycle de vie des produits	Capacité à gérer le cycle de vie des produits en limitant leur impact sur l'environnement et en conformité avec les normes internationales	Déployer des analyses systématiques du cycle de vie, complètes ou ciblées sur une étape, de nos produits Mettre en place les plans d'actions d'écoconception qui en découlent	<ul style="list-style-type: none"> Améliorations menées sur les produits existants 	<ul style="list-style-type: none"> Résultat 2021 : 50 % de réalisation du plan d'actions écoconception global 	Objectif 2025 : <ul style="list-style-type: none"> 100 % de réalisation du plan d'actions coconception global 	§ 3.5.2 Page 98
Contribution à l'atténuation du changement climatique ^(b)	Limiter l'impact de l'activité (scope 1, 2 et 3) sur l'environnement et le changement climatique	Approvisionner les sites en énergies renouvelables Développer le transport maritime et optimiser les voies de transport Intégrer nos partenaires dans la démarche Diminuer l'empreinte des flottes de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> Émissions de gaz à effet de serre (scope 1 & 2) Pourcentage d'émissions du Scope 3 faisant l'objet d'un plan d'engagement et/ou de diminution 	<ul style="list-style-type: none"> Résultat 2021 : -7 % (57 964 tCO_{2e}) par rapport à 2019, année de référence (62 589 tCO_{2e}) 	Objectif 2030 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre directes (scope 1) et liés à l'achat d'énergies (scope 2) par rapport à 2019 (émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue) 	§ 3.5.3.1 Page 98
Empreinte environnementale des activités	Assurer l'efficacité environnementale (eau, énergie, déchets) des activités	Diminuer la production et accroître le recyclage des déchets Diminuer les consommations d'eau et d'énergie	<ul style="list-style-type: none"> Quantité totale de déchets/ chiffre d'affaires Pourcentage de déchets recyclés Consommation d'eau Consommation totale d'énergie/ chiffre d'affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Déchets : -46 % (9 865 tonnes) contre -45 % (9 439 tonnes) en 2020 Déchets : 50,2 % des déchets recyclés Eau : -40 % (602 747 m³) contre -29 % (664 000 m³) en 2020 Énergie : -38 % (217 444 MWh) contre -33 % (219 656 MWh) en 2020 	Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 50 % de l'intensité de génération de déchets par rapport à 2015 (ratio génération de déchets sur chiffre d'affaires) Réduction de 45 % de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à 2015 (ratio consommation d'eau sur chiffre d'affaires) Réduction de 50 % de l'intensité énergétique par rapport à 2015 (ratio intensité énergétique sur chiffre d'affaires) 	§ 3.5.3.2 § 3.5.3.3 § 3.5.3.4 Pages 101, 102, 103

(a) La Société ne communique pas d'objectif sur ces enjeux.

(b) Ces thèmes correspondent aux principaux risques tels qu'évalués dans la cartographie des risques menée par la Société.

ENJEUX	DESCRIPTION	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021	OBJECTIFS	PARAGRAPHES ET PAGES
ÉCOSYSTÈME DE LA SANTÉ						
Conformité réglementaire ^{(a)(b)}	Garantir la conformité juridique et réglementaire des activités	Organiser une veille structurée et une gouvernance adaptée Capitaliser sur les systèmes qualité en place et les réseaux d'experts internes	<ul style="list-style-type: none"> Résultats des audits et inspections 	Les inspections ont toutes été passées avec succès et viennent alimenter les plans d'amélioration continue de la Société		§ 3.6.1 Page 105
Protection des données ^{(a)(b)}	Traiter et protéger les données personnelles des employés, des tiers et des patients	Mettre en oeuvre le plan de conformité RGPD Faire adhérer les fournisseurs à nos politiques Réaliser les analyses d'impact des processus de la Société Mettre en place une procédure de gestion des violations de données tiers	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'incidents ou de violations de données 	Aucune violation de données reportée aux autorités compétentes		§ 3.6.2 Page 106
Éthique des affaires ^{(a)(b)}	Prévenir les manquements à l'éthique des affaires	Renforcer la gouvernance en place Promouvoir la ligne d'alerte disponible et sensibiliser les collaborateurs et les tiers Déployer les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption de la Société Poursuivre le programme de formation auprès des collaborateurs et des distributeurs	<ul style="list-style-type: none"> Taux de réalisation des formations en ligne à : <ul style="list-style-type: none"> la lutte anti-corruption ; les conflits d'intérêt ; le Code de bonne conduite 	Le taux de réalisation des formations s'est élevé à : <ul style="list-style-type: none"> 90 % pour la lutte anti-corruption (contre 92 % en 2020) 93 % pour les conflits d'intérêts (contre 78 % en 2018) 86 % pour le Code de bonne conduite (contre 84 % en 2020) 		§ 3.6.3 Page 107
COLLABORATEURS						
Santé et sécurité des collaborateurs ^(b)	Garantir des conditions de travail sûres aux collaborateurs et aux prestataires extérieurs	Poursuivre la mise en oeuvre du système de management Santé et Sécurité au travail Développer la culture sécurité pour tous les collaborateurs Développer les outils de leadership sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt Taux de fréquence d'accidents du travail enregistrables totaux 	Résultats 2021 : <ul style="list-style-type: none"> Taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt : +12 % par rapport à 2020 (taux de fréquence de 1,3) Taux de fréquence d'accidents du travail enregistrables totaux : +6 % par rapport à 2020 (taux de fréquence de 2,7) 	Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 50 % du taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt par rapport à 2020, soit un taux inférieur ou égal à 0,6 Réduction de 50 % du taux de fréquence d'accidents du travail enregistrables totaux par rapport à 2020, soit un taux inférieur ou égal à 1,2 	§ 3.7.1 Page 113
Gestion des effectifs et des compétences ^{(a)(b)}	Anticiper les besoins en effectifs et compétences pour répondre à la stratégie de la Société et aux évolutions du marché	Renforcer le processus de planification de gestion des effectifs et des compétences Assurer les plans de développement et de formation individuels des salariés Déployer le programme de formation en partenariat avec Mérieux Université	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation par employé Taux de réalisation des formations 	<ul style="list-style-type: none"> Total heures de formation : 233 476 heures, soit 19 heures en moyenne par salarié (contre 11 heures en 2020) Taux de réalisation des formations : 93 % 		§ 3.7.3 Page 117

(a) La Société ne communique pas d'objectif sur ces enjeux.

(b) Ces thèmes correspondent aux principaux risques tels qu'évalués dans la cartographie des risques menée par la Société.

ENJEUX	DESCRIPTION	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021	OBJECTIFS	PARA-GRAPHE ET PAGES
Attraction et rétention des talents ^{(a)(b)}	Attirer et retenir les talents	Déployer la feuille de route RH globale et régionale Renforcer la marque employeur Développer les plans de mobilité interne Développer les plans de succession Renforcer l'actionnariat salarié Développer l'engagement des employés	<ul style="list-style-type: none"> Entrées et sorties Nombre de collaborateurs ayant changé de niveau hiérarchique Taux d'absentéisme 	Entrées CDI : 1 689 Entrées CDD : 282 Sorties volontaires : 1 347 Sorties involontaires : 380 Promotions : 869 collaborateurs Taux d'absentéisme : <ul style="list-style-type: none"> Amériques 3,1 % ASPAC 0,8 % EMEA 5,2 % 		§ 3.7.4 Page 118
Diversité et inclusion ^(b)	Développer une culture inclusive et assurer la diversité au sein de la Société	Mettre en œuvre la vision RH Développer et mettre en place les accords d'entreprise Déployer les politiques de non-discrimination Promouvoir la diversité et sensibiliser les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Répartition Femmes/Hommes au sein des effectifs cadres et des effectifs managers Taux de promotion interne Femmes/Hommes Répartition des collaborateurs en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> Effectif cadre : H 55 % F 45 % Effectif manager : H 57 % F 43 % En France, 47 % des managers sont des femmes Les femmes représentent 54 % des promotions internes Collaborateurs en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> Europe : 0,99 % Amériques : 4,02 % Asie Pacifique : 0,00 % 	Objectif 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Au moins 40 % de femmes ^(c) et 35 % de profils internationaux ^(d) parmi les cadres dirigeants globaux Objectif 2030 : <ul style="list-style-type: none"> Au moins 40 % de profils internationaux ^(d) 	§ 3.7.5 Page 121
ENTREPRISE ÉTENDUE						
Achats durables et responsables ^{(a)(b)}	Développer et maintenir des pratiques d'achats durables et socialement responsables	Promouvoir et déployer la Charte des achats responsables auprès des fournisseurs Intégrer des critères RSE à chaque étape de la relation avec les fournisseurs (qualification, sélection, Business Reviews, etc.) et accompagner leur développement Sécuriser les approvisionnements critiques	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de fournisseurs évalués par une agence externe de notation sur des critères RSE et % de dépenses couvertes 	367 fournisseurs stratégiques pour la plupart, ont fait l'objet de notations Ecovadis représentant plus de 50,1 % des dépenses d'achats		§ 3.8.1 Page 124
Gestion des distributeurs ^(b)	Animer le réseau de distributeurs conformément aux exigences et attentes de la Société	Renforcer les processus de sélection et de validation des distributeurs Optimiser et standardiser les contrats de distribution Homogénéiser la politique commerciale Maintenir la formation des distributeurs aux pratiques de bioMérieux Revoir périodiquement la performance des distributeurs	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des performances et compétences des distributeurs 	En 2021, 86 % des distributeurs ont fait l'objet d'une évaluation de leurs performances et compétences	Objectif 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Former à la RSE les distributeurs représentant 55 % des revenus issus du modèle indirect 	§ 3.8.2 Page 125

(a) La Société ne communique pas d'objectif sur ces enjeux.

(b) Ces thèmes correspondent aux principaux risques tels qu'évalués dans la cartographie des risques menée par la Société.

(c) Rapportant directement au Comité de Direction avec une mission Corporate globale.

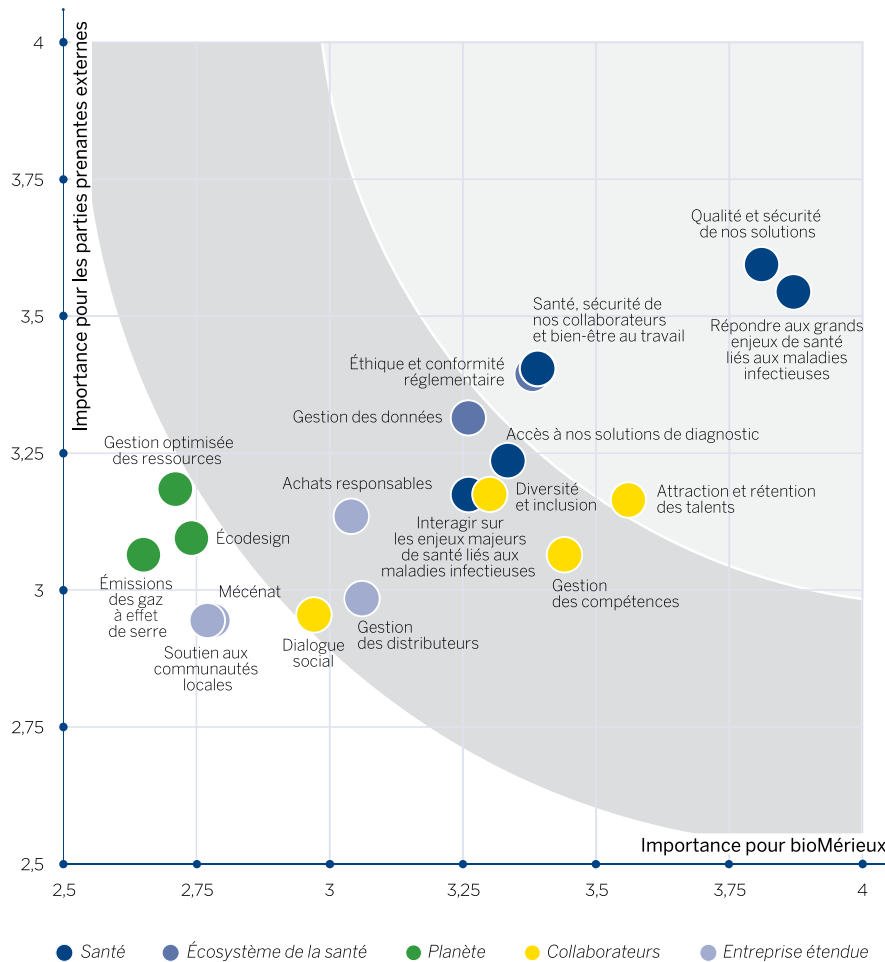
(d) Définis comme non français (ou autre minorité dans les pays où c'est applicable).

3.3.2 Analyse de matérialité

En 2020, bioMérieux a réalisé une analyse de matérialité auprès d'un panel de 3 690 parties prenantes internes et externes (notamment collaborateurs, dirigeants, fournisseurs, distributeurs, hôpitaux, professionnels de santé, institutions publiques) réparties dans sept pays (Afrique du Sud, Brésil, Chine, Côte d'Ivoire, États-Unis, France et Inde).

La Société a recueilli 3 690 réponses, sur la base d'un questionnaire en ligne et de 119 entretiens qualitatifs.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ DE BIOMÉRIEUX



Pour réaliser cette matrice de matérialité, la Société s'est appuyée sur la méthodologie décrite ci-dessous.

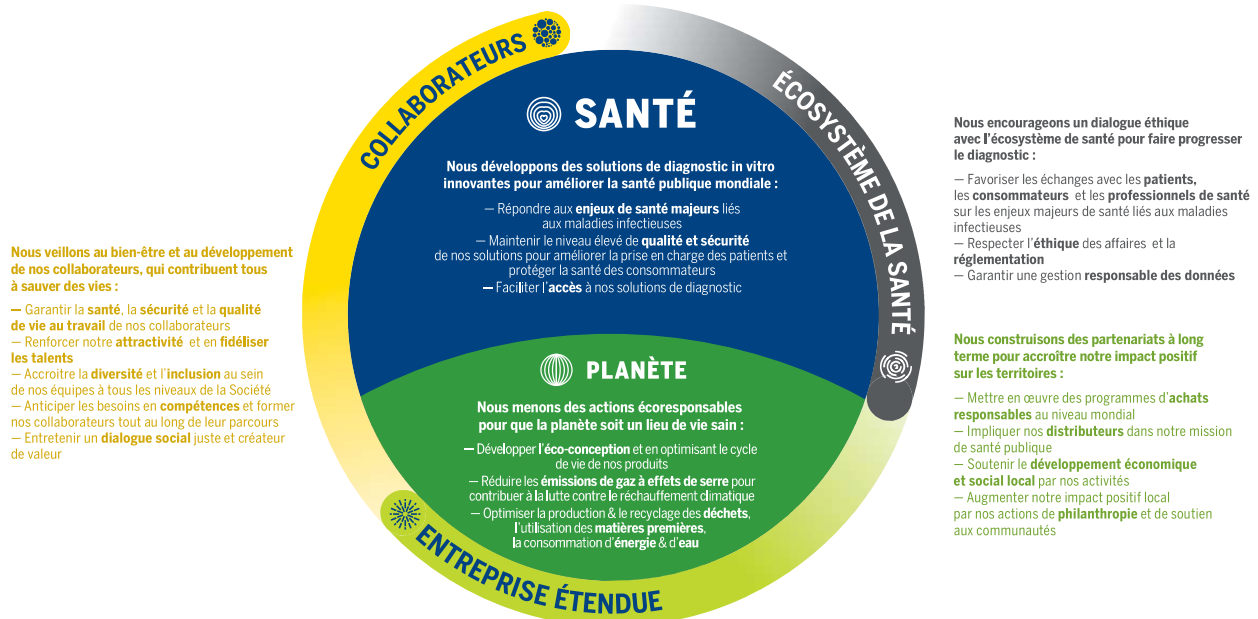
Deux types de populations ont été interrogées :

- les stratèges : collaborateurs de bioMérieux avec une connaissance des perspectives commerciales et stratégiques de la Société ;
- les parties prenantes : à la fois les salariés et les acteurs externes ayant une perception de la Société basée sur leur expérience.

L'enquête a porté sur 18 enjeux RSE identifiés par les personnes clés de la Société et sur deux dimensions :

- l'importance : les parties prenantes évaluent leurs attentes pour chaque enjeu/les stratèges évaluent l'impact potentiel sur bioMérieux (notation de 1 à 4) ;
- la performance : toutes les parties citent leur perception de la performance de bioMérieux sur ces sujets.

Cette étude de matérialité a permis d'actualiser la politique RSE de bioMérieux. Elle se décline autour de cinq piliers représentés dans le schéma ci-dessous.



3.4 NOTRE IMPACT SUR LA SANTÉ

3.4.1 Le diagnostic, créateur de valeur pour les systèmes de santé

La mission de bioMérieux est de contribuer à l'amélioration de la prise en charge des patients et la protection de la santé des consommateurs face aux maladies infectieuses. Elle répond ainsi à plusieurs enjeux de santé publique majeurs tels que la résistance aux antibiotiques, le sepsis et la lutte contre les pathogènes émergents.

3.4.1.1 Combattre la résistance aux antibiotiques

La résistance aux antibiotiques (*AntiMicrobial Resistance – AMR*) est un phénomène naturel. Les bactéries développent des mécanismes de survie face aux antibiotiques destinés à les éliminer. Elles s'adaptent soit par mutation de gènes déjà présents, soit par l'acquisition de nouveaux gènes. Les souches bactériennes résistantes aux antibiotiques acquièrent ainsi un avantage sur celles qui ne le sont pas et qui sont dites « sensibles ». C'est ce qu'on appelle la pression de sélection. Ce phénomène est accéléré par le mauvais usage des antibiotiques tant chez l'homme que chez l'animal (*AntiMicrobial Stewardship – AMS*).

Le risque d'être démunis face à des micro-organismes ultra-résistants est aujourd'hui une réalité. La résistance aux antibiotiques est considérée par l'OMS comme l'une des plus importantes menaces pour la santé mondiale. Les projections à 2050 sont alarmantes ⁽¹⁾ :

- plus de 10 millions de décès annuels si rien n'est fait d'ici là ;
- une baisse de 2 à 3 % du PIB mondial ;
- « un retour à une situation où 40 % de la population pourrait décéder prématurément d'infections impossibles à traiter » ⁽²⁾ ;
- des interventions médicales courantes (chimiothérapies, greffes, chirurgies diverses...) devenant très risquées.

(1) Rapport O'Neill 2016.

(2) Kings Fund, *What if antibiotics were to stop working?* (accessed May 2, 2018).

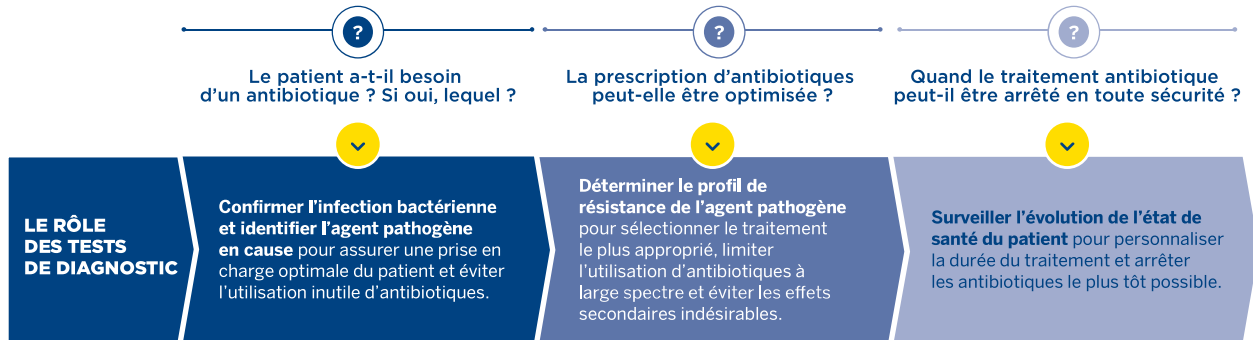
Les antibiotiques sont fréquemment utilisés de façon inappropriée pour les infections virales (rhumes, grippe, angines ou d'autres infections respiratoires...). L'usage inadapté et injustifié des antibiotiques, tant chez l'homme que chez l'animal, a entraîné le développement de souches bactériennes résistantes à ces traitements.

Rôle déterminant du diagnostic in vitro

- Sur le plan individuel, les tests diagnostiques informent sur le pathogène responsable d'une infection ainsi que sur les antibiotiques les plus adaptés pour traiter cet agent infectieux. Ils étayent la décision médicale en déterminant si un antibiotique est nécessaire, en personnalisant l'antibiothérapie et en permettant un suivi optimisé du traitement.
- Le diagnostic est le seul outil capable de fournir des données de surveillance. Cela est fondamental pour suivre l'état et la progression de la résistance aux antibiotiques et mettre en place des actions correctives. De plus, les données consolidées sur la résistance permettent de construire et d'actualiser les recommandations de bon usage des antibiotiques.
- Le dépistage des patients porteurs d'agents pathogènes résistants aux antibiotiques permet de prendre des mesures d'isolement appropriées pour limiter leur propagation.
- Le diagnostic permet de différencier les infections virales des infections bactériennes. En déterminant rapidement qu'une personne est infectée par un virus et n'a pas besoin d'antibiotiques, leur utilisation globale peut être considérablement réduite en toute sécurité.
- Le diagnostic est utilisé dans le cadre d'essais cliniques pour les nouveaux antibiotiques pour s'assurer que les patients recrutés sont infectés par l'agent pathogène ciblé par le nouveau traitement, rendant ces essais plus efficaces, moins coûteux, plus rapides et plus faciles à analyser.

Leader mondial en microbiologie et pionnier dans le domaine du diagnostic des maladies infectieuses, bioMérieux est un acteur de premier plan dans la lutte contre la résistance aux antimicrobiens. Le développement de tests à haute valeur médicale est une priorité pour bioMérieux (cf. § 1.3 Stratégie).

L'offre de diagnostic *in vitro* de bioMérieux est la plus complète du marché pour combattre la résistance antimicrobienne (cf. § 1.2.3.1), grâce à des tests pour l'identification des agents pathogènes, la détection de leur résistance aux antibiotiques et de leur profil de sensibilité (cf. § 1.2.3.2).



Au-delà de son portefeuille de solutions, la contribution de bioMérieux se concrétise au travers de plusieurs actions définies ci-après.

Formation des professionnels de santé et sensibilisation du public à l'importance du bon usage des antibiotiques

Depuis 2016, bioMérieux anime un site Internet dédié à la résistance microbienne : www.amr.biomerieux.com.

bioMérieux soutient des sessions de formation continue accréditantes destinées aux professionnels de santé (webinaires, *workshops*) (cf. § 3.8.4.3).

La Société développe également une gamme de manuels pédagogiques en accès libre sur des sujets liés à la résistance aux antibiotiques et la gestion des antibiotiques. Ces guides pratiques sont disponibles en anglais sur notre site Internet institutionnel : <https://www.biomerieux.com/en/antimicrobial-resistance-antimicrobial-stewardship-educational-materials>

Participation à des forums internationaux

En 2016, le Groupe, représenté par Mark Miller, Directeur exécutif, affaires médicales (*Chief Medical Officer*) de bioMérieux, a souligné l'importance des tests diagnostiques dans la lutte contre l'antibiorésistance lors d'une session satellite de l'Assemblée générale des Nations unies.

En 2017, bioMérieux a été signataire de la déclaration sur la lutte contre la résistance aux antimicrobiens lors du forum économique mondial de Davos (Suisse).

Soutien d'une étude mondiale unique de prévalence sur l'utilisation des antibiotiques (Global Point Prevalence Survey – Global-PPS)

Lancée en 2014, régulièrement reconduite, et coordonnée par le Pr Herman Goossens et le Dr Ann Versporten de l'Université d'Anvers (Belgique), cette étude, d'envergure sans précédent, fournit des informations clés sur l'utilisation des antibiotiques et la résistance bactérienne dans les hôpitaux. bioMérieux en est l'unique sponsor privé. En 2019, plus de 80 pays ont participé, impliquant plus de 800 hôpitaux et plus de 300 000 patients.

En répétant cette enquête au fil du temps, chaque hôpital participant peut évaluer ses performances et comparer ses pratiques avec celles des autres sites afin d'identifier les points à améliorer. Dans certains cas, l'enquête a donné lieu à des programmes d'amélioration nationaux.

La Global-PPS a fait l'objet de publications majeures, notamment dans le *Lancet Global Health*, et est aujourd'hui reconnue par les organisations internationales telles que l'OMS, Médecins Sans Frontières, le CDDEP (*Center For Disease Dynamics, Economics & Policy*), IDSA (*Infectious Diseases Society of America*) et BSAC (*British Society for Antimicrobial Chemotherapy*). En 2021, 176 sites ont participé au Global-PPS, notamment en Asie du Sud-Est et en Afrique. Ce chiffre est en augmentation par rapport à la participation de 2020, malgré la pandémie de COVID-19. Les bénéfices de ces travaux ont été rapportés dans plus de 21 publications et participations à divers congrès sur l'année.

Le programme multipartenaires CARE pour « *China Against drug REsistance* » en Chine a été initié en 2013 par la Fondation Mérieux et est soutenu par bioMérieux, qui pilote sa mise en œuvre. Ce programme, qui s'appuie notamment sur la Global-PPS, fournit aux hôpitaux un outil standardisé incluant des indicateurs, dans le but d'améliorer les programmes de gestion des antibiotiques et le contrôle des infections associées aux soins afin de limiter la propagation de la résistance aux antibiotiques. Le programme CARE prévoit de développer des projets collaboratifs basés sur des interventions telles que la prophylaxie chirurgicale, la réévaluation de toute prescription d'antibiotique au bout de 48 heures en fonction de l'état du patient et des résultats d'analyses bactériologiques. En 2016, la première enquête de prévalence a été menée dans quatre départements cliniques du premier hôpital partenaire de l'université Zhejiang (province du Zhejiang). En 2019, le programme CARE a été étendu à neuf hôpitaux de huit provinces de Chine.

Contribution à des comités consultatifs

La directrice des affaires médicales de bioMérieux aux États-Unis est membre du Conseil consultatif du Président américain pour la lutte contre les bactéries résistantes aux antibiotiques (*President's Advisory Council on Combating Antibiotic-Resistant Bacteria*), pour une durée de quatre ans.

Actions au sein de consortiums industriels

La Société s'est associée au lancement de l'**AMR Industry Alliance**, un consortium visant à conduire et mesurer les progrès du secteur industriel dans la lutte contre la résistance aux antibiotiques. Mark Miller, Directeur exécutif, affaires médicales (*Chief Medical Officer*), siège au Conseil d'administration de l'**AMR Industry Alliance** au titre de représentant de l'industrie du diagnostic. bioMérieux a participé à l'enquête qui a permis d'établir le Rapport de Progrès 2020 sur l'engagement du secteur des sciences de la vie pour combattre la résistance aux antimicrobiens.

En avril 2019, l'université d'Anvers, bioMérieux et le Wellcome Trust ont annoncé le lancement de **VALUE-Dx**, le premier projet au sein d'**IMI (Innovative Medicines Initiative)** proposé par six entreprises du secteur du diagnostic *in vitro*. Ces entreprises se sont associées à 20 autres partenaires pour supporter la lutte contre la résistance aux antibiotiques et améliorer la prise en charge des patients. L'objectif de **VALUE-Dx**, partenariat public-privé européen, est de faire évoluer la pratique médicale vers des prescriptions plus appropriées et personnalisées des antibiotiques, basées sur les résultats des tests de diagnostic. Des études cliniques ont été définies par le consortium afin de mesurer la valeur médicale et économique de l'utilisation des tests diagnostiques pour la prise en charge des infections respiratoires communautaires aiguës en médecine de ville ou dans les services d'urgence à l'hôpital, au sein de différents pays européens. Ces études utiliseront notamment le test moléculaire **BIOFIRE® Respiratory Panel 2.1**.

Dans la continuité d'une collaboration avec le laboratoire pharmaceutique Pfizer, bioMérieux soutient l'étude de surveillance multicentrique **ICREST (Infection-Carbapenem Resistance Evaluation Surveillance Trial)**. L'objectif de ce projet est de déterminer la prévalence des infections causées par des bactéries résistantes à la classe d'antibiotique des carbapénèmes, et également d'évaluer l'efficacité d'une nouvelle combinaison d'antibiotiques associant la ceftazidime et l'avibactam, pour traiter ces infections graves et résistantes. Cette étude utilise des produits développés par bioMérieux : le milieu de culture chromogénique **CHROMID® CARBA SMART** et deux tests d'antibiogramme **ETEST® ceftazidime/avibactam (RUO)** et **ETEST® meropenem**.

Dans le cadre de projets financés par la Commission européenne et sous l'égide d'**IMI (Innovative Medicines Initiative)**, bioMérieux est partenaire du projet **COMBACTE-CDI (COMbatting BACTerial resistance in Europe)**, dédié à la lutte contre les infections très contagieuses à *Clostridioides difficile* (CDI), qui résultent fréquemment d'une utilisation inappropriée ou excessive d'antibiotiques. Lancé en novembre 2017, il s'est achevé mi-2021. Il a permis de mieux comprendre l'épidémiologie des infections à CDI et leur impact clinique pour améliorer leur prise en charge. bioMérieux a en particulier développé et fourni de nouveaux outils bio-informatiques tels qu'**EPISEQ® CS** qui permet la comparaison des génomes de centaines de souches pour déterminer la transmission entre patients, et comprendre la diffusion des pathogènes au niveau régional ou européen. Le panel Gastro-Intestinal (GI) **BIOFIRE®** de bioMérieux a permis de détecter les autres pathogènes intestinaux (bactéries, virus, parasites) courants qui peuvent être également responsables de symptômes identiques à ceux d'une infection à CDI et donc d'exclure l'hypothèse d'une telle infection, pour un traitement approprié.

Soutien à des initiatives internationales

La Société soutient de nombreuses initiatives d'aide à la lutte contre la résistance bactérienne dans les différents pays où elle est implantée. Ainsi, bioMérieux participe chaque année à la **Semaine mondiale pour un bon usage des antimicrobiens**, une initiative de l'OMS. Dans ce cadre, bioMérieux met en place des campagnes de sensibilisation et d'éducation à l'attention des professionnels de santé, du grand public et de ses collaborateurs, pour une utilisation plus raisonnée des antibiotiques.

En janvier 2020, bioMérieux a renouvelé son engagement auprès du **CIDRAP (Center for Infectious Disease Research and Policy – Université du Minnesota, États-Unis)**. Une série de webinaires illustrant la valeur médicale du diagnostic dans la bonne gestion des antimicrobiens a eu lieu à travers le monde. Une série de podcasts valorisant certaines preuves scientifiques et médicales a également été réalisée. bioMérieux a participé à la refonte du site Internet et du bulletin hebdomadaire du CIDRAP pour promouvoir les contenus liés à la résistance aux antibiotiques.

En Côte d'Ivoire, bioMérieux a soutenu en 2021 les activités de la plateforme nationale ONE HEALTH 2021 en collaboration notamment avec le Comité national AMR, le ministère de la Santé et l'OMS. Elle a participé au sein d'équipes multidisciplinaires à des actions de sensibilisation au bon usage des antibiotiques dans les domaines de la santé humaine et vétérinaire et de l'environnement, au profit de différents publics (professionnels de santé, étudiants et agriculteurs).

Cette initiative s'inscrit dans le cadre du mémorandum d'accord de collaboration signé avec la Côte d'Ivoire en 2019, pour une durée de trois ans. Il a pour objectif la lutte contre la résistance antimicrobienne à travers la mise en place opérationnelle d'initiatives d'éducation, de formation et de communication visant à renforcer les connaissances dans ce domaine par la surveillance et la recherche, ainsi que l'optimisation de l'utilisation des antimicrobiens en santé humaine. Ces trois objectifs stratégiques font partie du plan national de la Côte d'Ivoire élaboré suite à l'adoption du plan mondial d'action contre la résistance aux antimicrobiens par 192 pays lors de la 68^e Assemblée mondiale de la santé en mai 2015.

En parallèle, bioMérieux avait ouvert un centre de formation à Abidjan dédié aux professionnels de santé. Depuis, plus de 100 techniciens de laboratoire ont pu bénéficier d'une formation spécifique sur l'hémoculture, l'identification et les antibiogrammes pour lutter contre la résistance bactérienne. En 2021, bioMérieux a également soutenu les activités de la plateforme nationale ONE HEALTH en collaboration avec le Comité national AMR, le ministère de la Santé, le ministère des Ressources animales et halieutiques, la FAO, l'USAID, l'OMS et *Breakthrough Action* avec des équipes multidisciplinaires dans les domaines de la santé humaine et vétérinaire et de l'environnement pour sensibiliser les professionnels de santé, les étudiants et les agriculteurs, au bon usage des antibiotiques.

bioMérieux a été sélectionnée comme partenaire dans le cadre d'un appel d'offres organisé par le **Fleming Fund**, un programme d'investissement britannique doté de 265 millions de livres sterling pour lutter contre la résistance aux antimicrobiens dans les pays à ressources limitées du monde entier. bioMérieux agit localement dans 18 des 24 pays concernés par le programme en Afrique et en Asie Pacifique. Dans chacun d'entre eux, la Société s'engage à équiper un laboratoire clinique et un laboratoire vétérinaire de référence avec les systèmes **VITEK® MS** et **VITEK® 2**, pour

l'identification des pathogènes et les antibiogrammes, ainsi que du logiciel **MYLA®** pour le traitement des données. Les analyses effectuées en laboratoire contribuent à mettre en place des systèmes de surveillance de la résistance aux antibiotiques et fournir des informations sur l'évolution de la résistance des pathogènes. Ces informations devraient permettre d'améliorer le traitement des patients et de contribuer au développement de politiques nationales efficaces contre la résistance bactérienne. De plus, les données recueillies par les laboratoires nationaux

apportent une meilleure connaissance de l'étendue du phénomène, ainsi que les zones géographiques où elle présente le plus grand risque.

En 2021, bioMérieux a ainsi équipé des laboratoires au Laos, Malawi, Népal, Tanzanie, Sénégal, Swaziland, Zambie et Zimbabwe. Des installations sont en cours au Bangladesh, Bhoutan, Inde, Indonésie, Nigeria, Sierra Leone et Vietnam.

Engagement aux côtés d'autres acteurs industriels.

En 2020, bioMérieux a signé avec Pfizer à Singapour, un protocole d'accord. Les deux partenaires soutiennent conjointement des programmes de formation dont le thème principal est la résistance aux antimicrobiens. Elles collaborent avec des associations

médicales et des hôpitaux pour faciliter le partage des connaissances et des récentes évolutions dans ce domaine.

Collaborations de recherche

Démarré le 1^{er} janvier 2020, le projet DIAMONDS (*Diagnosis and Management of Febrile Illness using RNA Personalised Molecular Signature Diagnosis*) est financé par l'Union européenne pour un montant allant jusqu'à 22,5 millions d'euros sur une durée de 5 ans. Dans le cadre des consultations aux urgences pour cause de fièvre, il vise principalement à mettre au point des tests rapides basés sur des signatures génomiques personnalisées spécifiques des différentes causes de la fièvre comme les inflammations et les infections.



76 % des investissements en R&D sont dédiés à la lutte contre la résistance bactérienne (cf. § 1.5.1.3).

3.4.1.2 Lutte contre le sepsis : le diagnostic précoce en première ligne

Le sepsis est une infection grave caractérisée par une réponse immunitaire de l'organisme entraînant une défaillance d'organes potentiellement mortelle. Établir un diagnostic le plus rapidement possible est crucial pour les patients :

- il est l'une des premières causes de mortalité ;
- environ 48 millions de personnes dans le monde sont touchées chaque année par cette pathologie ;
- le taux de survie est de 60 % quand les malades reçoivent le bon traitement deux heures après la prise en charge. Il chute à 30 % s'il est dispensé quatre heures plus tard.

bioMérieux est engagée de longue date dans la lutte contre ce syndrome. Pour répondre à cet enjeu de santé publique, bioMérieux déploie une approche unique qui la place en véritable partenaire des professionnels de santé. bioMérieux dispose d'une offre complète, « Sepsis solution », pour accompagner la prise en charge des patients à tous les stades de la maladie ainsi que pour optimiser les flux de travail et faire en sorte que les échantillons des patients parviennent au laboratoire et soient analysés dans les meilleurs délais (cf. § 1.2.3.1).

L'offre de la Société comprend des tests d'immunoessais, de bactériologie et de biologie moléculaire, s'appuyant à la fois sur la réponse de l'hôte avec le test VIDAS[®] de dosage de la procalcitonine (PCT) et sur la détection, l'identification et la caractérisation du pathogène avec notamment les gammes BACT/ALERT[®], VITEK[®] et BIOFIRE[®].

bioMérieux s'est engagée, en 2020, dans trois projets de recherche collaboratifs visant à lutter contre le sepsis :

- IMPACCT est un projet multipartenarial de trois ans, coordonné par bioMérieux en étroite collaboration avec l'Imperial College London et les Hospices Civils de Lyon. Subventionné par l'Union européenne, il vise principalement à valider les performances cliniques d'un panel de biomarqueurs immunitaires dans une étude portant sur 300 patients atteints de sepsis ⁽¹⁾.
- ImmunoSep est entièrement financé par l'Union européenne, sur une durée de quatre ans. Ce projet, coordonné par le Radboud University Nijmegen Medical Center (Pays-Bas), est la première étude clinique d'envergure pour démontrer l'efficacité des immunothérapies dans la prise en charge du sepsis. Il prévoit la mise en place d'un réseau clinique européen qui permettra la validation de futurs traitements et outils diagnostiques.
- DIAMONDS (cf. § 3.4.1.1).

(1) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/sepsis>, Rudd et al. Lancet 2020.

3.4.1.3 La gestion du risque épidémique lié aux pathogènes émergents : apporter une réponse adaptée

Des solutions validées en contexte épidémique

Depuis 2014, bioMérieux a mis en place un groupe d'experts internes dédié aux menaces que représentent les infections dues aux pathogènes émergents (Zika, Ebola, MERS-CoV, fièvre de Lassa, virus de Marburg, Chikungunya...). Ce groupe travaille sur la possibilité de développer des tests diagnostiques pertinents. L'objectif est d'une part la surveillance de l'émergence de nouvelles épidémies et, d'autre part, le développement et la validation de tests diagnostiques pour ces pathogènes émergents.

Ainsi, face à la crise sanitaire engendrée par l'épidémie d'Ebola en Afrique de l'Ouest en 2014, BioFire Defense, filiale de bioMérieux, a obtenu une autorisation de la FDA (*Food and Drug Administration*) américaine pour une utilisation en urgence de son test clinique de détection du virus Ebola : BIOFIRE[®] BioThreat-E test.

La Société a lancé en 2015 un kit RUO (réservé au seul usage en recherche), le test ARGENE[®] MERS-HCoV r-gene[®], destiné aux laboratoires travaillant à l'élaboration d'un outil de diagnostic de ce coronavirus émergent, responsable du syndrome respiratoire du Moyen-Orient. Cette solution moléculaire permet la détection et le dépistage de ce pathogène qui affiche un taux de mortalité d'environ 35 % chez l'homme.

En avril 2017, la Société a obtenu le marquage CE du panel Respiratoire 2 plus (RP2plus) BIOFIRE[®]. Il permet de tester simultanément 22 pathogènes (18 virus et quatre bactéries) responsables d'infections respiratoires, dont MERS-CoV. Cette version améliorée et étendue du panel Respiratoire BIOFIRE[®] offre notamment un temps de rendu de résultat optimisé (45 minutes contre environ une heure précédemment) et une plus grande sensibilité.

Les tests de diagnostic au cœur de la lutte contre la pandémie de COVID-19

La crise sanitaire mondiale de COVID-19 a mis en lumière le rôle indispensable que joue le diagnostic dans la chaîne de santé. Les tests de laboratoire confirmant l'infection sont essentiels pour :

- la confirmation du diagnostic par la mise en évidence de l'agent de la COVID-19 : le SARS-CoV-2 ;
- l'estimation de la gravité de l'infection par la mesure de différents paramètres sanguins (marqueurs cardiaques, rénaux, de coagulation ou d'inflammation) ;
- la détection de co-infections ou de surinfections bactériennes fréquentes chez les patients en soins intensifs ;
- l'identification précise et rapide des agents pathogènes responsables de ces infections secondaires et de leur profil de sensibilité aux antimicrobiens (antibiogrammes) aidant les médecins à améliorer la prise en charge ;
- la gestion de l'épidémie par les autorités de santé grâce à la mise en évidence du virus par les techniques PCR ou l'étude de la sérologie (réponse anticorps).

Dès début 2020, face à l'urgence de l'épidémie de COVID-19, bioMérieux s'est mobilisée pour développer en un temps record des tests de détection du virus SARS-CoV-2 (cf. § 1.2.3.1) répondant aux exigences de performance et de qualité les plus élevées.

Cette stratégie a reposé sur le développement :

- de tests de biologie moléculaire qui reposent sur l'expertise de la Société dans l'extraction automatisée des acides nucléiques mais également pour le développement de tests PCR (*Polymerase Chain Reaction*) en temps réel. La technologie PCR est la technique de référence pour la détection et l'identification du virus ;
- de tests sérologiques grâce à son expertise dans le domaine des immunoessais. Ces tests ont un rôle clé dans la surveillance de la réponse immunitaire des populations et donc un intérêt pour le suivi épidémiologique de la pandémie.

Afin de faciliter l'accès au diagnostic de la COVID-19, bioMérieux participe à deux initiatives :

- le projet lancé par la Fondation Bill et Melinda Gates pour assurer un accès équitable au diagnostic, aux traitements et aux vaccins contre ce virus aux côtés de 15 entreprises de santé ;
- le partenariat avec l'*Africa Medical Supplies Platform* (AMSP) pour faciliter l'accès aux solutions de diagnostic dédiées à la lutte contre cette pandémie en Afrique. Il vise à répondre aux pénuries d'approvisionnement subies par certains États membres de l'Union africaine en garantissant un accès efficace, continu et rapide aux solutions de bioMérieux, disponibles à des prix très compétitifs.

3.4.2 Qualité et sécurité des produits

bioMérieux s'engage au quotidien pour garantir la qualité et la sécurité de ses produits et ainsi protéger la santé des patients et des consommateurs (cf. § 1.4). La Société répond aux réglementations et standards les plus exigeants du marché et veille à ce que ses partenaires, en amont et en aval de sa chaîne de production, respectent les mêmes degrés d'exigence. Cette attention est d'autant plus importante dans un contexte réglementaire qui évolue rapidement à l'échelle locale et internationale, engendrant une hausse du nombre de réglementations à suivre et une complexité accrue pour répondre à l'ensemble de ces exigences.

Sous l'impulsion de l'augmentation constante et l'expansion géographique de sa base installée d'instruments, la Société augmente sa vigilance quant à la robustesse de son système de management de la qualité, sa capacité à détecter et corriger d'éventuels problèmes liés à la qualité de ses produits et à assurer la maintenance préventive de ses instruments.

La responsabilité de la Société pourrait être engagée en cas d'erreur de diagnostic résultant d'un défaut de qualité d'un de ses tests et d'un défaut de performance de l'une de ses machines. Comme indiqué au § 2.2.1.4, la Société a mis en place une Direction qualité globale dont la mission est d'assurer la mise en œuvre d'un système de management visant à garantir le respect des normes de qualité en vigueur et les exigences réglementaires. Un département Assurance qualité dans chaque site et filiale est impliqué dans toutes les phases de développement des produits, ainsi qu'à chaque étape de production et de distribution. Sa mission inclut la surveillance après la mise sur le marché et le suivi des réclamations clients et rappels de produits.

La Direction Qualité Globale définit une politique qualité, un manuel qualité et un système de management par lesquels elle s'assure du respect des normes qualité applicables.

En cas de suspicion d'un problème de qualité pour des lots étant encore sous la responsabilité de bioMérieux, une procédure spécifique permet de bloquer la distribution aux clients des lots concernés. Puis une enquête est ouverte pour déterminer si une action sur le terrain est nécessaire. Si le problème de qualité n'est pas confirmé, les expéditions reprennent et, dans le cas contraire, des mesures sont prises pour éviter toute conséquence sur le terrain.

En outre, un processus de gestion et de suivi des réclamations clients vise à détecter au plus tôt les problèmes éventuels sur des produits qui ont été distribués. Dans cet objectif, des analyses concernant les tendances des réclamations sont réalisées régulièrement pour assurer la détection des premiers signaux.

Si un problème de qualité était confirmé, un processus de vigilance et d'action sur le terrain permet d'informer rapidement les clients concernés ainsi que des autorités locales compétentes. Dans le cas où un problème de qualité affecterait le client, une procédure d'alerte est déclenchée par le biais d'une notification formelle.

Des audits internes réguliers sont menés sur les sites de production, ainsi que dans les filiales, pour renforcer la maîtrise des processus internes et la mise en conformité aux normes tels que MDSAP (cf. § 1.4.2).

Le Groupe fait par ailleurs l'objet d'inspections régulières sur l'ensemble de ses sites de production de la part des autorités de santé visant à assurer un contrôle indépendant et à s'engager dans un processus d'amélioration continue. La synthèse des inspections menées en 2021 est présentée au § 3.6.1.

Enfin, la Société s'est engagée dans un processus de certifications de ses principaux sites de production visant à atteindre les standards les plus exigeants de l'industrie :



Certifications ISO 9001 : 56 sites et filiales en 2021 contre 55 en 2020.
Certifications ISO 13485 : 15 sites et filiales en 2021 comme en 2020.

3.5 PRÉSERVER LA PLANÈTE, NOTRE PREMIÈRE RESSOURCE

3.5.1 Gouvernance et politique

La maîtrise des risques environnementaux et la minimisation de l'empreinte écologique de bioMérieux (cf. § 2.2.2.6) sont gérées par sa politique globale Santé, Sécurité et Environnement qui traite l'ensemble des activités de la chaîne de valeur.

Forte de sa très bonne performance sur ses indicateurs environnementaux les années passées, et dans le cadre de sa nouvelle stratégie RSE, bioMérieux a pris de nouveaux engagements de réduction de son empreinte écologique à l'horizon 2025 et 2030.

AMÉLIORATION DE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL À L'HORIZON 2025



Recyclage
des déchets*

>85 %



Production
de déchets*

-50 %



Consommation
d'eau*

-45 %



Consommation
énergétique*

-50 %

* Par million d'euros de chiffre d'affaires en 2025 comparé à 2015.

Organisation et fonctionnement

bioMérieux évalue ses impacts sur l'environnement (sol, eau, air, bruit, énergie, déchets...). Ses initiatives s'inscrivent dans une démarche d'économie circulaire fondée sur une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières primaires.

bioMérieux a mis en place un système de management de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement. Il couvre la conception, la fabrication et la maintenance d'instruments, de logiciels, et de réactifs permettant de réaliser des tests de diagnostic *in vitro*. Il est déployé au sein des sites bio-industriels, des centres de R&D et des filiales. Ce système de management repose sur l'amélioration continue en suivant le principe du PDCA (*Plan-Do-Check-Act*).

En 2021, les sites industriels de Durham, Lombard et St. Louis aux États-Unis ont obtenu la certification initiale ISO 14001. Ils viennent à ce titre s'ajouter aux sites européens de Craonne, Combourg, Marcy-l'Étoile, La Balme, Saint-Vulbas, Grenoble et Verniolle (France), Tres Cantos (Espagne) et Florence (Italie), portant ainsi à 80 % le taux des principaux sites industriels certifiés.

Le département Santé, sécurité, environnement (SSE) est rattaché au directeur *manufacturing & supply chain*, membre du Comité de Direction de la Société. Les orientations, la politique, les objectifs et le suivi des résultats sont supervisés par le Comité de pilotage SSE trimestriel, auquel participent plusieurs membres du Comité de Direction (Président Directeur Général et les représentants des fonctions qualité globale *manufacturing & supply chain*, R&D, ressources humaines & RSE, finance, achats, systèmes d'information, opérations cliniques). Ces éléments sont

déclinés localement grâce à un réseau d'animateurs en SSE au sein de chaque site et filiale :

- pour chaque site, un responsable SSE rapporte au directeur de site. Cette fonction peut être complétée par d'autres personnes (ingénieurs et techniciens SHSE) en fonction de la taille et des risques du site ;
- pour chaque filiale, un représentant SSE est identifié et est en charge de soutenir la démarche.

La mise en œuvre de la politique est de la responsabilité de chaque entité qui a la charge d'assurer la maîtrise des conséquences des activités de bioMérieux sur l'environnement.

Le département SSE a pour missions :

- la veille de toutes les exigences réglementaires dans son domaine au niveau international, national et local, y compris pour les substances dangereuses : REACH, Biocides, GHS, CLP, ROHS ;
- le développement et la mise en œuvre des processus et procédures pour assurer la conformité aux exigences réglementaires ;
- la participation au dispositif de maîtrise des risques d'interruption de la production et de la supply chain (identification des risques majeurs et gestion des plans de continuité d'activité) ;
- l'analyse préalable d'impact sur l'environnement lors de nouveaux projets d'investissement (agrandissement, nouvelle implantation, augmentation de capacité de production, etc.). Pour les constructions, des lignes directrices détaillées sont définies dans un document appelé « exigences HSE pour les constructions nouvelles et rénovations majeures ».

Par ailleurs, la Société dispense de nombreuses formations à la protection de l'environnement :

- à l'occasion de l'arrivée de chaque nouveau collaborateur ;
- dans le contexte du déploiement du système de management de l'environnement sur les sites selon la norme ISO 14001 : sensibilisation aux impacts environnementaux et aux bonnes pratiques de prévention, et formation à l'audit interne environnemental ;
- dans le cadre de projets de réduction des déchets et de consommation d'énergie : formations *ad hoc* aux fonctions concernées (opérateurs de production, équipes *packaging*) afin de réduire les rejets de produits non justifiés (cf. § 3.5.3.2).

3.5.2 Écoconception des produits

L'écoconception consiste à intégrer des critères environnementaux dès la conception d'un produit (ou d'un service). L'objectif est d'en réduire les impacts et d'en augmenter la performance tout au long de son cycle de vie. Cette démarche tient compte de l'équilibre entre les exigences environnementales, techniques et économiques. Un comité de pilotage dédié composé des fonctions marketing industrie et clinique, R&D, *manufacturing & supply chain* et HSE se réunit trois fois par an.

Le cycle de vie du produit décrit toutes les étapes nécessaires à sa production (extraction des matières premières, transport, transformation, production des matériaux et composants, fabrication du produit...), sa distribution, son utilisation et sa fin de vie. L'évaluation de performance doit quant à elle s'appuyer sur une approche multi-critères et couvrir les catégories de dommages les plus représentatives du produit ou du service étudié (changement climatique, épuisement des ressources, impact sur les écosystèmes et la santé).

En 2019, une première Analyse de Cycle de Vie (ACV) a été réalisée sur l'instrument VIDAS® et ses réactifs, selon une méthodologie conforme aux normes internationales ISO 14040 et 14044. Elle a mis en lumière que :

- la distribution des réactifs VIDAS® jusqu'aux clients et l'usage de l'instrument par les clients sont les deux étapes du cycle de vie contribuant majoritairement à l'empreinte environnementale du produit VIDAS® ;

- le cycle de vie du produit présente des impacts environnementaux principalement liés au réchauffement climatique et à l'eutrophisation.

Ainsi, la Société a confirmé l'importance du choix des modes de transport de ses produits afin d'en améliorer l'empreinte globale (cf. § 3.5.3.1).

Suite à cette première ACV, la Société a mis en place une démarche de réduction de l'empreinte écologique de ses nouveaux produits sur le long terme :

- le déploiement des ACV à ses principales solutions, dont VITEK® en 2020 ;
- la mise en place d'une gouvernance incluant des représentants de plusieurs fonctions et des membres du Comité de Direction ;
- la définition d'un plan d'actions global à horizon 2025 ;
- la définition d'un programme de sensibilisation, d'un plan de communication et de formations pour les fonctions concernées (R&D, production, achats, HSE, marketing, service client, service appel d'offres, qualité, etc.) ;
- la formalisation de règles, consignes et outils communs.



Objectif 2025 : 100 % de réalisation du plan d'actions écoconception global.

Résultat 2021 : 50 % de réalisation

Note : il est attendu que le plan d'actions écoconception global soit dynamique, et complété de nouvelles actions au fil du temps selon le principe de l'amélioration continue.

3.5.3 Impact du changement climatique sur la performance et la conformité environnementale

3.5.3.1 Émissions de gaz à effet de serre

Sur la période 2015 à 2020, bioMérieux a réussi à maintenir un niveau constant de ses émissions de CO₂ dans les scopes 1 et 2 malgré une très forte croissance de son activité.

En 2021, la Société s'est engagée sur les deux objectifs suivants, validés par la *Science Based Target initiative* (SBTi) en novembre 2021 :

- réduction des émissions du scope 1 et 2 de 63 % d'ici 2034, par rapport aux émissions de 2019. Cette ambition est cohérente avec les efforts requis pour limiter à +1,5 °C le réchauffement

global. Cette cible de +1,5 °C est la plus ambitieuse de l'Accord de Paris (COP21) pour éviter les effets les plus graves de ce réchauffement ;

- engagement de définition d'objectifs SBTi par 67 % de ses fournisseurs (scope 3), dans les catégories achats de biens et services, transport et distribution principalement.

Ces éléments sont accessibles sur le site Internet de SBTi : <https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action>

Pour mener à bien cette initiative, bioMérieux s'appuie sur :

- un bilan positif de ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3) ;
- une nouvelle gouvernance mise en place en 2021, autour d'un Comité de pilotage composé des directeurs des fonctions globales concernées (*manufacturing*, flotte automobiles, achats, *supply chain*, RSE, etc.) sous la supervision du directeur *manufacturing* et *supply chain*, membre du Comité de Direction ;
- un plan de formation reposant sur l'outil de la Fresque du Climat®.

Par ailleurs, bioMérieux participe au CDP (*Carbon Disclosure Project*) (cf. § 3.1.7) et utilise les résultats pour structurer sa démarche en matière de changement climatique.

Enfin, bioMérieux a mis en place des initiatives afin de réduire son empreinte carbone.

Énergies renouvelables : les différentes réalisations de ces dernières années sont détaillées au § 3.5.3.4.

Contrats de transports internationaux et de logistique : la Société intègre progressivement des exigences en matière d'émissions de gaz à effet de serre générées par les prestations effectuées par ses cocontractants, ainsi que des recommandations destinées à diminuer leur impact environnemental. A titre d'exemple, le reporting des émissions de CO₂ dues au transport réalisé pour le compte de bioMérieux, est demandé systématiquement.

Transport multi-modal : la Société s'engage à réduire le recours au transport aérien pour ses produits finis. Pour l'expédition de ses réactifs vers l'ensemble de ses filiales dans le monde, la part du transport maritime par rapport à l'aérien est de 62 % en 2021 contre 59 % en 2020 et 48 % en 2019.

Déplacements professionnels : la Société mène une politique volontariste de réduction et d'optimisation des déplacements ; elle conduit le déploiement d'installations de télé-présence inter-sites, permettant de conduire des réunions en vidéo-conférence dans des conditions proches de réunions physiques. Le déploiement d'outils collaboratifs et l'encouragement à les utiliser permet également de réduire le nombre de déplacements.

Maintenance et mise à jour des instruments à distance : le développement de la solution informatique VILINK™, permettant aux clients de bioMérieux de bénéficier d'interventions à distance pour la résolution d'incidents, ainsi que pour des opérations de maintenance et des mises à jour, s'est poursuivi en 2021. Cette solution contribue à limiter le déplacement des ingénieurs terrain et à résoudre plus rapidement les problèmes pour les clients. En 2021, une évaluation de l'impact environnemental a confirmé la réduction des émissions de CO₂ grâce aux déplacements moins nombreux des techniciens, malgré l'impact du recours au digital pour les interventions à distance.

Trajets domicile-travail : bioMérieux favorise le co-voiturage et l'utilisation des transports en commun partout où cela est possible, par le versement de subventions aux collaborateurs. Les sites de Marcy l'Étoile et de Craponne (France) ont rejoint depuis plusieurs années la plateforme de co-voiturage régionale du Grand Lyon. Des dispositifs similaires sont en place dans d'autres sites et filiales de la Société.

La Société a défini une politique de télétravail, en vigueur depuis plusieurs années, qui contribue à réduire les déplacements domicile-travail. Depuis 2020, la pandémie de COVID-19 a augmenté le télétravail avec une diminution des trajets domicile-travail.

Flotte automobile : une gamme de véhicules hybrides et électriques est proposée aux collaborateurs disposant de véhicules de fonction. Dans le cadre de l'engagement de bioMérieux de réduire ses émissions des scopes 1 et 2, la part des véhicules bas carbone est appelée à augmenter dans les prochaines années.

Engagement des collaborateurs : la Société a choisi de sensibiliser ses collaborateurs au changement climatique notamment au moyen de l'outil la Fresque du Climat®. Fin 2021, près de 1 000 collaborateurs sont inscrits à un atelier de la Fresque du Climat®.



Objectif 2030 : réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre directes (Scope 1) et liés à l'achat d'énergies (Scope 2) par rapport à 2019 (émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue) .

Résultat 2021 : -7 % (57 964 tCO₂e) par rapport à 2019, année de référence (62 589 tCO₂e).

Les postes d'émissions considérés comprennent les scopes 1, 2 et 3 du *GreenHouse Gas Protocol* tels que décrits au § 3.9.3.

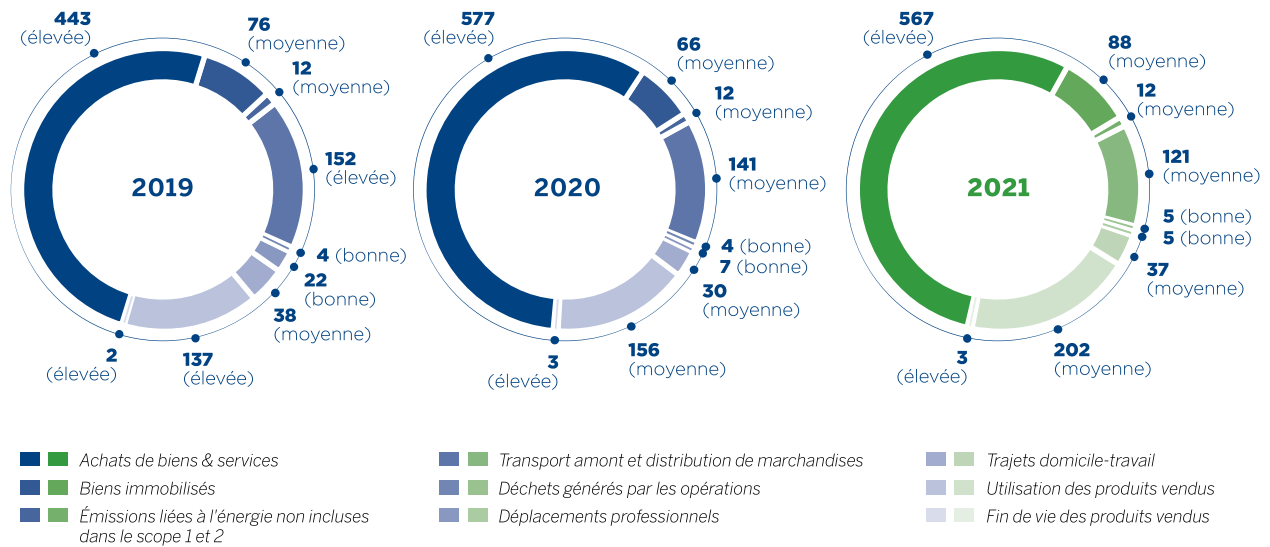


Les émissions de GES calculées pour chacun des trois scopes sur le périmètre étendu à l'ensemble de la chaîne de valeur de la Société, sont :

Scope	Postes significatifs	Émissions 2021 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)	Émissions 2020 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)	Émissions 2019 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)
Scope 1	Émissions directes (Scope 1)	29 (bonne)	29 (bonne)	32 (bonne)
Scope 2	Achat d'énergies (Scope 2)	29 (bonne)	30 (bonne)	31 (bonne)
Scope 3		1 040 (élevée)	995 (élevée)	888 (élevée)

Définition des incertitudes : Bonne : incertitude < ±20 % – Moyenne : ±20 % < incertitude < ±50 % – Élevée : incertitude > ±50 %.

Le détail des émissions calculées pour le scope 3 (en milliers de tCO₂e et incertitude) est représenté dans les graphiques ci-dessous :



Émissions des Scopes 1 et 2

Les émissions des opérations industrielles sont assez peu impactées par les effets de la crise de la COVID-19 à l'échelle globale.

- Les sites de production ont une activité normale tandis que la consommation d'énergie de certains bureaux de filiales de distribution diminue en lien avec les exigences de télétravail applicables localement (par exemple, aux États-Unis).
- La flotte automobile est essentiellement utilisée par les collaborateurs qui se rendent chez les clients pour la maintenance des instruments, et dont l'activité reste normale.

Note : la méthodologie de calcul des émissions du scope 2 a été revue pour les années 2019 à 2021 (prise en compte de l'approche *Market Based* du GHG Protocole).

Émissions du Scope 3

Les émissions du scope 3 reportées dans le tableau ci-dessus comportent des estimations réalisées pour la première fois pour les achats de biens et services, les biens immobilisés, les émissions liées à l'énergie (non incluses dans le scope 1 et 2), le transport des matières premières et consommables vers les sites de la Société.

Achats de biens et services

Les émissions pour cette catégorie sont évaluées pour les années 2019 à 2021 pour la première fois. Elles représentent une part prépondérante des émissions du scope 3 de la Société, caractéristique commune aux entreprises du secteur industriel de bioMérieux.

Transport amont et distribution de marchandises

En 2021, la Société a réalisé pour la première fois l'évaluation des émissions du transport des matières premières et consommables vers ses sites.

La part relative à la distribution des produits finis est en forte diminution depuis 2018 grâce au transfert de fret aérien vers davantage de fret maritime. Cette diminution s'est poursuivie ces 2 dernières années mais a été rendue difficile dans le contexte de la crise de la COVID-19 sur le marché du fret international. Ainsi, le recours au fret maritime est passé de 34 % à 45 % fin 2021, en poids transporté.

Biens immobilisés

Les émissions de cette catégorie sont évaluées pour la première fois au titre des années 2019 à 2021.

Emissions liées à l'énergie non incluses dans le scope 1 et 2

Les émissions de cette catégorie sont évaluées pour la première fois au titre des années 2019 à 2021.

Trajets domicile/travail

En 2021, dans le contexte de la poursuite de la crise de la COVID-19, les hypothèses suivantes ont été prises pour réaliser l'évaluation des émissions de CO₂ dues aux trajets domicile/travail :

- pour la France, la Société a considéré que les collaborateurs, hors sites de production, étaient en télétravail 2 jours par semaine ;
- pour la région Amériques et l'Australie, la Société a considéré que les collaborateurs, hors sites de production, étaient en télétravail à temps complet sur toute l'année ;
- pour les autres pays, soit 23 % des effectifs, il n'a pas été considéré de jours de télétravail (approche majorante).

Déplacements professionnels

La crise sanitaire a eu un impact important sur les émissions de gaz à effet de serre en 2021. En particulier, les kilomètres parcourus en avion ont diminué de 72 % en 2021 (76 % en 2020) par rapport à 2019.

Utilisation des produits vendus

La méthodologie d'évaluation des émissions des instruments de la Société chez ses clients avait été améliorée en 2020. Le présent document intègre cette nouvelle méthodologie à l'ensemble des données 2019-2021.

Ainsi, l'évolution des émissions depuis 2019 et celles communiquées les années antérieures s'explique par l'application d'une nouvelle méthodologie et par la croissance de la base installée.

Actifs en leasing amont

La Société mesure les émissions des sociétés en joint-venture et des sites non-proprétaires des terrains ou bâtis comme l'ensemble de ses filiales et reporte donc ces émissions dans les scopes 1 et 2.

Autres postes d'émissions

Les autres postes d'émissions ne sont pas considérés comme pertinents au regard des activités de la Société.

3.5.3.2 Gestion des déchets

La Société s'attache à optimiser la gestion de ses déchets, pratique le tri des déchets à la source et développe des filières de valorisation matière et énergétique. Pour les déchets dangereux constitués principalement de déchets contaminés par des agents chimiques ou biologiques liés aux activités de production ou de laboratoire, la Société mène une politique rigoureuse de tri à la source et d'élimination par des prestataires agréés pour le traitement en filières adaptées. Tous les sites de la Société sont équipés de plateformes de stockage de déchets.



Objectif 2025 : réduction de 50 % de l'intensité de génération de déchets par rapport à 2015 (ratio génération de déchets sur chiffre d'affaires).

Résultat 2021 : -46 % (9 865 tonnes) contre -45 % (9 439 tonnes) en 2020.

La cible 2025 telle que définie en 2020 sera revue courant de l'année 2022.

Dans le cadre de l'amélioration continue, bioMérieux a mis en place des initiatives afin d'améliorer sa gestion des déchets.

Réduction des déchets : la Société s'attache à optimiser la quantité des matières constituant les emballages (le bois, le papier, le carton et le plastique). À titre d'exemple, la conversion des notices d'utilisation pour les réactifs du format papier au format électronique permet de diminuer la taille des conditionnements secondaires.

Revalorisation des déchets : la Société augmente la part des déchets recyclés, compostés, régénérés ou incinérés avec une valorisation énergétique. Les sites de Marcy l'Étoile et Combourg en France, ainsi que les filiales au Royaume-Uni et en Allemagne sont des entités à « zéro enfouissement ». Par ailleurs, les déchets organiques des restaurants d'entreprise de Marcy l'Étoile, Durham, Craponne et La Balme sont triés et orientés vers une filière de compostage.

Tri des déchets : des guides concernant le tri et le recyclage des déchets sont mis à disposition des salariés. Des événements comme la « Semaine Nationale du Développement Durable » en France sont l'occasion de rappeler aux salariés les bonnes pratiques de gestion des déchets.

Gaspillage alimentaire : la Société dispose de restaurants d'entreprise, notamment sur ses sites de La Balme, Craponne et Marcy l'Étoile (France) et fait appel à un sous-traitant pour leur gestion. Dans le cadre de la lutte contre le gaspillage alimentaire, bioMérieux et son sous-traitant réalisent périodiquement une analyse des rejets dans le but d'évaluer leurs origines et de les réduire. En 2021, une initiative de don des denrées non consommées au profit d'associations venant en aide aux populations en situation de grande précarité, est déployée sur les sites de Marcy l'Étoile.

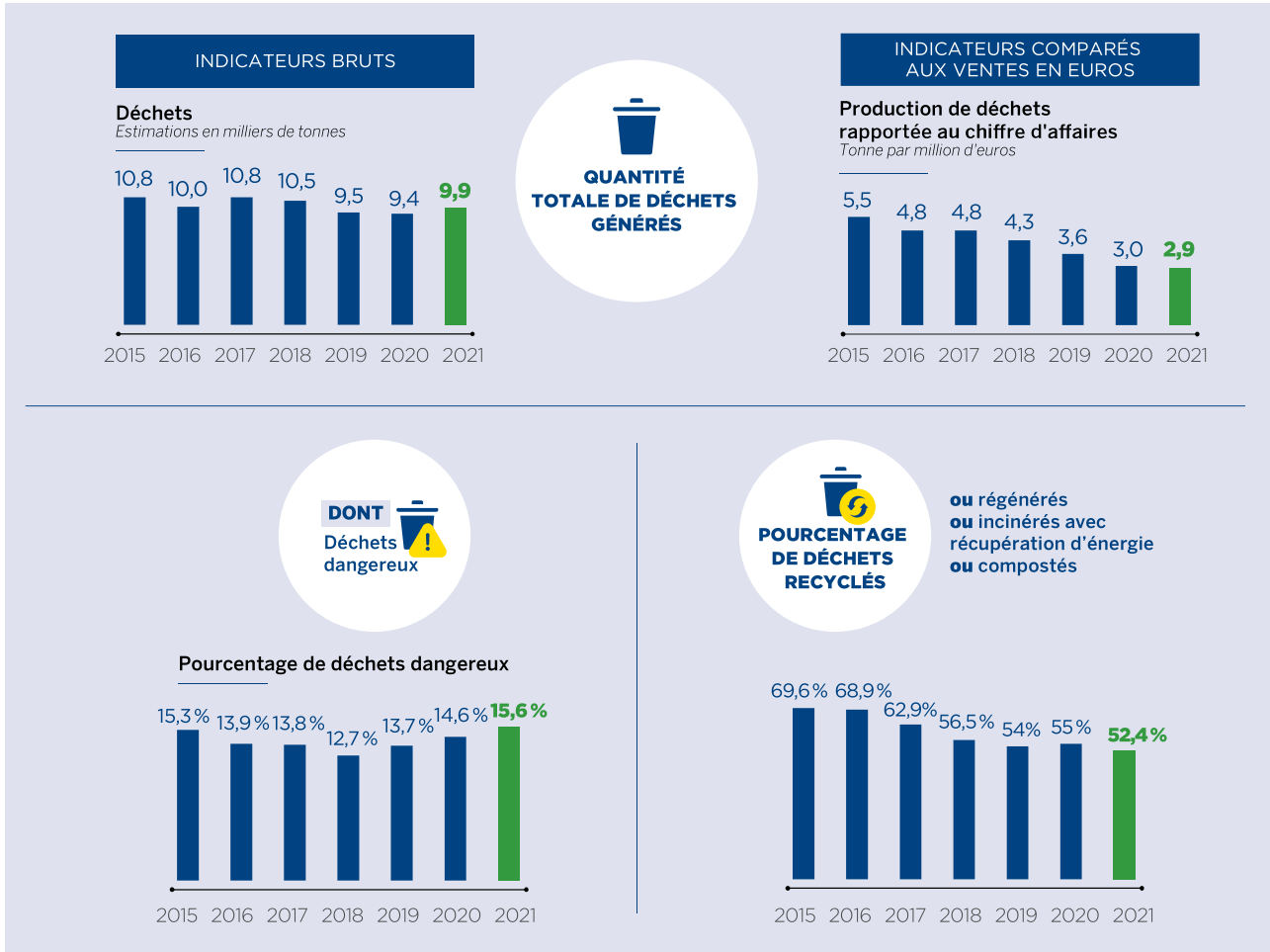
JOURNÉE MONDIALE DU NETTOYAGE DE LA PLANÈTE (WORLD CLEAN-UP DAY®)

Pour s'adapter aux consignes sanitaires locales liées à l'épidémie de COVID-19, bioMérieux a reconduit comme en 2020 une grande campagne de nettoyage informatique des données contenues dans certains serveurs (boîtes emails, dossiers individuels sur le Cloud, données échangées via les applications de travail collaboratif). Pour cette seconde édition, plus de 1 300 collaborateurs dans 41 pays ont participé à cette initiative et contribué à supprimer 9,5 Teraoctet de données (5,2 en 2020).



Quantité totale de déchets générés dont déchets dangereux

(cf. § 3.9 pour le périmètre organisationnel couvert)



3.5.3.3 Gestion de l'eau

L'eau est utilisée par la Société dans la formulation de ses produits. L'eau est également utilisée dans les installations de réfrigération comme les chambres froides de stockage, dans les zones à atmosphère contrôlée ou pour le refroidissement des processus de fabrication. Pour ce dernier type d'utilisation, la Société privilégie les systèmes fonctionnant en circuit fermé.



Objectif 2025 : réduction de 45 % de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à 2015 (ratio consommation d'eau sur chiffre d'affaires).

Résultat 2021 : -40 % (602 747 m³) contre -29 % (664 000 m³) en 2020.

Pour les besoins en eau de ses sites de fabrication, bioMérieux s'approvisionne à partir du réseau d'eau municipal local. bioMérieux n'effectue pas de prélèvements directs dans le milieu naturel, hormis pour les besoins en refroidissement de sa plateforme logistique située à Saint-Vulbas (France). Pour cette dernière, un système d'échangeur thermique permet d'utiliser le différentiel de température avec l'eau de la nappe phréatique locale pour ces besoins de refroidissement. L'eau prélevée dans la nappe y est ensuite rejetée après échange thermique sans aucun contact direct avec l'eau de process. Cette utilisation de l'eau souterraine fait l'objet d'une autorisation administrative.

La Société n'a pas de contrainte locale particulière permanente concernant l'approvisionnement en eau dans les zones où elle est

implantée. Pour ce qui est des contraintes saisonnières éventuelles, bioMérieux s'applique à respecter les restrictions ponctuelles d'utilisation de l'eau parfois émises par les autorités locales en cas d'épisodes de sécheresse, par exemple des restrictions émanant des autorités locales concernant l'arrosage des espaces verts.

Les actions de réduction de consommation d'eau engagées par bioMérieux sur ses sites industriels portent sur l'optimisation de ses procédés de fabrication (questionnement sur les besoins en eau, remplacement d'équipements anciens par des équipements plus performants ou des technologies plus sobres).

Les consommations d'eau sont périodiquement mesurées et des actions de réduction sont entreprises.



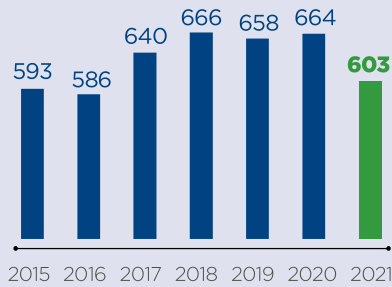
Consommation d'eau publique, d'eau souterraine et quantité d'eaux usées rejetées

(cf. § 3.9 pour le périmètre organisationnel couvert)

INDICATEURS BRUTS

Consommation d'eau (toutes sources)

Estimations en milliers de m³

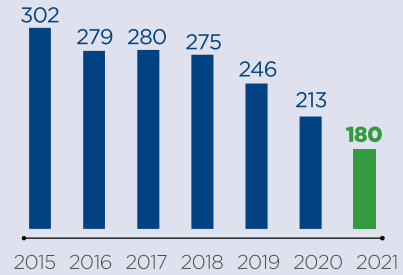


CONSOMMATION D'EAU PUBLIQUE

INDICATEURS COMPARÉS AUX VENTES EN EUROS

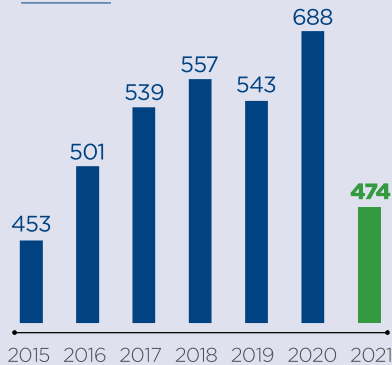
Consommation d'eau (toutes sources) rapportée au chiffre d'affaires

m³ par million d'euros



Quantité d'eaux usées rejetées

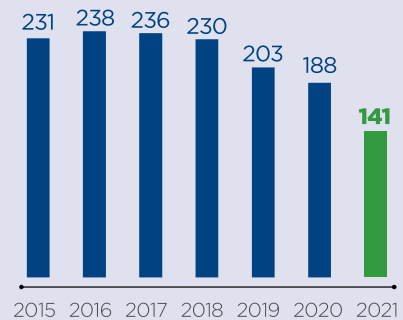
Estimations en milliers de m³



QUANTITÉ D'EAUX USÉES REJETÉES

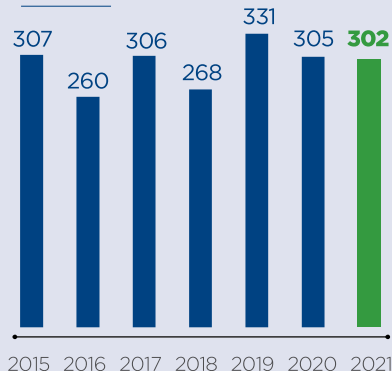
Quantité d'eaux usées rejetées rapportée au chiffre d'affaires

m³ par million d'euros



Utilisation d'eau de nappe phréatique*

Estimations en milliers de m³



UTILISATION D'EAU SOUTERRAINE

Utilisation d'eau de nappe phréatique rapportée au chiffre d'affaires

m³ par million d'euros



* 99 % de cette eau est réinjectée dans la nappe

3.5.3.4 Gestion de l'énergie

En termes d'efficacité énergétique, la Société applique un programme d'efficacité énergétique et de réduction de la consommation. La création et la rénovation des bâtiments font l'objet de simulations préalables d'efficacité énergétique (ex : éclairage, chauffage, ventilation, confort d'été). Les solutions permettant d'atteindre des performances de basse ou de très basse consommation d'énergie sont recherchées, favorisées et progressivement généralisées.



Objectif 2025 : réduction de 50 % de l'intensité énergétique par rapport à 2015 (ratio intensité énergétique sur chiffre d'affaires).

Résultat 2021 : -38 % (217 444 MWh) contre -33 % (219 656 MWh) en 2020.

Énergies renouvelables : la Société favorise son approvisionnement en énergie de sources renouvelables, dans les régions du monde qui offrent des alternatives acceptables :

- depuis le 1^{er} janvier 2018, l'ensemble des sites français de bioMérieux, sont approvisionnés à hauteur de 50 % en électricité « verte » certifiée, et les sites de Florence (Italie) et Madrid (Espagne) le sont à hauteur de 100 % ;
- les filiales suisse, autrichienne, brésilienne et canadienne sont approvisionnées à 100 % en électricité d'origine hydraulique, et la filiale colombienne à 90 % ;
- les sites de La Balme, Saint-Vulbas (IDC), Grenoble, Durham, North Ryde (Sydney) et Salt Lake City sont équipés de panneaux solaires photovoltaïques ;
- 2021 a été consacrée à la planification des nouveaux projets pour les prochaines années avec l'engagement de réduire les

émissions des Scopes 1 et 2 selon une trajectoire de +1.5°C. Ces projets portent sur l'augmentation significative de la part d'électricité d'origine renouvelable dans la consommation globale (par l'installation de moyens de production sur site, tel des panneaux photovoltaïques, ou par la mise en place de contrats de fourniture d'électricité d'origine renouvelable) et la diminution du recours aux combustibles fossiles par la mise en œuvre de technologies bas-carbone.

Certifications aux standards d'éco-construction : les nouveaux bâtiments d'activités tertiaires de taille significative font l'objet de certifications environnementales de type HQE (La Balme, Craponne), LEED (St. Louis) ou BREEAM (Marcy l'Étoile).

Audits énergétiques : les sites de Combourg, Craponne, Marcy l'Étoile, La Balme, Saint-Vulbas, Durham et St. Louis déploient des plans d'action de réduction de consommation basés sur les résultats d'audits énergétiques remis à jour périodiquement.

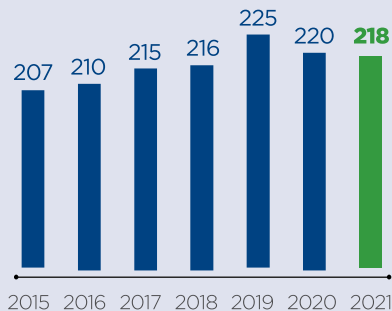


Consommation totale d'énergie et pourcentage de consommation d'énergie de sources renouvelables

(cf. § 3.9 pour le périmètre organisationnel couvert)

INDICATEURS BRUTS

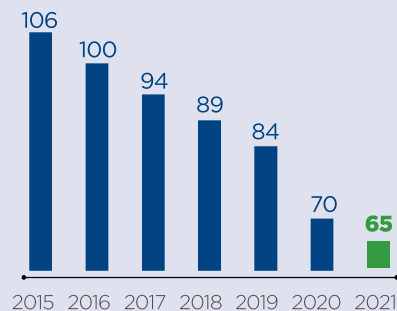
Consommation totale d'énergie
En GWh



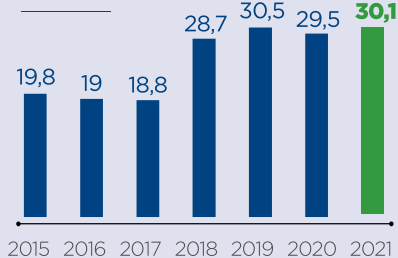
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE

INDICATEURS COMPARÉS AUX VENTES EN EUROS

Consommation totale d'énergie rapportée au chiffre d'affaires
MWh par million d'euros

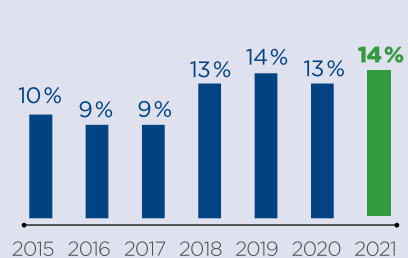


Consommation d'énergie de sources renouvelables
En GWh



CONSOMMATION D'ÉNERGIE DE SOURCES RENOUVELABLES

Pourcentage de consommation d'énergie de sources renouvelables



3.5.4 Propagation d'épidémies nouvelles du fait du réchauffement climatique

L'incidence du réchauffement global sur les risques d'épidémies est une question complexe au cœur de la réflexion des scientifiques pour essayer d'anticiper les risques de futures épidémies. En 2019, une déclaration de consensus rédigée par 33 scientifiques de neuf pays a été publiée dans la revue *Nature Reviews Microbiology* afin de sensibiliser à cette problématique et de lancer un appel à l'action pour que la recherche sur les micro-organismes soit de plus en plus intégrée dans le cadre de la lutte contre le changement climatique.

L'une des premières conséquences du réchauffement climatique est de favoriser la multiplication des moustiques, qui se développent sous l'effet de la chaleur et de l'humidité. Avec des températures plus élevées et des étendues d'eau stagnante suite à des inondations, par exemple, ils prolifèrent et diffusent ainsi, par leurs piqûres, des maladies virales comme le paludisme ou la dengue. Des cas de ces maladies virales sont déjà recensés dans de nouvelles zones géographiques, par exemple des cas de chikungunya dans le sud de la France.

Une autre conséquence possible est liée aux inondations qui dégradent les conditions d'hygiène dans les zones touchées par des événements climatiques extrêmes (typhons, cyclones). La contamination des sources d'eau potable provoque notamment la recrudescence des cas de choléra ou de fièvres typhoïdes. La déforestation, conduisant inévitablement au réchauffement climatique, est aussi un facteur de risque quant à l'intrusion d'espèces animales en zone urbaine, lesquelles sont des réservoirs de virus qui pourraient être transmis à l'homme.

Dans ce contexte, bioMérieux a pour mission de mettre à disposition des autorités de santé, des professionnels de santé et des patients, de nouveaux tests capables de diagnostiquer rapidement et facilement ces maladies. À titre d'exemple, bioMérieux a lancé en 2021 trois tests entièrement automatisés, pour la détection de la dengue. Ces trois tests sérologiques sont recommandés par les directives internationales. Utilisés sur les plateformes VIDAS®, les tests VIDAS® DENGUE fournissent des résultats fiables et de meilleure qualité que les méthodes manuelles existantes. Ce niveau de performance répond au besoin médical d'un diagnostic précoce et précis de la dengue.

3.6 INTERAGIR AVEC L'ÉCOSYSTÈME DE LA SANTÉ DANS LE RESPECT DE L'ÉTHIQUE

3.6.1 Conformité réglementaire applicable aux produits

Les réglementations applicables à bioMérieux sont nombreuses, variées et évoluent rapidement au gré de leur mise en œuvre et transpositions locales (cf. § 1.4 et 2.2.3.2).

La Société doit notamment répondre aux obligations réglementaires suivantes :

- obligations telles que les normes ISO (notamment 9001 et 13485), MDSAP (*Medical Device Single Audit Program*), UDI (*Unique Device Identifier*), IVDR (*In Vitro Diagnostic Regulation*), *Post-Market vigilance* ;
- réglementations locales et internationales notamment liées à la gestion des importations et exportations.

La mise en conformité avec les réglementations se fait conformément au Système de Management de la Qualité (SMQ). Le SMQ est intégré à la politique qualité de la Société appelée manuel global du système de management de la qualité, qui est placé sous la responsabilité du Comité qualité.

Ce Comité qualité est présidé par le Directeur exécutif qualité globale. Il est composé du management de la qualité représentant chaque partie de l'organisation (*pré-market, manufacturing & supply chain, post-market, industrie*) et de leur support opérationnel (système qualité & support et audit interne).

Le Comité qualité s'assure de la bonne performance du SMQ au travers d'une gouvernance qui s'appuie sur trois piliers :

- la définition et le suivi trimestriel d'indicateurs de performance (KPI) sur les processus du SMQ ;
- la revue de direction pour statuer sur l'efficacité du SMQ et identifier des risques/opportunités qui sont partagés avec le Comité qualité aux fins d'évaluation et de mise en œuvre de plans d'actions ;
- les audits internes, pour s'assurer de la robustesse des processus, des données ainsi que de la documentation afférente aux différentes exigences réglementaires applicables. Le Comité qualité fait une revue trimestrielle de l'état d'avancement du programme et des principaux points soulevés par les auditeurs.

Les objectifs qualité annuels sont définis en tenant compte des priorités déterminées par la Société. Ces objectifs sont approuvés par le Comité de direction. Leur mise en œuvre et leur suivi trimestriel se fait au travers d'une feuille de route qualité et d'outil de pilotage de type « Hoshin Kanri ».

Afin de maintenir son SMQ à jour, la Société a mis en place un Comité de veille réglementaire et normatif ayant pour but d'identifier, prioriser et suivre la mise en application des principales évolutions réglementaires et normatives à travers le Groupe.

La Société est par ailleurs soumise à des inspections régulières de la part des autorités réglementaires locales ou internationales.

PRINCIPALES INSPECTIONS DES AUTORITÉS RÉGLEMENTAIRES EN 2021

Les inspections ont toutes été passées avec succès et viennent alimenter les plans d'amélioration continue de la Société.

	SITE	ORGANISME
EUROPE	Marcy, Craponne, La Balme, Grenoble, Verniolle (France) et Florence (Italie)	GMED ^(a) : selon les référentiels MDSAP (<i>Medical Device Single Audit Program</i>), ISO 9001 et ISO 13485
	Combours (France)	GMED ^(a) : selon le référentiel ISO 9001
	Combours (France)	COFRAC ^(b) : selon le référentiel ISO 17025
	Tres Cantos (Espagne)	ENAC ^(c) : ISO 17025
	Tres Cantos (Espagne)	GMED ^(a) : selon les référentiels MDSAP, ISO 9001 et ISO 13485
AMÉRIQUE DU NORD	St. Louis et Durham (États-Unis)	GMED ^(a) : selon les référentiels MDSAP, ISO 9001 et ISO 13485
	Lombard (États-Unis)	GMED ^(a) : selon le référentiel ISO 9001
	BioFire Diagnostics – Salt Lake City (États-Unis)	BSI ^(a) : selon le référentiel MDSAP, ISO 9001 ISO 13485
AMÉRIQUE LATINE	Rio (Brésil)	GMED ^(a) : selon le référentiel ISO 9001 et ISO 13485

(a) Organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, notamment la FDA.

(b) Comité français d'accréditation.

(c) Entidad Nacional de Acreditación.

3.6.2 Protection des données

Dans le cadre de ses activités, la Société a accès à plusieurs catégories de données à caractère personnel : celles de ses employés, celles de patients, et les données administratives de ses partenaires (notamment clients, fournisseurs, distributeurs, professionnels de santé).

bioMérieux a mis en place un réseau de représentants métiers au niveau de ses filiales et de ses fonctions globales. Ce réseau compte environ 85 personnes non dédiées uniquement à la protection des données, qui assurent le relais avec le délégué à la protection des données. Il est en charge de documenter l'ensemble des traitements de données personnelles au sein de leur périmètre pour assurer la mise en conformité au regard des réglementations concernant la protection des données dont le Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) en Europe.

Concernant les données des patients, la confidentialité est assurée par le respect de réglementations particulièrement strictes aux États-Unis (*Health Insurance Portability and Accountability Act – HIPAA*) ainsi qu'en Europe (RGPD). Par ailleurs, les systèmes et les services commercialisés par la Société traitent, lors de leur utilisation quotidienne, des données patients. La Société doit s'assurer, dans le cadre de la conception et du support de ces systèmes, de respecter la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de ces données ainsi que le respect des droits fondamentaux des patients concernés (cf. § 2.2.2.4).

Afin de répondre à ces enjeux, bioMérieux a développé un programme de protection des données à caractère personnel qui s'appuie sur :

- la politique globale de protection des données approuvée par la Direction Générale ;
- la nomination, officialisée auprès de la Commission nationale informatique et liberté (CNIL), d'un Délégué à la protection des données (DPO), rattaché à la directrice exécutive juridique, propriété intellectuelle et conformité ;
- la nomination d'un *Privacy Officer* aux États-Unis pour assurer la conformité aux réglementations de plusieurs États (Californie, Virginie, Colorado) ; un réseau de plus de 76 relais métiers du DPO, au sein des filiales, sites et fonctions globales, qui, formé à la réglementation, est en charge de veiller au respect de la conformité ;
- une formation en ligne au RGPD qui a pour objectif de sensibiliser les employés sur leurs droits.

La méthodologie appliquée pour la mise en conformité au RGPD est maintenant étendue aux autres sociétés du Groupe en dehors de l'Europe afin d'appliquer un niveau de protection au minimum identique à celui imposé par la réglementation européenne. En particulier, un réseau de DPO a été déployé dans les pays suivants : Australie, Argentine, Afrique du Sud, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Corée du Sud, Émirats arabes unis, États-Unis, Inde, Indonésie, Japon, Malaisie, Mexique, Philippines, Russie, Singapour, Turquie, Thaïlande et Vietnam.

En 2021, la Société a mis à jour sa politique :

- en étendant le périmètre de ses actions aux nouvelles réglementations applicables dans de nombreux pays ;
- en la traduisant en 16 langues afin de toucher tous les collaborateurs ;
- en communiquant sur les droits des personnes.

Les informations légales sur les traitements sont accessibles sur le site Internet institutionnel de la Société pour les tierces parties et sur son Intranet pour les employés.

Enfin, les traitements des données à caractère personnel sensibles (patients, employés) ont fait l'objet d'analyses d'impact pour la vie privée mettant en évidence les risques potentiels, leur priorisation et le suivi régulier des plans de remédiation.

La Société a mis en place un outil pour renforcer sa conformité aux réglementations en vigueur sur la protection des données à caractère personnel. Il permet notamment de :

- documenter plus précisément les traitements de données à caractère personnel ;
- standardiser la méthodologie et les pratiques ;
- évaluer, dès leur phase de conception, les impacts potentiels des nouveaux projets (concept de *Privacy by design*) ;
- réduire le nombre des évaluations de risques associés à ces traitements ;
- gérer plus rapidement les violations de données potentielles ;
- fournir de la visibilité au DPO grâce à des tableaux de bord consolidés ;
- répondre aux demandes de droits d'accès des personnes concernées.

L'outil couvre actuellement 67 filiales de bioMérieux.

Deux modules de formation destinés aux collaborateurs ayant un accès à des données patients ont été réalisés en 2021 concernant :



- la réglementation fédérale américaine HIPAA (*Health Insurance Portability and Accountability Act*) ; assignée à 1 381 personnes, elle a été réalisée à plus de 86 % ;
- la protection des données patients au niveau global ; assignée à 486 collaborateurs elle a été réalisée à plus de 88 %.

Aucune violation de donnée n'a été rapportée aux autorités compétentes en 2021.

3.6.3 Éthique des affaires

3.6.3.1 Éthique et conformité

Gouvernance et Programme Éthique et Conformité

À travers le programme Éthique et Conformité (le « Programme »), bioMérieux rappelle que les affaires doivent être pilotées dans le respect des lois et réglementations, mais aussi des valeurs et de la culture de la Société. bioMérieux attend de ses salariés et de ses partenaires le respect et le partage de ses valeurs.

Le Programme doit permettre à l'ensemble des salariés de bioMérieux de contribuer au développement de l'activité dans le respect de l'éthique des affaires, de la culture du Groupe et des règles qui lui sont applicables. Il est conçu pour prévenir les comportements contraires à l'éthique. Le Programme rappelle également les règles applicables en matière de lobbying (cf. § courant - Affaires publiques et gouvernementales).

La formation des salariés aux règles d'éthique des affaires est un élément phare de ce Programme, qui s'inscrit dans une démarche de prévention des risques.

En 2021, les principales priorités du Programme restent :

- le renforcement de la prévention de la corruption et du trafic d'influence, en conformité avec les nouvelles exigences de la loi Sapin II ;
- la sécurisation du réseau de distribution et des autres intermédiaires ;
- les relations avec les professionnels de la santé ;
- les règles d'exportation ;
- la nouvelle réglementation européenne sur la protection des données à caractère personnel (RGPD).

Ce Programme est sous la responsabilité de la directrice exécutive juridique, propriété intellectuelle et conformité à travers le département Éthique et conformité. La responsable globale de la Conformité s'appuie sur des responsables régionaux et locaux pour les trois principales filiales, ainsi que sur une équipe en charge du contrôle des exportations.

Les principes éthiques de la Société s'étendent partout où bioMérieux opère. Pour cette raison, chaque site ou filiale dispose de sa propre équipe Éthique et conformité locale (*Local*

Compliance Team ou LCT). Cette équipe est le relais de l'équipe centrale et a pour responsabilité d'assurer localement la diffusion et l'application du Programme. Elle s'assure également de l'application des directives internes Groupe, ainsi que des lois et procédures locales.

La Direction Générale, le Comité de Direction ainsi que le Conseil d'administration sont régulièrement informés du déroulement du Programme. Un Comité éthique et conformité regroupe plusieurs membres du Comité de Direction sous la coordination du Directeur Général Délégué. Il se réunit trimestriellement pour superviser le déroulement du Programme au sein du Groupe.

Le département Éthique et conformité est en charge de l'établissement, de la promotion et du suivi de la mise en place de toutes les règles d'éthique et de conformité, conformément aux lois applicables et au Code de bonne conduite de la Société.

Le Programme inclut des formations en ligne actualisées chaque année. Ces formations ont pour objectif de sensibiliser les salariés aux réglementations et procédures internes applicables, leur permettant d'adopter une conduite éthique et intègre, dans leurs relations d'affaires et de travail.

bioMérieux met en œuvre régulièrement une campagne globale de formation et de sensibilisation au Code de bonne conduite pour l'ensemble de ses collaborateurs, ainsi qu'une formation relative à la prévention de la corruption et du trafic d'influence. Par ailleurs, tous les nouveaux entrants reçoivent systématiquement trois cours obligatoires (le Code de bonne conduite, la lutte contre la corruption et trafic d'influence et les conflits d'intérêts).

En 2021, près de 24 000 formations en ligne ont été assignées aux salariés dans l'ensemble des filiales, incluant des cours sur le Code de bonne conduite, la lutte contre la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêt, ce dernier étant dispensé tous les trois ans. D'autre part, des cours sur les règles à suivre lors de la collaboration avec les distributeurs ou lors de la manipulation des données des patients ont aussi été dispensés aux employés concernés.



En 2021, le taux de réalisation des formations s'est élevé à :

- 86 % pour le Code de bonne conduite (contre 84 % en 2020) ;
- 90 % pour la lutte anti-corruption (contre 92 % en 2020) ;
- 93 % pour les conflits d'intérêt (contre 78 % en 2018).

Code de bonne conduite

La version actuelle du Code de bonne conduite ⁽¹⁾ couvre les risques inclus dans les dernières réglementations. Ces réglementations concernent notamment la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, la lutte contre le blanchiment d'argent, les relations avec les professionnels de santé et la protection des données à caractère personnel. Elle est disponible en 17 langues (français, anglais, chinois simplifié, chinois traditionnel, espagnol, allemand, portugais, italien, russe, coréen, japonais, grec, serbe, turc, thaï, polonais et arabe). Elle fait l'objet tous les ans d'une campagne globale de formation et de sensibilisation auprès de tous les collaborateurs. Le Code de bonne conduite prévoit que tout collaborateur qui enfreint une de ses règles, encourage ou autorise une infraction au Code, encourt des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail.

La communication du Code est soutenue par :

- une formation sur son contenu dispensée à tous les collaborateurs ;
- sa mise en ligne sur le site Internet institutionnel de la Société et sur son Intranet ;
- la communication d'un exemplaire à chaque nouvel entrant chez bioMérieux.

Ce Code ainsi qu'un document regroupant les « Pratiques d'affaires applicables aux tiers » sont portés à la connaissance des partenaires extérieurs à qui le Groupe demande de respecter les principes éthiques des affaires. À cet effet, le Groupe inclut ces documents ou leur référence Internet en annexe de ses principaux contrats avec les fournisseurs et distributeurs afin de les rendre contractuellement engageants vis-à-vis de ses partenaires commerciaux.

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

bioMérieux est exposée à des risques de corruption et de trafic d'influence liés à son activité (cf. § 2.2.3.1).

L'engagement de bioMérieux au service de la santé publique s'inscrit dans une démarche de protection des patients en préservant sa réputation et les intérêts de ses actionnaires. bioMérieux opère dans un cadre de principes d'éthique, de directives, de procédures et de standards qui correspondent aux normes déontologiques en vigueur. Ainsi, bioMérieux développe un programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, conformément aux réglementations en vigueur et principes du Pacte Mondial. En particulier, bioMérieux et ses collaborateurs s'engagent à agir contre la corruption et le trafic d'influence sous toutes leurs formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin d'emploi et de profession.

La Société a mis en conformité son programme anti-corruption et de trafic d'influence au regard de la loi Sapin II, en mettant en place des procédures adaptées.

Ce programme s'appuie, d'une part sur le Code de bonne conduite qui constitue les fondations du programme Éthique et conformité, et d'autre part sur le Manuel de prévention de la corruption ⁽²⁾. Ce manuel, accessible sur le site Internet institutionnel de la Société et sur son Intranet, vise à énoncer les attentes de la Société dans ses relations avec ses partenaires.

Par ailleurs, la Société a créé et diffusé en 2019 une nouvelle procédure et un nouvel outil interactif d'approbation des tiers pour identifier et, le cas échéant, écarter avant de les engager, les partenaires à risques en termes de corruption.

La Société a également développé un document décrivant les Pratiques d'affaires applicables aux tiers ainsi qu'une procédure préalable d'approbation des tiers afin d'une part de sensibiliser les partenaires au respect des règles de conduites éthiques de la Société dans les affaires et d'autre part, d'identifier parmi eux (au travers de formulaires à remplir et à l'aide d'un logiciel de *screening* automatique des partenaires) ceux avec lesquels la collaboration envisagée ou en cours peut être néfaste pour bioMérieux, au regard de leur profil ou historique lié à des risques de corruption ou de trafic d'influence.

Le programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence vise à :

- promouvoir une conduite éthique dans les négociations commerciales ;
- former les collaborateurs aux règles internes et aux lois anti-corruption et de lutte contre le trafic d'influence ;
- permettre aux collaborateurs d'exprimer leurs questionnements dans ce domaine.

Avec l'aide des LCT du monde entier, le département éthique & conformité a réalisé une évaluation du risque de corruption auprès de 44 entités couvrant 88 pays. Les équipes de conformité et de gestion des risques ont travaillé à la définition de scénarios potentiels de corruption et de trafic d'influence s'appuyant sur :

- l'évaluation des risques effectuée en 2018 ;
- la consultation interne des fonctions clés et du Comité de direction ;
- des cas réels internes ;
- des cas réels externes ;
- les constatations de l'audit interne ;
- les données externes (OCDE, TRACE, etc.).

37 scénarios de corruption parmi huit sujets ont été identifiés :

- acquisition et investissements stratégiques ;
- gestion des clients ;
- interactions avec les HCPs ;
- gestion des distributeurs ;
- relations avec les autorités publiques/lobbying ;
- recherche ;
- gestion des fournisseurs ;
- contrôles et procédures internes.

Les membres du LCT ont réalisé l'évaluation avec la participation de collaborateurs de première ligne afin de fournir des informations de terrain pays par pays. En outre, 28 ateliers ont été organisés avec des fonctions mondiales.

Une enquête couvrant neuf sujets de risque a été remplie par 4 419 collaborateurs dans le monde. Le département éthique & conformité et un cabinet de conseil ont travaillé sur la définition de la sensibilisation des employés à la conformité et les principaux risques potentiels.

En réponse à l'évaluation du risque de corruption, toutes les filiales de bioMérieux et l'organisation Corporate déploient des plans d'action sur trois ans.

(1) https://www.biomerieux.com/sites/corporate/files/020572_-_attachment_3_-_code_de_bonne_conduite_-_fr.pdf

(2) https://www.biomerieux.com/sites/corporate/files/040268_-_att_2_-_manuel_de_prevention_de_la_corruption_-_fr_2.pdf

Ligne d'alerte professionnelle et recueil des signalements

bioMérieux s'appuie sur un dispositif d'alerte professionnelle accessible aux collaborateurs et aux tiers. Il répond aux exigences visées par la loi Sapin II et celle du 27 mars 2017 (n° 2017-399) dite loi Vigilance. Il est mentionné dans le Code de bonne conduite.

Afin que les collaborateurs puissent s'exprimer et remonter des situations d'alerte, des structures d'écoute et de conseil ont ainsi été mises en place (cf. § 2.2.3.1).

En particulier, tout salarié qui serait confronté à un manquement relatif au Code de bonne conduite ou aux lois ou réglementations en général, doit en premier lieu faire appel à sa ligne managériale ou hiérarchique. Il peut également contacter la Direction des ressources humaines ou la Direction juridique et conformité.

Une ligne éthique, gérée indépendamment par un prestataire extérieur, a été déployée dans l'ensemble des pays où bioMérieux est présente. Ce service est accessible à toute personne, interne ou externe à la Société, souhaitant exprimer ses préoccupations. Il se compose d'une ligne téléphonique locale avec un interlocuteur parlant la langue native, ainsi qu'un site Internet sur lequel le signalement peut être effectué.

À cet effet, chaque collaborateur du Groupe reçoit une carte indiquant les coordonnées de ce service.

Les signalements remontés sont traités de façon anonyme par des équipes dédiées qui se chargent d'effectuer les diligences nécessaires pour répondre à chaque message. Un *reporting* et un suivi des cas traités sont effectués par le Comité éthique et conformité.

La Société ne tolère aucune menace ou représailles contre un collaborateur ayant fait en toute bonne foi une déclaration, refusé de violer la loi ou participé à une investigation.

Enfin, la Société a engagé les modifications nécessaires de ses procédures et de ses outils afin d'intégrer notamment le statut de lanceur d'alerte professionnelle défini par la loi Sapin II et la loi Vigilance.

Affaires publiques et gouvernementales

bioMérieux a créé, en 2018, la fonction Affaires publiques et gouvernementales. Son objectif est de faire connaître et reconnaître auprès des décideurs publics, en particulier les autorités de santé, la valeur médicale et économique apportée par le diagnostic *in vitro*, notamment dans le combat contre la résistance aux antibiotiques, pour une prescription appropriée des antibiotiques, contre les épidémies et les pathogènes émergents. Cette fonction a également comme mission de protéger, défendre et promouvoir les intérêts de la Société auprès des autorités publiques et institutionnelles.

Les Affaires publiques et gouvernementales s'attachent, en accord avec les décisions du Comité de Direction, à fournir les informations utiles susceptibles d'éclairer la prise de décision publique, en toute transparence, avec intégrité et dans le respect de la mission d'acteur de santé publique de la Société. Au regard de la valeur apportée par le diagnostic *in vitro*, il s'agit d'améliorer l'accès au marché et le financement des solutions de diagnostic, sur le long terme, en particulier pour les tests innovants, dans un environnement complexe (difficultés économiques des systèmes de santé, changements majeurs dans la pratique médicale et l'organisation des soins, réformes gouvernementales) et cela, au moyen d'une législation et d'une réglementation reflétant les spécificités sectorielles.

Depuis sa création, bioMérieux a développé des valeurs de conduite des affaires et s'applique à mener ses opérations dans le respect des standards d'intégrité les plus exigeants.

Dans cet esprit, bioMérieux a développé une Charte des Affaires Publiques et Gouvernementales. Cette charte décrit les missions de cette fonction. Elle précise les engagements de la Société pour garantir l'équité et la transparence des échanges avec les décideurs publics et institutionnels :

- respect des réglementations locales et des procédures internes (notamment le Code de bonne conduite et le Manuel de lutte contre la corruption) ;
- intégrité et transparence de la représentation dans les relations avec les décideurs publics ;
- déclaration des activités d'affaires publiques et gouvernementales aux autorités locales le cas échéant ;
- transmission d'informations justes et argumentées ;
- absence de conflit d'intérêts et de tolérance en matière de corruption ;
- interdiction des contributions politiques ;
- respect de la confidentialité.

Cette charte s'impose à toute personne, interne ou externe, expressément mandatée à cet effet qui doit certifier en avoir connaissance à travers un module de formation. Elle a été établie par les départements Affaires publiques et gouvernementales, Éthique et conformité et Juridique. La charte est publiée sur le site Internet de la Société (www.biomerieux.com). Elle fait l'objet de révisions et de mises à jour régulières.

En outre, bioMérieux a lancé en 2021 un programme de formation des personnes mandatées afin de partager un socle de connaissances commun, de les aider dans la compréhension de leur écosystème local et de leur permettre d'établir des relations de qualité, dans le respect de la Charte des Affaires Publiques et Gouvernementales.

Les exemples suivants illustrent l'action concrète de bioMérieux :

En France : CSF santé (Contrat Stratégique de Filière Industries et Technologies de Santé)

Projet industriel « antibiorésistance »

bioMérieux est le pilote d'un projet industriel dédié à l'antibiorésistance. Dans un contexte d'urgence de santé publique mondiale, ce groupe de travail a pour objectif de faire des propositions concrètes et argumentées aux autorités de santé françaises afin de (i) fédérer une filière industrielle « antibiorésistance », (ii) permettre le maintien sur le marché des produits de santé existants, (iii) favoriser le lancement de nouveaux produits à des conditions réglementaires et tarifaires satisfaisantes et pérennes pour tous les acteurs, et (iv) asseoir le rôle de la France dans la lutte contre l'antibiorésistance sur la scène internationale.

CSF santé « diagnostic *in vitro* »

bioMérieux est le co-pilote d'un projet industriel dédié au renforcement de la filière industrielle du diagnostic *in vitro*, structuré autour de deux axes complémentaires :

- identification de l'ensemble des acteurs et anticipation de l'évolution du marché français de la biologie ;
- sécurisation de la chaîne d'approvisionnement du marché français et renforcement des moyens de production en France.

En Europe : MEDTECH Europe

bioMérieux est partie prenante aux différents groupes de travail dédiés aux « Affaires réglementaires » afin de permettre un passage harmonieux vers la nouvelle réglementation IVDR (*In Vitro Diagnostic Medical Devices Regulation* (EU) 2017/746) entrant en application à compter du 26 mai 2022.

La Société s'appuie sur des associations professionnelles dans son action :

- *Advanced Medical Technology Association* (Advamed) : cette association américaine assure la promotion des politiques favorisant les normes déontologiques les plus rigoureuses, l'approbation réglementaire rapide des nouveaux produits, leur remboursement à un tarif approprié et l'accès aux marchés internationaux ;
- le Syndicat de l'Industrie du Diagnostic *In Vitro* (SIDIV) : cette organisation professionnelle représente les industriels du secteur en France. Elle les aide à défendre leurs intérêts en se positionnant comme l'interlocuteur de référence des pouvoirs publics. La directrice des affaires publiques et gouvernementales de bioMérieux, Isabelle Tongio, a été renouvelée à la présidence du SIDIV en 2021 pour une période de un an ;
- Medtech Europe est une association européenne de l'industrie médicale dont Pierre Boulud, Directeur Général Délégué et Directeur exécutif des Opérations cliniques de bioMérieux, est membre du Conseil, et Isabelle Tongio, directrice des affaires publiques et gouvernementales de bioMérieux est membre du Comité affaires publiques ;

- *AMR Industry Alliance* est une initiative menée au niveau mondial, qui rassemble des acteurs industriels des sciences de la vie afin de répondre à l'appel des Nations Unies de 2016 pour combattre la résistance bactérienne aux antibiotiques. bioMérieux participe activement à cette organisation aux côtés d'autres compagnies du secteur pharmaceutique et du diagnostic *in vitro*.

La Société est également membre du G5 Santé, du Comité France Chine, et de l'Association française des entreprises privées (AFEP). Elle est membre fondateur de *French Care*.

Les montants des cotisations versées aux organismes professionnels s'élèvent en 2021 à 952 milliers d'euros.

Par ailleurs, les filiales de distribution du Groupe sont encouragées à adhérer au syndicat local de la profession. Les frais engagés ne sont pas matériels.

Enfin, la Société se conforme à ses obligations en déclarant ses activités françaises de représentation d'intérêt à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Marketing éthique

Le Code de bonne conduite rappelle que le but ultime des interactions de bioMérieux avec les professionnels de santé est d'améliorer la qualité des soins aux patients et la santé publique.

Ainsi, bioMérieux s'engage à :

- respecter l'ensemble des lois et les réglementations locales concernant la promotion et le marketing envers les professionnels de santé, les règles de bonne conduite du secteur (tels que promues par Advamed et Medtech) et les principes du Manuel de prévention de la corruption ;
- informer les professionnels de santé sur les produits de bioMérieux avec exactitude, transparence et loyauté ;
- promouvoir ses produits uniquement selon les indications d'utilisation locale approuvées et conformément à la législation du pays ;
- mener ses interactions avec les professionnels de santé avec intégrité, ne jamais offrir ou fournir un produit afin de l'influencer de manière inappropriée dans sa prescription et lutter contre la corruption sous quelque forme que ce soit ;
- se conformer impérativement aux législations nationales en vigueur obligeant à consigner et reporter au gouvernement tout transfert de valeur de la Société à un professionnel de santé ;
- organiser la comparaison des produits de la Société avec les produits de la concurrence de manière équitable, étayée et conforme à toutes les lois et réglementations applicables ;
- faire en sorte que les produits ou services de la Société ne soient pas étiquetés ou commercialisés de manière à les confondre avec ceux de ses concurrents et que les produits, services et employés des concurrents ne soient jamais dénigrés.

3.7 PROMOUVOIR LA RÉUSSITE ET LE BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS

Les collaborateurs constituent la richesse de bioMérieux. Ainsi, la gestion des ressources humaines constitue un enjeu auquel bioMérieux attache une grande importance.

Environ 73 % des collaborateurs sont localisés en France et aux États-Unis. C'est pourquoi les actions décrites ci-dessous font essentiellement référence à ces deux pays. Ils sont les pilotes avant généralisation dans les autres pays du Groupe. Ces actions servent de référence pour la politique sociale que bioMérieux s'efforce d'appliquer à l'ensemble de ses collaborateurs en tenant compte des législations et cultures locales. Par exemple, les procédures de recrutement, la politique salariale, la politique formation et les entretiens annuels s'appliquent d'une manière identique à l'ensemble des salariés.

En accompagnant l'organisation, le management et les collaborateurs, l'ensemble des équipes ressources humaines (RH) a pour ambition d'offrir une expérience unique, incarnant l'état d'esprit de la Société « *Belong – Dare – Impact* », de développer le sentiment d'appartenance et l'engagement, de mobiliser les compétences nécessaires, et ainsi, d'amplifier l'impact de chacun au service de la mission de bioMérieux.

Pour réaliser cette ambition, l'organisation RH s'attache à apporter un service de proximité grâce aux partenaires RH locaux (sur un site, dans un pays ou un cluster), dont les rôles sont essentiels, et qui sont les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs et managers pour tout sujet RH.

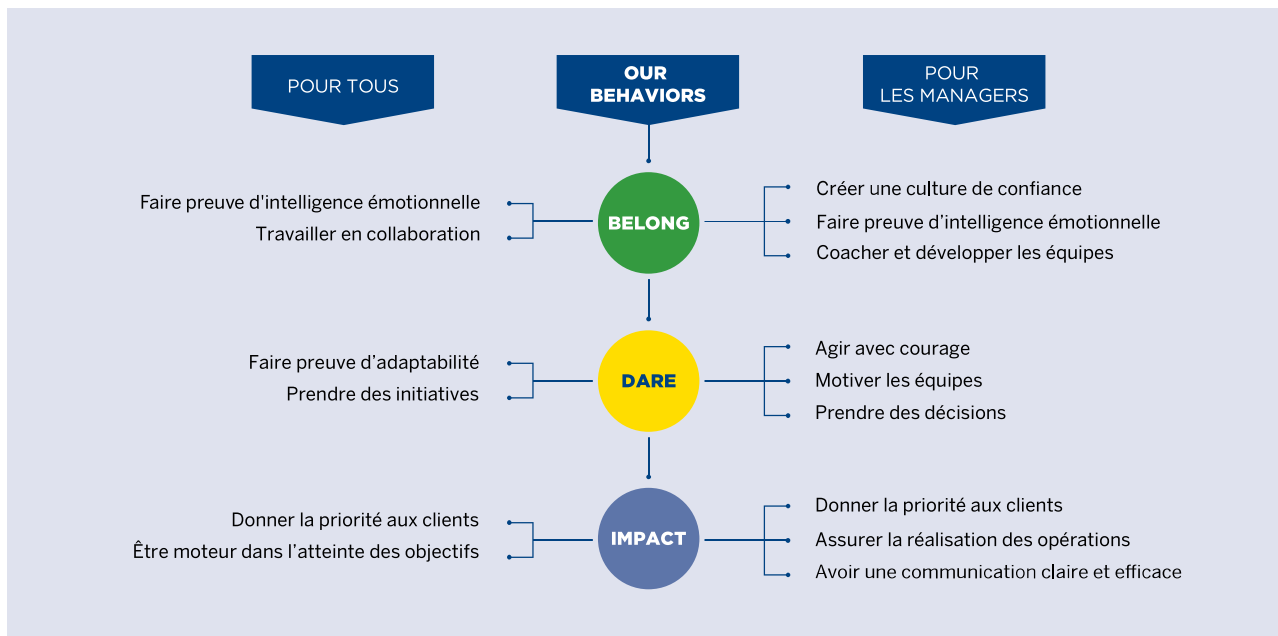
Tout au long de 2021, la nouvelle organisation ressources humaines s'est mise en place afin de s'adapter :

- à la nouvelle organisation de bioMérieux : les partenaires RH globaux (*Global Human Resources Business Partners*) sont les interlocuteurs RH privilégiés des membres du Comité de Direction sur leurs périmètres respectifs ;

- au besoin de cohérence et d'impulsion d'une dynamique harmonisée sur les principaux enjeux stratégiques RH, avec la création de Centres d'Expertise (CoEs) globaux et régionaux :
 - *Talent Acquisition CoE* pour identifier, attirer et sélectionner les candidats les plus adéquats pour bioMérieux,
 - *Employee Engagement CoE* pour assurer à nos collaborateurs une expérience engageante (intégration, soutien, reconnaissance, rémunération et avantages),
 - *Learning & Development CoE* pour soutenir le développement des collaborateurs (compétences, comportements, évolution de carrière),
 - *Performance CoE* pour soutenir les activités des équipes RH et Communication (management de projet, indicateurs de performance, processus, etc.) ;
- au projet de transition : une équipe commune a été créée, regroupant les équipes RH de bioMérieux, bioMérieux Inc. et de BioFire, sous un management unique.

Our Behaviors

Pour renforcer sa culture et favoriser le bien-être au travail, bioMérieux s'appuie sur *Our Behaviors*, un guide de référence disponible en 6 langues et permettant de traduire en action l'état d'esprit de la Société. *Our Behaviors* est un ensemble de compétences comportementales destiné à renforcer l'alignement entre les actions et la culture managériale, partout dans le monde.



Les évaluations individuelles ont évolué en 2021 afin de prendre en compte les compétences portées par *Our behaviors*. Elles permettent d'identifier celles qui sont la force du collaborateur et celles qu'il pourrait développer. Ce développement est matérialisé et structuré par un plan individuel qui décline les dimensions de savoir, savoir-faire et savoir-être.

Palmarès



bioMérieux a obtenu 15 certifications Top Employer, décernées par le *Top® Employers Institute*. Cette reconnaissance est le résultat de la stratégie *People and Culture*, dont le déploiement a permis d'être de nouveau certifiés Top Employer dans tous les pays et régions où bioMérieux a postulé. Avec un score global de 83,77 % obtenu en janvier 2022, contre 78,05 % l'année précédente, la performance de la Société est supérieure à la moyenne des entreprises certifiées tous domaines d'activité confondus.

Top Employer Europe : France, Belgique, Allemagne, Pologne, Espagne depuis 2020.

Top Employer Afrique : Afrique du Sud, Kenya, Égypte et Côte d'Ivoire en 2021.

Top Employer Chine depuis 2019.

Top Employer États-Unis depuis 2020.

Top Employer Brésil en 2021.

En janvier 2022, bioMérieux a été classée numéro 1 des entreprises françaises préférées par les employés, avec la note de 4,7 sur 5.

Ces certifications témoignent de la qualité de la politique RH de bioMérieux et des initiatives prises par ses équipes. Elles signent également la reconnaissance de l'excellence des conditions de travail offertes aux collaborateurs et garantissent aux futurs candidats que l'environnement de travail au sein de bioMérieux répond aux meilleurs standards internationaux.



bioMérieux figure pour la 3^e année consécutive au Palmarès Universum France des entreprises françaises les plus attractives pour les futurs diplômés des écoles d'ingénieurs et de management. Ce classement 2021 est le résultat d'un sondage mené auprès de plus de 36 000 étudiants provenant de 169 écoles/universités et 137 domaines d'expertise très variés. En particulier, bioMérieux se classe dans le Top 100 pour les étudiants en écoles d'ingénieurs et IT.



La Région Amérique latine de bioMérieux a été récompensée dans tous les pays par la certification Great Place to Work.

Le Brésil a été le pionnier de cette démarche, avec la certification Great Place to Work obtenue il y a trois ans et des progrès réalisés chaque année. Le Mexique est certifié depuis 2 ans et a également fait d'excellents progrès, se classant 41^e au niveau national en 2021. La Colombie, l'Argentine et le Chili ont été certifiés en 2021 avec un excellent score.

Great Place to Work est une enquête qui mesure le niveau de confiance des salariés dans l'entreprise et dans ses dirigeants à travers cinq dimensions : crédibilité, respect, impartialité, fierté et collaboration. Cette certification est valable un an.

L'obtention de la certification Great Place to Work démontre que bioMérieux est une entreprise avec un haut niveau de confiance et d'engagement de la part de ses collaborateurs.

Gestion de la crise COVID-19

bioMérieux accompagne ses collaborateurs depuis 2020 pour traverser cette période.

Tous les éléments de rémunération, y compris la rémunération variable, ont été maintenus pour tous, y compris pour les salariés contraints de s'isoler et qui n'avaient pas la possibilité de télétravailler. Ainsi tous les collaborateurs, quelles que soient leurs situations, n'ont subi aucune modification quant à leurs revenus habituels du fait de la crise.

Un partenariat avec les plateformes *HealthAdvicare* et *Eutelmed*, sur lesquelles des psychologues fournissent une aide psychologique, a rapidement été mis en place dès le mois de mars 2020. Il a été maintenu toute l'année 2021. Ces services permettent à tout collaborateur du Groupe ainsi qu'à son entourage, de bénéficier notamment de consultations gratuites avec un psychologue.

Enfin, le Groupe poursuit sa mobilisation à travers ses cellules de crise COVID, qui communiquent de façon régulière, à l'attention de tous les collaborateurs.

GESTION DE LA CRISE COVID-19 : L'EXEMPLE DE LA FRANCE


bioMérieux a maintenu les rémunérations de tous ses collaborateurs, sans décalage, y compris ceux dont l'activité était suspendue. La Société n'a pas fait appel aux aides de l'État, en faisant le choix de ne pas percevoir les indemnités d'activité partielle.

En outre, les indemnités annexes ont été maintenues pour les collaborateurs en télétravail. La Société a donné la possibilité à ses collaborateurs de se faire tester/vacciner sur leur temps de travail.

3.7.1 Santé et sécurité des collaborateurs

3.7.1.1 Politique et organisation en matière de santé et sécurité

La démarche Santé et Sécurité de la Société est présentée ci-dessous. Elle est intégrée à la politique globale Santé, Sécurité et Environnement, telle que décrite au § 3.5.1 (Gouvernance et politique).



**UNE POLITIQUE
 SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT
 POUR TOUS, PARTOUT**

Acteur mondial du diagnostic *in vitro*, bioMérieux s'engage au service de la santé publique partout dans le monde. Pour assurer cette mission, l'entreprise doit veiller à préserver la sécurité et la santé de ses salariés, de ses clients, de ses fournisseurs, et partenaires scientifiques, ainsi qu'à respecter l'environnement.

Nous nous engageons ainsi à :

- Mettre à disposition de chaque salarié, partout dans le monde, un lieu de travail sûr et sain, Prévenir les blessures et les maladies professionnelles en éliminant les dangers et en réduisant les risques, notamment les troubles musculo-squelettiques.
- Minimiser l'utilisation de substances dangereuses dans les procédés et les produits, Préserver les ressources notamment l'énergie et l'eau, Protéger l'environnement par la prévention des risques de pollution, la réduction de l'empreinte carbone de nos activités et la diminution de la production de déchets.
- À satisfaire aux exigences légales et autres exigences, Intégrer la santé, la sécurité et la protection de l'environnement dans les processus qui jalonnent la vie de nos produits, Améliorer en continu notre système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement et nos performances dans ces domaines.
- Consulter et faire participer les travailleurs et, quand ils existent, leurs représentants.

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs de bioMérieux.
 Elle est disponible pour tous les acteurs concernés, qu'ils soient internes ou externes à la Société.

Alexandre Mérieux
 PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL
 Juillet, 2020

PIONEERING DIAGNOSTICS

bioMérieux a mis en place une méthodologie de gestion de la santé et de la sécurité au travail permettant d'obtenir des certifications internationales. Depuis mars 2021, la norme ISO 45001 remplace la norme OHSAS 18001.

En 2021, 80 % des principaux sites industriels sont certifiés ISO 45001. Les sites industriels de Durham, Lombard et St. Louis aux États-Unis ont obtenu la certification initiale ISO 45001 tandis que les sites de Craponne et Combourg (France) ont assuré la conversion de leur certificat de l'OHSAS 18001 vers l'ISO 45001.

3.7.1.2 Évaluation, prévention et maîtrise des risques professionnels

La Société mesure ses taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles à travers l'ensemble de ses activités. Ces événements sont pris en compte afin de prioriser les axes d'amélioration au fil du temps et de diminuer l'accidentologie. Un reporting des accidents du travail est réalisé, analysé mensuellement en Comité de Direction et affiché dans la Société.

Après avoir dépassé en 2020 l'objectif de sa stratégie SSE pour la période 2015-2020, bioMérieux s'est fixé de nouveaux objectifs à l'horizon 2025 :

- un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de 0,6 ;
- un taux de fréquence des accidents du travail enregistrables totaux de 1,2.

Ces objectifs ambitieux nécessitent la mise en œuvre d'une nouvelle approche. Elle vise à rendre chaque collaborateur acteur de sa propre sécurité avec le support de sa hiérarchie, qui bénéficie d'un nouveau programme de Leadership HSE.



Objectif 2025 : réduction de 50 % du taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt par rapport à 2020, soit un taux inférieur ou égal à 0,6.

Résultat 2021 : +12 % par rapport à 2020 (taux de fréquence de 1,3).

Objectif 2025 : réduction de 50 % du taux de fréquence d'accidents du travail enregistrables totaux par rapport à 2020, soit un taux inférieur ou égal à 1,2.

Résultat 2021 : +6 % par rapport à 2020 (taux de fréquence de 2,7).

La performance en matière d'accidents du travail 2021 est en ligne avec celle de l'année précédente, et confirme une véritable progression par rapport à 2019 et les années antérieures. Cette performance, comme celle de 2020, est représentative et n'est pas due à un effet de la crise de la COVID-19. En effet, les activités opérationnelles sur site et chez les clients sont maintenues et

réalisées dans un contexte plus contraignant qu'à l'ordinaire. Par ailleurs, l'indicateur relatif aux maladies professionnelles est principalement impacté par la très forte croissance d'activité du site de Salt Lake City, alors que des études d'aménagement des postes de travail sont en cours.

Principaux Indicateurs de sécurité ^(a)

	2021	2020	2019
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	1,3	1,2	2,1
Taux de fréquence des accidents du travail enregistrables totaux	2,7	2,6	4,0
Taux de gravité des accidents du travail	0,03	0,02	0,04
Nombre de maladies professionnelles	14	12	2

(a) Voir référentiel au § 3.9 pour le périmètre organisationnel couvert

La performance de bioMérieux résulte du déploiement par le département SSE de nombreux processus et outils déployés à l'échelle mondiale. À titre d'exemple :

- outil de signalement des situations dangereuses et suggestions d'améliorations (environ 5 000 cas rapportés chaque année par l'ensemble des collaborateurs). Ainsi, les collaborateurs sont encouragés à exprimer leurs préoccupations quant à une situation pouvant générer un risque d'accident, d'atteinte aux personnes, de pollution, etc., via un programme intitulé *NearMiss*. Ce dispositif est accessible à tous les collaborateurs, notamment sur les téléphones portables depuis 2021 ;
- évaluation des risques à chaque poste de travail et mise à jour périodique ;
- inspections et audits des activités afin de vérifier l'adéquation des mesures de prévention ;
- campagnes de sensibilisation aux différents risques sous la dénomination *Proud to be a daily hero* afin de responsabiliser les employés sur les actes sécuritaires (ex : chutes dans les escaliers, chutes sur surfaces glissantes, chutes de plain-pied, etc.) ;

- bioMérieux déploie des programmes de formation spécifiques :
 - chaque nouvel arrivant suit une formation Santé et Sécurité adaptée au site et aux activités qu'il va conduire,
 - tous les employés qui ont une activité très spécifique doivent suivre des formations conduisant à une habilitation (électrique, cariste, travail par point chaud, travail en hauteur),
 - certains employés suivent une formation d'auditeur interne HSE et ISO 14001/ISO 45001,
 - d'autres formations peuvent être dispensées au cas par cas (transport de marchandises dangereuses, risque biologique, risque chimique, échauffements musculaires avant activités physiques, équipier de seconde intervention, Sauvetage Secourisme au Travail, etc.),
 - formations en ligne à la sécurité automobile pour ses collaborateurs se déplaçant chez les clients.

3.7.1.3 Bien-être au travail et promotion de la santé

La Société intègre la prévention des risques psycho-sociaux pour ses collaborateurs dans son processus d'évaluation des risques professionnels, et bénéficie principalement en Europe, de nombreuses expériences et actions dans leur prévention et leur analyse. Ainsi, en France, un accord sur la santé au travail a été signé avec les représentations syndicales (cf. § 3.7.2).

Au-delà de la prévention des risques liés à l'activité professionnelle, la Société prend en compte la santé de ses collaborateurs :

- tous les collaborateurs du Groupe sont couverts par une assurance santé (nationale, privée, ou les deux) ;
- les sites favorisent la pratique du sport par la mise à disposition d'installations sportives ou par des subventions pour l'accès à une salle de sport ;
- la Société propose à ses collaborateurs, sur la plupart des sites, une prise en charge de la vaccination antigrippale saisonnière. En 2021, la Société a également proposé la vaccination contre la COVID-19 ;
- en France, les salariés et leur famille bénéficient d'un service de conciergerie médicale et de téléconsultation. Ce service permet entre autres, d'avoir accès à un médecin 24h/24 et 7j/7 ; en outre un service « second avis médical » est déployé depuis mars 2020 et permet à chaque salarié ou membre de sa famille d'avoir accès à un médecin spécialiste d'une maladie afin d'obtenir, rapidement et à distance, un second avis médical ;
- sur ses sites nord-américains, la Société déploie un programme pilote d'accès aux soins et d'éducation à la santé. Ces initiatives sont déployées notamment à travers un centre médical dédié aux collaborateurs et leur famille à St. Louis. Ainsi, les collaborateurs qui le souhaitent peuvent bénéficier de bilans de santé, de dépistages précoces du cancer, ainsi que de conseils médicaux ou nutritionnels dispensés par des professionnels. La confidentialité des données médicales est scrupuleusement respectée et la Société n'a pas accès aux données personnelles ;
- les sites de St. Louis et de Durham ont mis en œuvre des initiatives pour sensibiliser les salariés et leurs proches aux mesures de santé publique prioritaires. Le centre bioMérieux *Live Well* offre aux 800 employés du site et à leur famille, des services de premiers soins. En outre, un programme digital d'aide à la perte de poids, *Real Appeal*, est proposé aux salariés ;
- aux États-Unis, les durées des congés paternité et maternité ont été respectivement étendues à deux et 12 semaines.

En France, les risques psycho-sociaux (RPS) sont suivis par des comités composés du responsable ressources humaines de site, du médecin du travail et de l'assistante sociale. Ces comités ont pour vocation d'étudier des situations personnelles ou collectives et de mettre en place des actions correctives immédiates. Les travaux de ce comité sont partagés avec la Commission centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail. Tout au long de l'année 2021, ces comités se sont réunis pour continuer d'évaluer ces risques particuliers, de les suivre et de les traiter. Pour l'année 2022, l'ambition est de mettre en place un processus d'évaluation et de suivi pérennes.

La Société organise depuis plusieurs années des cycles de conférences sur plusieurs sites en France, abordant le thème des RPS. Ces conférences, animées par un médecin enseignant formateur spécialisé, s'inscrivent dans la réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie des collaborateurs et la prévention. De plus, l'offre de formation interne a été étoffée avec un nouveau module d'une journée intitulé « Comment ne pas s'épuiser et être attentif à ses collaborateurs » destiné aux responsables de service.

Un programme d'évaluation des RPS a été déployé sur plusieurs années. La structuration se fait en cinq étapes : création d'un Comité de pilotage sur les RPS, diffusion d'un questionnaire de diagnostic à l'ensemble des salariés, analyse, interprétation et restitution des résultats, participation de salariés à des groupes de travail ciblés sur les thématiques identifiées, et élaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions.

Depuis 2020, ce programme, qui a atteint sa dernière étape, a été ralenti par la crise sanitaire. Dans ce contexte, les RPS se sont transformés (mal-être en télétravail, sentiment d'isolement, perte de sens au travail...). En conséquence, la Société a mis en place un partenariat avec la plateforme Eutelmed, dans le monde entier, pour permettre à ses collaborateurs et leurs proches d'avoir accès à des psychologues gratuitement. Il s'agit d'un service de consultations individuelles, outils d'auto-évaluation et de prévention accessible 24h/24 et 7j/7 (téléphone, chat & messagerie sécurisée).

3.7.2 Une culture d'entreprise basée sur le dialogue social

Depuis sa création, bioMérieux a toujours favorisé un dialogue social très développé avec les instances représentatives du personnel, en France comme dans ses filiales.

Depuis 2019, un CSE d'établissement (CSEE) représente le personnel au sein de chaque établissement français. Les cinq CSEE en France se réunissent au moins une fois par mois et sont informés et consultés sur des sujets économiques, de santé et de sécurité de l'établissement. Un CSE Central a aussi été constitué regroupant 16 titulaires et 16 suppléants. Il se réunit au minimum une fois tous les deux mois (alors que l'obligation légale est d'une fois tous les six mois) et a pour mission de traiter des sujets intéressant l'ensemble de la Société. Les membres du Comité de Direction participent à ces réunions en fonction des sujets traités. Les thèmes abordés sont : la situation de la Société, son environnement, ses résultats financiers, la stratégie mondiale de la Société à cinq ans, sa politique de R&D, sa stratégie industrielle, les évolutions de l'organisation, le bilan social et le rapport égalité femmes/hommes, dans le contexte de l'application des accords d'entreprise. Dans le contexte de la crise liée à la COVID-19, le dialogue social a été particulièrement soutenu. Ainsi, le CSE Central s'est réuni 19 fois en 2020 et 16 fois en 2021.

Il existe cinq commissions au niveau central qui dépendent du CSE Central, toutes composées de salariés élus et de représentants de la direction :

- la commission égalité professionnelle, notamment chargée du suivi de l'accord égalité professionnelle. Elle se réunit au moins deux fois par an ;
- la commission santé/prévoyance en charge de suivre les comptes du régime de mutuelle et de prévoyance. Elle vote les éventuelles augmentations de cotisation et se réunit au moins deux fois par an ;
- la commission logement en charge de suivre avec l'assistante sociale et Action logement les solutions de logement offertes aux salariés. Elle se réunit au moins une fois par an ;
- la commission formation en charge de suivre le plan de formation (élaboration et déroulé). Elle se réunit au moins trois fois par an ;
- la CSSCT Centrale en charge des questions relatives à la santé et aux conditions de travail des salariés. Elle se réunit deux fois par an.

Il existe également des commissions sur les sites avec la même composition paritaire :

- la commission handicap en charge de suivre l'application de l'accord handicap et de suivre les situations particulières ;
- la commission restauration en charge de suivre l'application de l'offre restauration sur les sites où il y a un restaurant d'entreprise. Elle est force de proposition dans l'amélioration du service proposé ;
- la CSSCT locale, existante même sur les sites n'ayant pas 300 salariés. Elle se réunit au moins 4 fois par an.

Par ailleurs, depuis 2008, un Comité d'entreprise européen intègre toutes les filiales européennes de bioMérieux. Malgré la crise sanitaire, le Comité européen s'est réuni 2 fois en 2021.

Les CSEE et le CSE Central sont chacun dotés d'une commission chargée de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des collaborateurs, même sur les sites où la présence d'une telle commission n'est pas obligatoire.

Les accords collectifs, négociés avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise en France (CGT et CFDT), prévoient la constitution d'une commission de suivi, composée des signataires de l'accord. Ces commissions sont chargées de suivre l'application des accords et d'en faire des bilans réguliers. À titre d'exemple, la commission égalité professionnelle Femme/Homme et la commission Handicap suivent des indicateurs de performance chiffrés.

Les accords et avenants conclus en 2021 en France sont les suivants :

- un accord d'entreprise signé à l'unanimité, relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les conditions de travail et l'égalité professionnelle ;
- le renouvellement de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'organisation du télétravail post-crise. Cet accord d'une durée de deux ans entrera pleinement en vigueur à l'issue de la crise ;
- un avenant à l'accord relatif aux dons de jours de congés, pour intégrer les salariés aidants dans les bénéficiaires ;
- un accord sur le plan d'actionnariat salarié MySHARE décrit au § 3.7.4.2.

Des négociations pour le renouvellement de l'accord sur la politique d'aide aux salariés en situation de handicap, ainsi que celui de l'accord sur la qualité de vie au travail, ont été ouvertes fin 2021.

Début 2021, bioMérieux a signé un nouvel accord égalité professionnelle, applicable aux années 2021 à 2023. Ce nouvel accord crée notamment un congé second parent, lui permettant de bénéficier de quatre semaines de repos dans les quatre mois de la naissance de l'enfant.

bioMérieux s'est toujours attachée à favoriser la qualité de vie au travail de ses collaborateurs en assurant une meilleure flexibilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. À titre d'exemple, le recours aux horaires variables et au télétravail est encouragé. Les horaires de nuit et décalés bénéficient d'une attention particulière pour être constamment améliorés.

Dans le même esprit, en conséquence de la crise sanitaire, des négociations sur l'organisation du travail et notamment du télétravail, ont été initiées en décembre 2020 et ont donné lieu à un nouvel accord signé le 1^{er} novembre 2021. Il entrera en vigueur à l'issue de la crise sanitaire.

Certains accords signés par bioMérieux ont été reconnus, illustrant ainsi la qualité du dialogue social en France et encourageant la Société à poursuivre son engagement. À titre d'exemple, bioMérieux a reçu en décembre 2019 le prix d'argent du Dialogue Social délivré par les Trophées des leaders du capital humain (TLCH).

En 2021, bioMérieux a reçu le premier prix remis par Humpact dans la catégorie Politique d'emploi des salariés en situation de handicap, et le deuxième prix de l'accord le plus innovant pour l'accord Qualité de Vie au travail.

3.7.3 Gestion des effectifs et des compétences

3.7.3.1 Gestion de la performance et des carrières

Le développement des collaborateurs est un enjeu stratégique et sociétal pour bioMérieux. Il s'appuie sur la construction d'une relation de confiance et de dialogue entre les collaborateurs et les managers.

Un processus spécifique de gestion de la performance (PMP – Processus de Management de la Performance) s'applique à tous les collaborateurs du Groupe. Il s'agit d'un outil d'évaluation de la performance des collaborateurs sur l'année écoulée (maîtrise de la fonction et atteinte des objectifs) ainsi que d'un outil de développement (les souhaits et besoins individuels des collaborateurs sont identifiés) : sur la base de ces entretiens bi-annuels, des actions nécessaires à l'amélioration de la performance collective et individuelle sont mises en place (cf. § 3.7 *Our Behaviors*). L'entretien de mi-année a pour objectif de définir le plan de développement des collaborateurs, notamment le plan de formation. L'objectif de ce nouvel outil est de développer la culture du *feedback*, d'évaluer les performances ainsi que la manière dont elles sont atteintes et d'augmenter la fréquence des échanges pour contribuer encore davantage au développement des collaborateurs.

Depuis plusieurs années, le Comité de Direction et la fonction ressources humaines animent le processus *Global Talent Pool & Succession Plan* afin d'identifier, développer et fidéliser les talents. En 2021, plus de 96 % des talents identifiés sont restés dans la Société. L'identification de ces collaborateurs à fort potentiel permet de bâtir les plans de succession sur les postes stratégiques. En collaboration avec Mérieux Université (cf. § 3.7.3.2), la Société a conçu des programmes et parcours spécifiques afin d'accompagner leur développement et leur prise de fonction.

En France, bioMérieux décline un Plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dont l'objectif est d'identifier les tendances quantitatives et qualitatives d'évolution des besoins en compétences afin de guider la stratégie de formation et développement. Les principaux axes sont notamment :

- la maîtrise de nouvelles compétences métier (ventes, *supply chain*, médical), répondant aux évolutions des marchés, des technologies et de la digitalisation ;
- le renforcement des pratiques managériales, avec le déploiement du *Leadership Competency Model « Our Behaviors »*.

3.7.3.2 Formation

bioMérieux s'appuie sur deux piliers pour répondre aux besoins de développement des collaborateurs. D'une part, Mérieux Université a pour vocation de former les collaborateurs du groupe Institut Mérieux. D'autre part, bioMérieux bénéficie d'un département *Learning & Development* qui a pour objet d'être au plus proche des besoins spécifiques et locaux.

L'offre de Mérieux Université s'adresse à toutes les sociétés du Groupe. Elle est déployée dans quatre pôles régionaux en France, aux États-Unis, en Chine et au Brésil et regroupe :

- des programmes dédiés en Management et Leadership afin de diffuser une culture managériale commune entre les entités du groupe Institut Mérieux ;
- un programme d'intégration des nouveaux managers *New Leader Induction*, qui permet aux participants de mieux appréhender les enjeux du Groupe, sa stratégie, et de les fédérer autour d'une culture managériale commune ;
- le programme *Fit For the Future* a eu lieu pour la 8^e édition au dernier trimestre 2021. Il vise à accompagner le développement de managers dotés d'un fort potentiel d'évolution, notamment par la conduite de projets stratégiques ;
- des accompagnements individuels (*Coaching, DISC, 360 Feedback*) et collectifs (*Teambuilding*).

Depuis 2020, le déploiement de l'offre de *e-learning* a été accéléré. Afin de soutenir le déploiement de *Our Behaviors* au sein de bioMérieux, Mérieux Université a conçu des parcours de formation à distance, ainsi que des ateliers clés en main pour les ressources humaines, pour chacune des neuf compétences clés des managers et des six compétences des employés. Par ailleurs, grâce à un partenariat avec Coursera, Mérieux Université met à disposition de certains de ses collaborateurs et de toute personne en transition professionnelle, des parcours certifiants de formation en ligne. Cette offre digitale est venue enrichir les solutions déjà existantes en matière d'apprentissage des langues et de développement des compétences bureautiques mises en place depuis 2019.

Chaque collaborateur de bioMérieux peut consulter l'intégralité de l'offre de formation par la plateforme *Learning Portal*, et ce, quelle que soit la modalité pédagogique (formation présentielle, *e-learning*, classe virtuelle, vidéo, etc.). Elle permet, au niveau mondial, d'accélérer la digitalisation des apprentissages et de répondre pour un large public et de manière plus réactive, aux compétences émergentes telles que l'adaptation aux nouveaux outils informatiques, les nouvelles réglementations ou les nouvelles méthodes de travail notamment collaboratives.

En outre, bioMérieux encourage l'autoapprentissage de ses salariés afin qu'ils puissent se former au-delà de leur métier. En 2022, une nouvelle interface du *Learning Portal*, plus ergonomique, sera lancée.

En lien avec Mérieux Université, bioMérieux développe des parcours spécifiques aux métiers (académies) afin de permettre aux équipes d'atteindre leurs objectifs. Elle a développé les académies Service clients et R&D qui viennent s'ajouter aux académies *Supply chain* et Finance déjà existantes.



En 2021, le total d'heures de formation s'est élevé à 233 476 heures. Il correspond à 19 heures en moyenne par salarié (contre 11 heures en 2020). Cette moyenne est de 10 heures en Amérique, de 23 heures en Asie-Pacifique et de 27 heures en EMOA.

Le taux de réalisation des formations par les collaborateurs en 2021 est de 93 %.

3.7.4 Attraction et rétention des talents

Fidéliser ses collaborateurs et attirer de nouveaux talents sont une priorité de bioMérieux. Dans cet esprit, la Société met en place de nombreuses actions favorisant un environnement de travail motivant et épanouissant pour tous ses collaborateurs dans le respect des cultures et des législations locales. La Société s'appuie sur une grille de rémunération attractive, et des

opportunités de mobilité interne, tout en veillant à la diversité et l'inclusion de chaque collaborateur. Enfin, bioMérieux a tissé au fil du temps, des liens étroits avec des grandes écoles et universités à travers le monde afin d'identifier et attirer des jeunes talents (cf. § 3.7.4.3).

3.7.4.1 Rémunérations

La politique de bioMérieux valorise la rémunération sous forme de salaire de base et de bonus, et met un accent tout particulier sur les éléments périphériques tels que la retraite, la prévoyance ou encore la santé.

Structure de rémunération	<p>Les rémunérations (parts fixes et variables) sont fixées au niveau de chaque pays en fonction du contexte local, de la performance économique de la Société et des performances individuelles. La classification mondiale des fonctions permet de comparer les niveaux de responsabilités et de positionner les rémunérations en fonction de chaque marché local.</p> <p>Pour renforcer la cohésion des équipes autour des valeurs et priorités stratégiques de bioMérieux, les collaborateurs du Groupe bénéficient d'une rémunération variable. Par ailleurs, les collaborateurs en France, aux États-Unis ainsi que les <i>Global leaders</i> et les <i>Talent poolers</i> bénéficient d'une rémunération variable pondérée sur les indicateurs liés aux performances économiques de la Société communiqués au marché.</p> <p>À titre d'exemple, la rémunération des collaborateurs de bioMérieux SA se compose à la fois d'une rémunération de base (salaire de base, prime d'ancienneté, primes et majorations diverses) et d'une rémunération variable, comprenant les dispositifs légaux et la prime sur objectifs, sur décision unilatérale de l'employeur. La Société envoie à chaque collaborateur français un bilan social individuel, qui récapitule l'ensemble de ses rémunérations et avantages sociaux.</p> <p>En 2021, la Société, accompagnée d'un cabinet de conseil, a mené une étude afin d'évaluer sa compétitivité et ses pratiques en matière de rémunération variable, de mieux recruter et de retenir les talents. Cette étude a révélé la nécessité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de simplifier et de communiquer les schémas de rémunération variable ; • de mener une réflexion sur la prime d'objectifs (avec l'application du coefficient multiplicateur reflétant la performance du Groupe) (cf. § 4.3.1.2.2) ; • de réviser le cas échéant la rémunération variable de certains niveaux dans certains des pays et ; • de mieux encourager la différenciation dans l'évaluation de la performance. <p>Différentes propositions et simulations financières seront menées en 2022 afin de permettre l'application en 2023 des options retenues.</p>
Participation, intéressement et épargne salariale (France)	<p>Un accord de participation est en vigueur chez bioMérieux SA, selon la formule légale.</p> <p>L'accord d'intéressement dont bénéficient les salariés de bioMérieux SA depuis 2013, a été renouvelé pour les exercices 2019 à 2021. Cet accord inclut une augmentation de l'intéressement principal.</p> <p>La volonté de la Société est d'associer étroitement les salariés aux fruits de sa croissance, au travers de ces différents systèmes et des dispositifs d'épargne salariale mis à leur disposition, notamment en France : plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ou futur plan d'épargne retraite (PER), et actionnariat. La Société encourage l'épargne de la rémunération variable collective sur ce dernier dispositif par un abondement. Le PERCO bénéficie d'un abondement de la Société qui peut aller jusqu'à 1,5 % de la rémunération annuelle brute des salariés.</p> <p>Le montant comptabilisé dans les comptes de l'exercice 2021 au titre de l'intéressement (y compris forfait social) s'élève environ à environ 25 millions d'euros contre environ 23 millions d'euros en 2020.</p>
Actionnariat salarié	<p>L'introduction en Bourse de la Société, le plan d'épargne d'entreprise et plusieurs plans d'actionnariat salariés pour les salariés du Groupe menés au cours des dernières années, permettent aujourd'hui à près d'un collaborateur sur deux d'être actionnaire de bioMérieux (cf. § 7.4.2).</p> <p>Le plan d'actionnariat salariés MySHARE 2021 a été déployé auprès de toutes les filiales de la Société, sauf interdiction locale, en mai 2021. Il a rencontré un large succès, démontrant l'engagement des collaborateurs. Plus de 49 % des collaborateurs éligibles y ont souscrit avec une décote de 30 % sur la valeur du titre et un abondement à 100 % des 750 premiers euros versés.</p> <p>Le taux de participation en France a atteint 79 % et 33 % dans le reste du monde.</p>
Retraites complémentaires	<p>La Société porte une attention particulière à préparer la retraite de ses salariés : PER Entreprise (ex-article 83) en France, plan 401K aux États-Unis, mécanismes similaires dans d'autres pays. Cette politique différenciante est intégrée dans la présentation de la rémunération globale de collaborateurs lors de leur recrutement et joue un rôle dans l'attraction des talents.</p>

Attribution gratuite d'actions	Afin de retenir les talents de la Société, comprenant les <i>Global Leaders</i> ainsi que les personnes identifiées lors du processus <i>Talent Pool</i> , bioMérieux a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique d'attribution gratuite d'actions (cf. § 7.7). En 2021, la Société a revu sa politique d'attribution gratuite d'actions, selon les recommandations issues de l'étude menée sur sa politique de rémunération.
Congés	La plupart des filiales dans le monde ont une politique d'attribution de jours de congés supérieurs au minimum légal et récompensent la fidélité de leurs collaborateurs avec des jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté.
Restauration d'entreprise	La Société propose des cafétérias d'entreprise sur la plupart de ses sites et apporte une contribution financière au prix du repas payé par le collaborateur dans certains pays. Ainsi, plus de 75 % des salariés dans le monde ont la possibilité de bénéficier d'un repas équilibré sur leur lieu de travail, permettant ainsi d'éviter certaines situations de précarité alimentaire pour ses collaborateurs.

À fin décembre 2021, la totalité des frais de personnel (salaires, charges sociales, intéressement et participation) s'est élevée à 1 140 millions d'euros contre 1 148 millions d'euros au 31 décembre 2020 (cf. note 20 du § 6.1.2).

3.7.4.2 Promotions et mobilité interne

La mobilité interne est considérée comme l'un des éléments essentiels de la réussite de la politique de l'emploi. Les enjeux des compétences et des évolutions des métiers à horizon trois-cinq ans sont abordés à plusieurs niveaux de la Société. Il existe des facteurs technologiques, avec l'impact accéléré du digital, mais aussi économiques, en rapport avec l'évolution des clients ou de la concurrence.

Grâce à sa présence mondiale et à sa diversification technologique, la Société peut offrir à ses collaborateurs des opportunités de développement professionnel et de mobilité interne. En outre, l'appartenance au groupe Institut Mérieux offre des possibilités de mobilité au sein de l'Institut et de ses filiales.

La politique mise en œuvre par bioMérieux consiste à favoriser les promotions internes en proposant l'accompagnement et les formations nécessaires à ces évolutions.

3.7.4.3 Attraction et rétention destinées aux profils juniors

bioMérieux poursuit son engagement en faveur du recrutement des jeunes actifs. Ainsi, bioMérieux est partenaire de grandes écoles et universités en France et à l'international, lui permettant de renforcer ses coopérations avec la recherche universitaire. Cette démarche s'inscrit dans la politique ressources humaines de la Société destinée à attirer des talents et des profils scientifiques correspondant à l'évolution de ses métiers.

À titre d'exemple, la Société entretient en France, des partenariats avec l'EMLYON, la Fondation Université Grenoble Alpes, l'INSA Lyon et l'ESTBB.



Volontariat International en Entreprise

bioMérieux est également engagée dans la formation des moins de 28 ans et propose chaque année à plusieurs candidats de réaliser une mission de 6 à 24 mois à l'international grâce au programme de Volontariat International en Entreprise (VIE).

3.7.4.4 Enquêtes de satisfaction des collaborateurs

En 2021, plusieurs enquêtes ont été menées auprès des collaborateurs afin de recueillir leur ressenti et leurs attentes sur leur vie professionnelle au sein de bioMérieux et de leur permettre de proposer des axes d'amélioration sur les sujets suivants :

En France :

- la parentalité, pour comprendre les besoins spécifiques des aidants familiaux. Cette étude a permis par exemple de mettre en place un nouveau service d'aide aux devoirs des enfants et de mener un appel d'offres pour des places en crèches ;
- la communication ressources humaines qui a favorisé la mise en place d'un outil de communication interne ;
- les nouveaux entrants dans le but d'analyser et d'améliorer le processus de recrutement et d'intégration ;
- l'égalité femme/homme ;
- la qualité de vie au travail pour alimenter la négociation d'un nouvel accord sur le bien-être au travail.

Aux États-Unis :

- l'engagement des employés, avec un taux de participation de 68 % (contre 64 % en 2019). Il en ressort un taux d'engagement des collaborateurs de 80 %. Différents groupes de discussion impliquant des collaborateurs ont été mis en place sur les axes identifiés au cours de cette enquête.

En Asie-Pacifique :

- l'engagement des employés, avec un taux de participation de 88 % (contre 85 % en 2019). Il est ressorti un taux de satisfaction moyen de 91 %. Différents groupes de discussion impliquant des collaborateurs ont été mis en place sur les axes identifiés au cours de cette enquête.

Au niveau mondial, suite à une enquête menée en 2020 sur les outils informatiques utilisés par les collaborateurs, la Société a amélioré les conditions du télétravail et simplifié le paysage des outils informatiques. Elle a également mis en place des services de proximité sur certains sites.

3.7.4.5 #LifeAtbioMerieux

bioMérieux s'est engagée dans des initiatives et événements qui rassemblent ses collaborateurs et leur propose des offres et des prestations innovantes. Cette démarche contribue au bien-être des salariés en permettant de décloisonner les organisations et de promouvoir le partenariat entre les équipes.

Le tableau ci-dessous retrace les événements les plus marquants des dernières années.

Conciergerie	Sur les sites de Craponne, Marcy l'Étoile, Campus de l'Étoile, Grenoble et La Balme, qui regroupent environ 89 % de ses employés en France, bioMérieux a ouvert un guichet multiservices permettant à ses collaborateurs de gagner du temps pendant leurs journées de travail. Environ 47 % d'entre eux sont inscrits. Ce guichet est financé par la Société. L'accès au service est gratuit pour chaque collaborateur, qui règle ses propres commandes, sur la base d'une grille de tarifs préférentiels.
Marché local bio	bioMérieux propose à ses employés, sur certains sites (Marcy l'Étoile, Craponne, La Balme), l'accès à un marché de producteurs locaux favorisant une agriculture biologique et respectueuse de l'environnement.
Family Days	Les sites de bioMérieux organisent régulièrement des événements visant à accueillir les familles des collaborateurs. En 2019, les sites français ont accueilli plus de 5 700 personnes (collaborateurs et leur famille) lors des journées portes ouvertes organisées sur chaque site permettant de découvrir les différents métiers de bioMérieux à travers des ateliers thématiques animés par des salariés bénévoles. Ces activités n'ont pas pu être renouvelées depuis le début de la crise sanitaire.
Santé et prévention	<ul style="list-style-type: none"> Des campagnes de vaccination gratuite contre la grippe sont proposées notamment aux collaborateurs des sites France, États-Unis et Asie-Pacifique, et contre la COVID-19 sur certains sites. En France et aux États-Unis, les salariés et leur famille bénéficient d'un service de conciergerie médicale et de téléconsultation. Ce service permet entre autres, d'avoir accès à un médecin 24h/24 et 7j/7.
Actions locales	Des initiatives impliquant ses collaborateurs sont menées par la Société à travers le monde.

3.7.4.6 Indicateurs relatifs à l'attraction et la rétention des talents



Nombre de collaborateurs ayant changé de niveau hiérarchique

Zones géographiques	2021		2020		2019	
	Nombre de promotions	% de l'effectif	Nombre de promotions	% de l'effectif	Nombre de promotions	% de l'effectif
France	441	11,8 %	388	10,6 %	353	9,7 %
Europe	65	4,8 %	61	4,6 %	71	5,5 %
Afrique	5	4,6 %	3	2,8 %	NA	NA
Amériques	328	5,7 %	310	5,4 %	496	9,7 %
Asie-Pacifique	30	3,4 %	53	6,3 %	47	6,0 %
TOTAL	869	7,3 %	815	7,0 %	967	8,9 %

Le pourcentage est calculé sur le nombre d'employés, détachés et expatriés, hors CDD et intérimaires.



Mouvements (entrées et sorties)

Entrées = 1 971	Sorties = 1 727	Sorties = 1 727
CDI = 1 689	Volontaires = 1 347	CDI = 1 557
CDD = 282	Involontaires = 380	CDD = 170



Taux d'absentéisme

Absentéisme : Valorisation/jours théoriques	2021			2020		
	Nb de jours d'absence	Nb de jours théoriques	%	Nb de jours d'absence	Nb de jours théoriques	%
Amériques ^(a)	38 630	1 248 946	3,1 %	22 690	1 204 013	1,9 %
États-Unis	37 621	1 101 948	3,4 %	21 393	1 101 930	1,9 %
Asie-Pacifique ^(b)	1 728	218 565	0,8 %	1 639	236 340	0,7 %
Chine	495	85 500	0,6 %	695	84 579	0,8 %
Europe ^(c)	55 231	1 054 565	5,2 %	64 553	1 119 842	5,8 %
France	48 353	802 855	6,0 %	57 311	827 018	6,9 %

(a) Argentine, Brésil, Canada, Chili, Colombie, États-Unis, Mexique.

(b) Australie, Chine, Corée du Sud, Inde, Japon, Singapour.

(c) Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pologne, Royaume-Uni, Russie, Turquie.

3.7.5 Diversité et inclusion

bioMérieux évolue dans un environnement international et multiculturel qui s'exprime à travers une grande diversité et une inclusion particulièrement encouragées par la Société depuis sa création.

BIOMÉRIEUX A FORMALISÉ SA VISION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Au sein de bioMérieux, nous apprécions les différences. Celles des membres de nos équipes, de nos partenaires et de nos clients. Nous nous engageons à créer une culture d'appartenance et d'acceptation où tous se sentent respectés, soutenus et intégrés. Nous sommes convaincus que la diversité de nos équipes favorise l'innovation, la différenciation et nous permet de servir notre mission de santé publique. Nous croyons en la richesse de la différence pour soutenir la capacité de croissance et d'évolution de l'entreprise.

Ce sujet est une des priorités de la stratégie RSE de la Société. Il est régulièrement discuté en Conseil d'administration et en Comité de Direction.

bioMérieux a pour objectif de sensibiliser ses collaborateurs et managers à la diversité, considérée comme un vecteur de performance économique. Cette politique de diversité comprend des actions prenant en compte les spécificités locales des différents pays d'implantation de la Société et met en œuvre des processus ressources humaines afin de mesurer les évolutions dans ce domaine.

3.7.5.1 Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

bioMérieux s'appuie sur les accords « Égalité professionnelle femmes/hommes » qui sont renégociés tous les 3 ans. Ils ont permis de mettre en place des mesures dont l'objectif est de respecter l'égalité de rémunération et les conditions de travail entre les femmes et les hommes. Pour le Conseil d'administration et les instances dirigeantes, bioMérieux a défini une politique telle que décrite dans le § 4.2.6.3.

Un nouvel accord décrit dans le § 3.7.2 sur l'égalité femmes/hommes a été signé en janvier 2021 en France. À cette occasion le titre de cet accord a été élargi à la diversité et l'inclusion en plus de l'égalité femmes/hommes. Ce nouvel accord s'inscrit dans la continuité des actions prévues dans l'accord précédent signé en 2017 et insiste sur la mise en place d'outils de suivi d'indicateurs de performance revus par une commission *ad hoc* composée de la Direction et d'élus. Il met l'accent sur la formation de tous les acteurs internes, pour prévenir les propos et comportements sexistes, avec notamment un module de formation pour les managers, consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin, cet accord prévoit des dispositions particulières pour les salariés engagés dans un protocole d'assistance médicale à la procréation et crée un congé second parent.

La Société organise notamment des événements sur des thèmes spécifiques tels que la santé des femmes, des formations sur la diversité aux États-Unis, et des sensibilisations à l'égalité femmes/hommes en France. bioMérieux dispose d'une politique de non-discrimination au titre de laquelle seules les compétences prévalent lors de l'examen d'une candidature interne ou externe pour un poste managérial.

L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : 93/100

Depuis mars 2019, les entreprises françaises sont tenues de publier leur index de l'égalité femmes/hommes et ce afin d'encourager l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet index est communiqué à leur Comité social et économique, à l'inspection du travail et doit être publié sur le site internet de la Société. Les entreprises se situant en dessous de 75 doivent mettre en place des mesures correctives pour atteindre ce score dans un délai de trois ans.

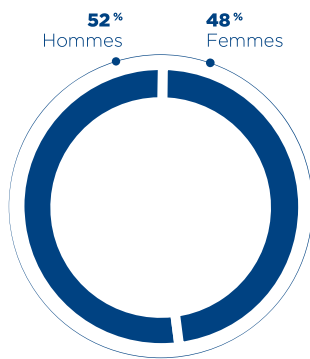
Cet index est calculé sur les cinq indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération femmes/hommes ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

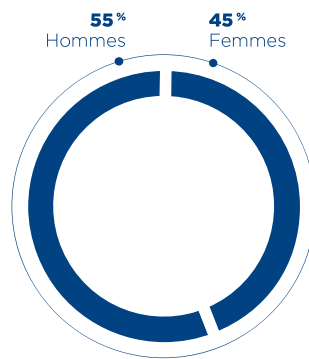
L'index a été publié sur le site internet de la Société en mars 2022. Il s'établissait à 93/100 en mars 2021.



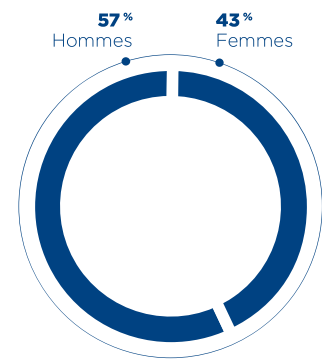
Répartition femmes/hommes au sein des effectifs cadres et des effectifs manager



EFFECTIF GLOBAL



EFFECTIF CADRE



EFFECTIF MANAGER
En France, 47 % des managers sont des femmes



Taux de promotions internes femmes/hommes

Zones géographiques	2021			2020		
	Nombre de promotions Femmes	% de promotion Femmes	Nombre total de promotions	Nombre de promotions Femmes	% de promotion Femmes	Nombre total de promotions
France	273	62 %	441	217	56 %	388
Europe	38	58 %	65	30	49 %	61
Afrique	4	80 %	5	0	0 %	3
Amériques	144	44 %	328	136	44 %	310
Asie-Pacifique	13	43 %	30	18	34 %	53
TOTAL	472	54 %	869	401	49 %	815

Note : les collaborateurs qui changent de niveau de salaire sans changer de niveau hiérarchique ne sont plus inclus dans le calcul de ces indicateurs.

3.7.5.2 Favoriser l'emploi et l'insertion des collaborateurs en situation de handicap

Un accord d'entreprise France est signé tous les quatre ans pour l'ensemble des sites français. Le dernier, datant de 2017, est en cours de renégociation. Cet accord prévoit un engagement de recrutement, toute nature de contrat confondue, et un budget dédié aux collaborateurs en situation de handicap permettant notamment, de favoriser le maintien dans leur poste.

Ainsi, la Société finance à hauteur de 257 000 euros, grâce notamment à cette contribution volontaire, une politique d'embauche, d'insertion et de formation des personnes en situation de handicap, et souhaite favoriser la sensibilisation et la formation des acteurs impliqués dans l'accueil de ces personnes. Elle participe également au maintien dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail (environ 65 % du budget).

Dans le cadre des initiatives développées par la Société depuis de nombreuses années en faveur des personnes en situation de handicap, des journées « Handibio » sont organisées en France. Elles ont pour but de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap.

Dans le cadre de l'accord Handicap et de l'engagement sociétal, bioMérieux renouvelle chaque année le programme #HandiBioRecrutement. Ce programme a pour objectif de favoriser l'embauche de travailleurs en situation de handicap au travers de deux actions : d'une part la sensibilisation à destination des managers pour les préparer à mener des entretiens avec des travailleurs en situation de handicap ; d'autre part, une journée annuelle dédiée au recrutement avec le soutien de partenaires locaux comme Cap'Emploi, les Groupements d'Employeurs Travailleurs Handicapés (GETH) et des écoles de la région. Cette journée, tenue en virtuel en 2021, permet de constituer un vivier de candidatures et de proposer des emplois, des alternances et des stages. Des contacts étroits sont noués avec différentes écoles pour le recrutement de jeunes en situation de handicap.

bioMérieux a été distinguée par Humpact qui lui a décerné le 7 décembre 2021, le Grand prix de l'emploi en France dans la catégorie « Personnes en situation de handicap » en reconnaissance des actions déployées en France pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les collaborateurs français reçoivent tous les trimestres une newsletter sur le handicap, intitulée « bioMérieux, tous Han'gagés ». Elle met en avant une action, un salarié, un département ou une association, en lien avec les handicaps.

Ainsi, la politique de bioMérieux en France et toutes les initiatives de sensibilisation, permettent d'améliorer le taux d'emploi de salariés en situation de handicap tel qu'il est mentionné dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). En 2020, le taux d'emploi brut ⁽¹⁾ de salariés en situation de handicap était est de 6,12 % contre 6,07 % en 2019. Ce taux d'emploi est en constante progression et a permis à la France de dépasser le minimum de 6 % légal requis.

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, bioMérieux travaille également avec les entreprises du secteur adapté afin de permettre à des personnes en situation de handicap d'avoir un emploi dans un milieu protégé.

Des politiques et des programmes d'emploi de personnes en situation d'handicap sont également mis en œuvre dans d'autres pays sur la base des réglementations locales. Les activités de sensibilisation au handicap sont également encouragées et soutenues.

En 2021, aux États-Unis un groupe de travail sur la diversité a parrainé un Safe space virtuel destiné à soutenir les collaborateurs en situation de handicap. Cette initiative s'ajoute à des initiatives menées également pour soutenir d'autres groupes de personnes défavorisés, elles ont permis d'ouvrir des discussions, de partager des conseils, de favoriser la cohésion d'équipe.



Répartition des collaborateurs en situation de handicap

Zones géographiques	% collaborateurs en situation de handicap/effectif 2021	% collaborateurs en situation de handicap/effectif 2020
France	ND ^(a)	6,12 %
Europe (hors France)	0,99 %	0,85 %
Amériques	4,02 %	3,62 %
Asie-Pacifique	0,00 %	0,00 %

(a) Le taux d'emploi 2021, qui devrait lui aussi être en augmentation, ne peut pas être communiqué à la date du présent document. En effet, l'URSSAF a décidé, sur son site Internet, que les employeurs devront déclarer leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) lors de sa déclaration des salaires d'avril 2022. Le taux de 2021 sera publié dans le document d'enregistrement universel 2022.

(1) Le taux d'emploi brut est un indicateur réglementaire qui bénéficie de majorations par rapport au pourcentage de collaborateurs en situation de handicap.

3.8 AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LES COMMUNAUTÉS

3.8.1 Achats durables et responsables

Afin d'optimiser sa politique d'achats de matières premières et de composants de ses produits, le Groupe a mis en place une organisation mondiale favorisant :

- une implication précoce de la fonction achats dans la phase de développement des produits ;
- des actions et des volumes gérés au niveau mondial ;
- une meilleure réactivité.

Fin 2020, la Société a conduit une étude de matérialité sur l'ensemble des enjeux RSE auprès de différentes parties prenantes (cf. § 3.2.2), dont les fournisseurs, ainsi qu'une cartographie des risques. Ces analyses ont permis de définir la feuille de route de la démarche RSE de la fonction Achats sur les 5 prochaines années. Cette démarche RSE s'inscrit dans la politique générale de la fonction achats, fonction clé au sein de bioMérieux en particulier du fait de son activité industrielle. Les risques associés sont décrits au chapitre 2 « Facteurs de risques » (cf. § 2.2.2.2).

La Société est engagée dans une logique de gestion durable de la relation avec ses partenaires. À cet effet, bioMérieux associe ses fournisseurs à sa démarche d'amélioration continue et les implique dans sa stratégie de croissance durable fondée sur la protection de l'environnement, le progrès social et les droits fondamentaux de l'homme.

Les engagements et les exigences de bioMérieux vis-à-vis de ses fournisseurs sont décrits dans les documents « Pratiques d'affaires applicables aux Tiers » et « Charte des achats responsables entre bioMérieux et ses fournisseurs ». Cette charte met en avant les aspects essentiels de la démarche d'achats responsables de la Société. Elle est publiée sur le site Internet de la Société (www.biomerieux.com).

bioMérieux conduit chaque année des formations visant à développer les compétences de la fonction achats en matière d'achats responsables, notamment sur :

- le Code de conduite et le Manuel de la prévention de la corruption (formation annuelle) ;
- le guide des achats responsables depuis 2021 ;
- les outils d'évaluation de maturité RSE des fournisseurs de la Société ;

En 2022, une formation sur la Fresque du Climat® sera ajoutée.

bioMérieux inclut, dans tous les contrats, des clauses liées aux obligations en matière d'éthique et de conformité, ainsi que celles spécifiques aux professionnels de santé. Les principes énoncés dans le guide des « Pratiques d'affaires applicables aux tiers » y sont également rappelés.

Par ailleurs, depuis 2018, bioMérieux a renforcé l'évaluation de ses fournisseurs en ajoutant des critères RSE en lien avec leurs activités, et en suivant annuellement la performance RSE des fournisseurs stratégiques.

En particulier :

- bioMérieux renforce le contrôle du respect de ses obligations de donneur d'ordre en matière de travail dissimulé sur le périmètre des fournisseurs français ;
- bioMérieux utilise, pour certains de ses produits, des matières premières d'origine animale. Cette utilisation s'inscrit dans le respect du guide des « Pratiques d'affaires applicables aux tiers » ;
- bioMérieux s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas utiliser de matières premières ou de composants contenant des minerais dont elle a connaissance qu'ils alimentent des conflits (*mineral conflicts*) ;
- L'outil SPM (*Supplier Performance Management*) est progressivement déployé depuis 2020. Il permet désormais un pilotage amélioré de la performance des fournisseurs. Intégrant notamment des critères RSE, son poids dans la note finale des fournisseurs est au minimum de 10 % ;
- Une étude est en cours, permettant d'évaluer la distance entre les sites de production de la Société et les sites de ses fournisseurs. La Société souhaite ainsi favoriser l'intégration locale de ses fournisseurs dans les communautés où elle est implantée.

En 2022, afin d'accompagner ses fournisseurs dans une démarche de développement de leur maturité RSE, bioMérieux ambitionne :

- de mettre en place un programme de formation à distance à leur intention ;
- de les encourager à adhérer à la démarche SBTi à partir de 2022.



bioMérieux a lancé en 2018 un processus d'évaluation RSE de ses fournisseurs en s'appuyant sur les services d'une agence de notation (Ecovadis). En 2021, la situation est la suivante :

- 367 fournisseurs, stratégiques pour la plupart, ont fait l'objet de notations Ecovadis représentant plus de 50,1 % des dépenses d'achats (contre 202 fournisseurs représentant plus de 34 % des dépenses d'achat en 2020).
- 307 fournisseurs ont atteint ou dépassé la note minimum attendue de 45 sur 100 (contre 154 en 2020).
- Des plans d'actions ont été demandés à 42 fournisseurs n'ayant pas atteint cette note minimale.
- La moyenne des notes des fournisseurs de bioMérieux s'élève à 57,2 (+0,8 point par rapport à 2020), alors que la moyenne d'Ecovadis est de 43,9 en 2021 (+1 point par rapport à 2020).

3.8.2 Gestion des distributeurs

Depuis 2021, le réseau de distributeurs de la Société est géré par une équipe globale composée de différents métiers. Elle s'appuie sur des relais dans les filiales pour faire évoluer la relation de partenariat avec les distributeurs et gérer plusieurs projets.

La nouvelle feuille de route fixée pour 2022-2025 a pour ambition de transformer ce réseau de commercialisation.

- Matrice de maturité et formations : cette démarche d'évaluation est basée sur 12 critères clés permettant le développement des compétences des distributeurs de la Société notamment dans les domaines suivants : éthique et conformité, logistique, qualité ou ressources humaines. Suite à cette évaluation, des plans d'actions ont été mis en place avec certains distributeurs. Des modules de formation concernant l'éducation médicale, la RSE ou encore la gestion des affaires publiques et gouvernementales ont été développés et seront déployés à partir de 2022.

- bioMérieux a informé ses distributeurs de l'importance de leur rôle dans sa stratégie RSE. Elle leur propose d'évaluer leur performance en matière de RSE grâce à la plateforme Ecovadis.
- Un nouvel outil de gestion de la valeur client (*Customer Value Management*) est en cours de déploiement avec un premier pilote en Thaïlande en 2021.
- Le nouvel outil de digitalisation des contrats a été déployé notamment pour les contrats de distribution, permettant la traçabilité du processus de validation, la signature électronique et un archivage numérique.
- La création du trophée bioSTAR récompensant les distributeurs qui se mobilisent pour soutenir et s'aligner avec les ambitions et les valeurs de bioMérieux.



En 2021, 86 % des distributeurs ont fait l'objet d'une évaluation incluant des critères RSE de leurs performances et compétences.

3.8.3 Politique fiscale de bioMérieux

bioMérieux mène une politique fiscale responsable. Par ses contributions fiscales, le Groupe contribue au développement socio-économique des pays dans lesquels il est implanté. La contribution fiscale de bioMérieux inclut une grande variété d'impôts directs et indirects, des taxes, des contributions sociales, ainsi que des droits de douane. L'approche fiscale de bioMérieux vise à s'assurer de la conformité à la législation et aux réglementations locales, dans la lettre comme dans l'esprit, ainsi qu'aux normes internationales applicables.

Conformément au Code de bonne conduite de bioMérieux, la politique fiscale du Groupe est définie selon les principes suivants :

Une fiscalité en cohérence avec l'activité

- La fiscalité de bioMérieux est une résultante de son activité et de ses choix opérationnels. bioMérieux ne dispose pas de structure dans des paradis fiscaux, et n'alloue pas de fonction/risque à des structures sans substance économique.
 - Aucune filiale du Groupe n'est localisée dans les juridictions suivantes : Andorre, Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Aruba, Bahamas, Bahreïn, Barbade, Belize, Bermudes, Chypre, Curaçao, Fidji, Gibraltar, Guam, Îles Caïman, Îles Cook, Île de Man, Île Maurice, Îles Vierges américaines, Îles Vierges britanniques, Jersey, Luxembourg, Malte, Oman, Palaos, Panama, Porto Rico, Samoa, Samoa américaines, Seychelles, Trinité-et-Tobago ainsi que Vanuatu.
 - Par ailleurs, pour des raisons d'opérations commerciales, le Groupe possède des filiales ou des présences dans les juridictions fiscales suivantes offrant des dispositifs fiscalement attractifs : Émirats arabes unis, Hong Kong, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Singapour, Suisse et Taiwan. Le profit taxable dans ces pays est conforme aux recommandations de l'OCDE en matière de juste rémunération. bioMérieux ne transfère pas de la valeur dans des états à fiscalité privilégiée sans que cette valeur ne soit strictement liée à une substance économique.

- L'organigramme juridique des principales sociétés détenues par bioMérieux SA est disponible depuis de nombreuses années dans le § 1.2.4.2 Organigramme juridique.
- La politique du Groupe est de regrouper pour une gamme, autant que possible, les activités de R&D et les activités de production sur le même site. Les activités de R&D sont détaillées par pays dans le § 1.5.1.2 et celles de production dans le § 1.6.1.

Conformité

- bioMérieux s'assure que tous les impôts, taxes et prélèvements sont déclarés et acquittés en conformité aux lois et réglementations locales, et en adéquation avec les standards internationaux reconnus tels que les lignes directrices de l'OCDE. En outre, les filiales du groupe bioMérieux sont tenues d'appliquer le Code de bonne conduite qui promeut notamment l'intégrité financière de ses équipes ainsi que la lutte contre le blanchiment d'argent.

Un équilibre international

- bioMérieux dispose d'une politique de prix de transfert, mise à jour régulièrement, qui se conforme au principe du prix de pleine concurrence et de manière générale aux recommandations de l'OCDE. Cette politique est applicable à toutes ses opérations intragroupe transfrontalières.
- Pour l'établissement de ses prix de transfert, la Société a réalisé une analyse fonctionnelle rigoureuse de ses activités, afin de rémunérer chaque société du Groupe selon les fonctions exercées, les risques encourus, les actifs et les moyens utilisés. Cette analyse l'a amenée à identifier plusieurs sociétés « entrepreneurs principaux », selon les gammes de produits et services commercialisés. Ces « entrepreneurs principaux » sont situés de façon prépondérante en France et aux États-Unis. Ceux-ci reçoivent, conformément aux principes de l'OCDE, la rémunération résiduelle, c'est-à-dire le bénéfice ou les pertes restant une fois que toutes les entités participant au processus économique, notamment les sociétés commerciales, ont été justement rétribuées.

Coopération avec les autorités fiscales

bioMérieux favorise une communication ouverte et proactive avec les administrations fiscales de tous pays. bioMérieux contribue à l'élaboration annuelle du *Country by Country Reporting* (CbCR) qui est déclaré auprès de l'administration fiscale française par la société consolidante ultime, Compagnie Mérieux Alliance, société mère de l'Institut Mérieux. La France met actuellement les données du CbCR à disposition de 68 pays (dont les 27 pays de l'Union européenne, l'Australie, le Brésil, le Canada, la Chine, la Corée du Sud, les États-Unis, l'Inde, le Japon et la Russie).

Le département fiscal reporte à la Direction financière du Groupe. Il s'appuie sur un réseau de correspondants internes et sur des conseils externes, en fonction des sujets à traiter. Ce département coordonne, sensibilise et soutient les Directions financières de chaque filiale du Groupe afin de s'assurer qu'elles atteignent le niveau de conformité requis par la politique et les standards du Groupe.

En matière d'impôts sur les résultats :

- La charge d'impôt du Groupe est expliquée dans la partie relative aux états consolidés (cf. § 6.1.2, note 25).

- Le taux de décaissement (décaissements d'impôt/résultat avant impôt) du Groupe s'établit à 23,9 %. Les décaissements d'impôt se répartissent comme suit dans les différentes régions d'implantation du Groupe :
 - Amérique du Nord : 127 millions d'euros ;
 - Europe/Moyen-Orient : 36 millions d'euros ;
 - Asie Pacifique : 13 millions d'euros ;
 - Amérique latine : 9 millions d'euros ;
 - Afrique : 1 million d'euros.

Pour les principaux pays d'implantation du Groupe, les montants sont les suivants :

- États-Unis : 126 millions d'euros ;
- France : 27 millions d'euros ;
- Chine : 3 millions d'euros.

Les crédits d'impôt recherche dont bénéficient les « entrepreneurs principaux », situés essentiellement en France et aux États-Unis, reflètent un engagement financier et humain important, permettant le maintien et le développement d'emplois hautement qualifiés au niveau local, garant d'un développement à long terme dans lequel les valeurs de bioMérieux s'inscrivent.

3.8.4 Philanthropie

L'engagement de bioMérieux au service de la santé publique et son expertise en biologie trouvent leurs racines dans l'histoire unique de la famille Mérieux. La Société entretient un esprit humaniste et responsable.

bioMérieux s'engage à travers des opérations de mécénat, à soutenir les actions de la Fondation Mérieux et de la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux pour lutter contre les maladies infectieuses et venir en aide aux populations les plus vulnérables dans des pays à ressources limitées. La Société soutient également des projets solidaires répondant à différents besoins dans les territoires où elle est implantée.

Le tableau ci-dessous décrit la répartition des fonds consacrés aux opérations de soutien de projets de mécénat, de parrainage ou de dons divers :

Actions de mécénat, dons et parrainages (en milliers d'euros)	2021	2020	2019
Actions de mécénat	5 715	43 207	4 034
<i>Dont Fonds de dotation bioMérieux</i>		20 000	
<i>Dont Fondation Mérieux à titre exceptionnel</i>		12 000	
<i>Dont autre mécénat à titre exceptionnel</i>		3 870	
<i>Dont Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux</i>	2 000	2 000	2 000
<i>Dont Fondation Mérieux</i>	701	883	409
Parrainages et autres dons	248	337	326
TOTAL	5 963	43 544	4 360
<i>En % du chiffre d'affaires</i>	4,1	33,5	3,5

3.8.4.1 Mécénat

Dans le contexte de la crise sanitaire, en 2021, bioMérieux a soutenu de multiples projets solidaires.

Mécénat, parrainage et dons portés par bioMérieux SA

En application de la loi n° 2003-709 du 1^{er} août 2003, le Conseil d'administration de la Société décide de consacrer tous les ans une part de son chiffre d'affaires à des opérations de mécénat et s'engage à consacrer au moins 1 % du résultat net part du Groupe à des actions de mécénat.

Mécénat et autres engagements avec les communautés locales

bioMérieux s'implique dans la vie locale autour de ses sites et filiales. Cette solidarité territoriale se concrétise par l'engagement auprès des communautés locales et la participation à des initiatives sociales et culturelles, en partenariat avec des associations et ONG locales.

ÉGALITÉ DES CHANCES



bioMérieux met en œuvre une politique en faveur de l'emploi des jeunes en difficulté et de l'égalité des chances, au travers de partenariats avec des associations telles que Sport dans la Ville et Télémaque. Les collaborateurs peuvent assurer au sein de ces associations, des missions de bénévolat pour favoriser l'insertion professionnelle, le soutien pédagogique ainsi que l'accompagnement de projets spécifiques.

En 2021, bioMérieux a contribué à la construction d'un centre de vacances pour les jeunes accompagnés par Sport dans la Ville.

AIDE AUX PLUS VULNÉRABLES



bioMérieux, aux côtés d'une centaine d'autres entreprises de la région lyonnaise, est mobilisée pour soutenir le collectif L'Entreprise des Possibles qui vient en aide aux sans-abri et aux personnes les plus fragiles. Des modalités incitatives ont été mises en place pour faciliter l'engagement des collaborateurs de bioMérieux qui peuvent ainsi se porter volontaires par le don de congés payés et par la réalisation de missions de bénévolat. L'Entreprise des Possibles donne un accès direct aux besoins des associations soutenues par le collectif au travers d'une plateforme digitale.

En 2021, les salariés de bioMérieux ont donné 453 jours de congés payés. Avec l'abondement de bioMérieux à 100 %, ce don a permis le versement de 280 000 euros. Parmi les projets phares qui seront soutenus grâce à ces dons, celui de « la Halte des Femmes » proposera une solution de logement sécurisée pour jeunes mères sans domicile et leurs enfants, et l'ouverture à Lyon du premier site d'accueil et d'accompagnement de « grands marginaux » (personnes très désocialisées sans domicile fixe, depuis plus de 10 ans pour certaines). Il s'agira de l'une des premières structures de ce type en France.



bioMérieux soutient les activités de Bioforce, une association humanitaire lyonnaise née en 1983 sous l'impulsion du Dr Charles Mérieux, qui avait fait le constat qu'aucune intervention de solidarité n'était possible sans organisation logistique.

MÉCÉNAT CULTUREL

bioMérieux soutient des initiatives culturelles au sein des communautés locales où elle est implantée. La Société est mécène du Musée de Grenoble, du Musée des Confluences et du Musée des Beaux-Arts de Lyon, permettant ainsi l'acquisition d'œuvres d'intérêt patrimonial majeur. Ainsi, en 2019, bioMérieux a participé à l'acquisition, pour le Musée des Beaux-Arts de Lyon, d'une peinture d'Henri Matisse, « Katia en robe jaune ».

Depuis de nombreuses années, bioMérieux soutient également différents événements culturels, notamment le Festival de la Chaise Dieu (Haute-Loire – France), un partenariat de plus de 30 ans, le Festival de Musique Baroque de Lyon (Rhône – France) et le Festival Lumière, festival cinématographique organisé chaque année à Lyon (France) par l'Institut Lumière.

3.8.4.2 Partage de valeurs au bénéfice des Fondations

bioMérieux contribue à l'engagement sociétal du Groupe en partageant la valeur créée, notamment au profit de la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux et de la Fondation Mérieux. Ces fondations familiales, indépendantes, luttent contre les maladies infectieuses affectant les pays en développement, en renforçant notamment leurs capacités de diagnostic. Au-delà du renforcement des capacités locales de biologie, elles agissent pour protéger les plus vulnérables, particulièrement les mères et leurs enfants.



LA FONDATION CHRISTOPHE ET RODOLPHE MÉRIEUX

Créée en 2001 par Chantal et Alain Mérieux, la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux est une fondation familiale indépendante, placée sous l'égide de l'Institut de France. Elle est, depuis 2005, l'actionnaire de référence de l'Institut Mérieux à hauteur d'un tiers. Elle a pour objet de contribuer, dans les pays en voie de développement, à la recherche biologique appliquée à la santé publique, et plus particulièrement à la lutte contre les maladies infectieuses, et d'aider au développement de projets scientifiques et éducatifs.

bioMérieux distribue des dividendes à l'Institut Mérieux. Une partie de ces dividendes est indirectement versée à la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux, seul actionnaire ultime à en bénéficier. Cela permet de financer les activités de cette fondation.

Afin de contribuer à une recherche de haut niveau dans les pays émergents, elle a mis en place le Prix Dr Christophe Mérieux, d'un montant de 500 000 euros. Décerné chaque année, ce prix a pour objectif de soutenir des chercheurs travaillant sur le terrain sur des pathologies spécifiques des pays en développement.

Pour consacrer l'essentiel de ses ressources au financement de ses projets, la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux s'appuie sur les équipes de la Fondation Mérieux en leur confiant la mise en œuvre opérationnelle de certaines actions de terrain, en particulier pour des projets au bénéfice des mères et enfants.



LA FONDATION MÉRIEUX

Depuis sa création en 1967 par le Docteur Charles Mérieux, la Fondation Mérieux, fondation familiale indépendante reconnue d'utilité publique depuis 1976, lutte contre les maladies infectieuses dans les pays à ressources limitées.

Elle s'est fixée pour objectif de renforcer les capacités de diagnostic biologique souvent insuffisantes dans un grand nombre de pays victimes d'épidémies répétées. Son action privilégie le diagnostic, car il est un élément essentiel de la prise en charge des patients, et également un outil indispensable dans la surveillance et le contrôle des maladies.

La Fondation Mérieux articule son action autour de quatre priorités :

- accroître l'accès des populations vulnérables au diagnostic par le renforcement des laboratoires de biologie clinique dans les systèmes nationaux de santé ;
- renforcer les capacités locales de recherche appliquée par la formation des chercheurs, le développement de programmes collaboratifs et la création de Laboratoires Rodolphe Mérieux, transférés aux acteurs locaux ;
- développer l'échange de connaissances et les initiatives en santé publique en lien avec le Centre des Pensières ;
- agir pour la Mère et l'Enfant dans une approche de santé globale.

En 2021, à titre d'exemple, les réalisations des Fondations sont les suivantes :

La lutte contre la COVID-19

Historiquement engagée au plus près des acteurs de terrain dans la lutte contre les maladies infectieuses, la Fondation Mérieux s'est mobilisée dès les premières alertes épidémiques COVID-19 pour apporter une aide adaptée aux pays à ressources limitées avec lesquels elle travaille. À travers l'envoi massif de tests de diagnostic, la mise en place d'une étude dans les hôpitaux, le lancement ou l'élargissement de projets et l'accompagnement des autorités de santé locales, la Fondation a fait de la lutte contre la COVID-19 une priorité.

Pour développer ces actions et dans le but de renforcer sa présence dans les pays les plus touchés, la Fondation Mérieux a bénéficié du versement exceptionnel issu des dividendes de bioMérieux. Ce versement exceptionnel a permis de définir et de mettre en place quatre familles de projets autant dans la réponse d'urgence que dans le renforcement à long terme :

- construction et rénovation d'infrastructures ;
- dotation d'équipements supplémentaires pour les Laboratoires Rodolphe Mérieux et d'autres laboratoires partenaires sur le terrain ;
- développement de formations/partage de connaissances ;
- réalisation d'activités de recherche autour de la COVID-19.

Autres projets majeurs

- Le Laboratoire Rodolphe Mérieux de Goma (République démocratique du Congo) a démontré toute sa pertinence scientifique et son très bon positionnement géographique, notamment pour la lutte contre la COVID-19 ou la surveillance de la menace Ebola, qui n'a pas disparu.
- Le Laboratoire Rodolphe Mérieux de Tunis (Tunisie) a été inauguré au sein de l'Institut Pasteur de Tunis.
- Les travaux de construction du Laboratoire Rodolphe Mérieux de Casablanca (Maroc) ont été initiés.
- La plateforme diaTROPIC, dont la Fondation Mérieux est l'un des membres fondateurs, a été inaugurée. Elle a pour objectif de produire des tests rapides de qualité permettant de diagnostiquer la COVID-19 ainsi que des maladies tropicales négligées à des prix accessibles pour les pays à ressources limitées en Afrique.
- La première édition du cours Afro-ACDx, coorganisée avec l'Institut Pasteur de Dakar, s'est tenue au Sénégal en novembre : il s'agit du tout premier cours avancé sur le diagnostic pour l'Afrique francophone.

- L'usine container de production de compléments alimentaires NUTRISUD, financée par la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux pour lutter contre la malnutrition dans le sud de Madagascar en partenariat avec NUTRISET, a démarré son activité.
- La maternité Youssouf Issabré, située à Sirakoro (Mali) a été inaugurée en novembre. Elle permet d'accueillir des femmes et leurs nouveau-nés dans les meilleures conditions pour assurer les soins.

3.8.4.3 Engagement envers les communautés scientifiques locales

BIOASTER, l'Université de Technologie de Compiègne (UTC), les Hospices Civils de Lyon (HCL) et bioMérieux ont formalisé une collaboration stratégique pour évaluer la capacité de la technologie de séquençage de troisième génération à devenir un nouvel outil de diagnostic des bactériémies, pour identifier rapidement les bactéries et prédire les résistances génétiques.

Laboratoires communs de recherche

En France

Depuis 2002, bioMérieux et les Hospices Civils de Lyon (HCL) collaborent dans le cadre de deux laboratoires communs de recherche au sein des Hôpitaux Lyon-Sud et Edouard-Herriot.

Ces deux laboratoires seront rassemblés en un lieu unique dans les prochaines années. En 2019, une feuille de route commune aux deux laboratoires a été arrêtée, axée sur trois domaines de recherche : le diagnostic des infections bactériennes sévères chez les enfants arrivant aux urgences ou hospitalisés en néonatalogie, l'étude des défaillances d'organes, en particulier le rein, et la validation de tests innovants permettant de caractériser le statut immunitaire des patients de réanimation.

Cette collaboration privilégiée entre bioMérieux et les HCL avait permis de réagir très rapidement et ensemble face à la crise sanitaire de la COVID-19. Des études cliniques de suivi du personnel soignant ou de patients de réanimation infectés par le virus SARS-CoV-2 ont été très rapidement mises en place pour mieux comprendre la physiopathologie de l'infection et la réponse immunitaire face à cette agression (cf. § 1.5.1.3).

Par ailleurs, bioMérieux a renforcé son engagement dans la lutte contre la COVID-19 en rejoignant le projet de Recherche Hospitalo-Universitaire en santé (RHU) COVIFERON (COVID-19 et interférons : de la découverte à la thérapie) qui vise à comprendre la réponse immunitaire de la voie de l'interféron lors de l'infection.

En Chine

En 2019, un nouveau laboratoire commun de recherche a été créé avec le *Shanghai Children Medical Center*. Il a lancé des études en cohérence avec les thématiques stratégiques des laboratoires communs de recherche lyonnais, en particulier l'immunomonitorage des enfants atteints de sepsis ou de maladies onco-hématologiques (traitement par CAR-T cells) (cf. § 1.5.1.3).

Éducation médicale

bioMérieux soutient et développe des programmes d'éducation médicale de haute qualité pour maintenir et améliorer les connaissances et les compétences des professionnels de la santé pour le bénéfice des patients.

En 2021, plus de 450 formations médicales ont été organisées dans le monde pour accroître les connaissances sur le rôle et la valeur du diagnostic dans le parcours de soins.

La Société soutient des activités d'éducation médicale, développées en collaboration avec des experts de premier plan, et des programmes d'éducation médicale indépendants, au moyen de subventions.

La Société développe de multiples collaborations avec des sociétés médicales et des organisations scientifiques reconnues, comme par exemple l'APSCMI (*Asia Pacific Society of Clinical Microbiology and Infection*) pour le développement d'une formation à distance à la microbiologie dans la pratique clinique. En 2021, bioMérieux compte près de 100 projets de collaboration éducative dans le monde.

Les activités d'éducation médicale de bioMérieux ont touché près de 50 000 professionnels de la santé, notamment des cliniciens, des spécialistes de laboratoire et des pharmaciens.

LE FONDS DE DOTATION BIOMÉRIEUX A ÉTÉ CRÉÉ EN DÉCEMBRE 2020 ET DOTÉ PAR BIOMÉRIEUX DE 20 MILLIONS D'EUROS.

Il œuvre en faveur de l'égalité des chances avec l'ambition de réduire les inégalités par et dans l'éducation afin de permettre à chacun de trouver sa place dans le monde. Convaincu que l'éducation est un puissant levier de changement pour générer un impact positif sur le monde, le fonds de dotation bioMérieux soutient, dans les géographies où les équipes de bioMérieux sont présentes, des structures qui accompagnent des enfants dès la première enfance puis dans la durée tout au long de leur parcours éducatif pour contribuer à rétablir l'égalité des chances. Parce qu'un soutien éducatif apporté aux enfants dès le plus jeune âge permet l'acquisition des savoirs fondamentaux ainsi qu'un développement émotionnel et cognitif essentiel pour leur avenir, le fonds souhaite notamment financer des projets accompagnant les plus jeunes avec la volonté de leur apporter la confiance, le goût et les moyens d'avancer.

Pour sa mise en œuvre opérationnelle, le fonds s'appuiera sur les salariés de bioMérieux qui pourront, sur la base du volontariat, proposer, choisir et suivre des projets locaux, coordonner plusieurs projets, prendre part à des initiatives ponctuelles bénévoles ou simplement soutenir et faire connaître les actions du fonds.

3.9 Périmètre et reporting des indicateurs extra-financiers

3.9.1 Périmètre de calcul des indicateurs chiffrés

Le périmètre correspond à celui du groupe bioMérieux. La société Hybiome (450 collaborateurs au 31 décembre 2021) est intégrée dans le calcul des données HSE mais pas dans les données RH présentées dans le chapitre 3.

3.9.2 Collecte et consolidation des données

Les données Santé et Sécurité sont collectées mensuellement et les données environnementales trimestriellement auprès des représentants SSE des entités de la Société. Elles sont consolidées par l'équipe Corporate SSE.

En matière de Santé et Sécurité au travail, toutes les données consolidées sont en ligne avec les réglementations d'enregistrement des accidents du travail et maladies professionnelles de chaque pays concerné.

Ce reporting couvre toutes les entités du Groupe.

Les données ressources humaines sont collectées en fin d'année par l'intermédiaire des systèmes d'information utilisés par l'ensemble des entités du Groupe à l'exception des données d'absentéisme consolidées sur la base d'informations gérées localement.

Les données environnementales sont collectées par campagnes trimestrielles supervisées par un système d'information dédié pour les sites industriels et les 6 entités commerciales de

bioMérieux les plus importantes en terme d'effectifs (Durham Hamlin - États-Unis, Sao Paulo - Brésil, Kerlann - France, Madrid - Espagne, Basingstoke - Royaume-Uni et Shanghai - Chine). Les intensités environnementales des autres filiales (bureaux locaux) sont extrapolées à partir des intensités reportées pour Madrid, rapportées aux effectifs présents dans ces filiales pour ainsi couvrir 100 % du périmètre.

Cette approche se justifie devant la très faible contribution de ces filiales par rapport à l'intensité environnementale globale de l'entreprise et le besoin de recentrer le personnel de ces filiales sur des activités SSE opérationnelles alors qu'ils ne sont pas dédiés à cette activité. Pour rappel, ces filiales commerciales faisaient l'objet de la campagne de reporting avant 2018, et il avait été établi à l'époque leur contribution suivante :

- à 3,5 % en matière de production de déchets ;
- à 2,5 % en matière de consommation d'énergie ;
- à 1,6 % en matière de consommation d'eau.

3.9.3 Définition et mode de calcul des indicateurs

Informations sociales

Les données ci-dessous s'entendent hors Hybiome.

- Effectifs inscrits, embauches et départs : effectifs salariés, permanents et temporaires (hors stagiaires, VIE et intérimaires).
- Formation : ensemble des heures de formation enregistrées et réalisées dans les outils de gestion de la formation utilisés par l'ensemble des entités du Groupe, qu'il s'agisse d'e-learning ou de formations présentiels.
- Promotions : pour un collaborateur toujours présent à l'effectif au 31 décembre de l'année N, identification des évolutions de carrière avec un motif associé par rapport au 31 décembre de l'année N-1.
- Absentéisme : nombre de jours d'absence (hors congés maternité, paternité et congés liés à l'ancienneté) rapporté au nombre de jours travaillés théoriques (hors week-end, jours fériés, congés payés, RTT) et multiplié par les ETP annuels moyens. Seules les entités de plus de 50 ETP sont prises en compte.

Santé et sécurité

- Nombre d'accidents du travail avec arrêt : nombre d'accidents survenus sur le lieu de travail ayant occasionné un arrêt de travail de plus d'un jour (le jour de la survenance de l'accident n'est pas compté comme un jour d'arrêt). Sont recensés les accidents survenus à des employés de la Société comme ceux survenus à des employés avec un contrat de travail en intérim.
- Les accidents sont catégorisés de la façon suivante : accident avec arrêt, accident sans arrêt et accident non enregistrable par l'entreprise. Cette dernière catégorie a été créée en 2017 afin d'assurer une meilleure harmonisation de comptage d'un pays à l'autre et regroupe les accidents pour lesquels bioMérieux considère n'avoir pas de leviers de prévention (ex : blessures pendant des activités d'équipe en dehors du lieu de travail ou pendant des activités personnelles menées

sur le lieu de travail, malaise non lié à l'activité professionnelle, intoxication alimentaire...).

- Nombre de jours perdus : nombre de jours perdus à la suite d'un accident de travail ayant eu lieu pendant l'année et ayant causé un arrêt de travail. Le jour de la survenance de l'accident n'est pas comptabilisé dans le nombre de jours perdus. Les jours de prolongation d'arrêt de travail sont comptabilisés sur le mois et l'année de survenance de l'accident.
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.
- Taux de fréquence des accidents du travail enregistrables totaux : nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par million d'heures travaillées.
- Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées.
- Nombre de maladies professionnelles : une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition, plus ou moins prolongée, à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.

Environnement

Les données des années précédentes peuvent être modifiées à la suite de régularisations.

Indicateurs concernant l'eau :

- consommation totale d'eau (milliers de m³). Les quantités d'eaux prélevées dans le milieu naturel (ex : eaux de nappe souterraine) et réinjectées dans ce milieu dans des conditions ne dégradant pas ce milieu ne sont pas intégrées à la consommation totale d'eau ;
- l'indicateur de performance suivi est la consommation d'eau totale des différentes entités de la Société rapportée aux ventes de cette dernière (en m³ par million d'euros) ;
- rejet des effluents industriels (milliers de m³).

Indicateurs concernant l'énergie :

- consommation totale d'énergie (GWh) ;
- consommation d'énergie de source renouvelable (GWh) ;
- l'indicateur de performance suivi est la consommation d'énergie totale (toutes sources d'énergies confondues) des différentes entités de la Société rapportée aux ventes de cette dernière (en MWh/million d'euros).

Indicateurs concernant les déchets :

- quantité totale de déchets produits (tonnes) ; les déchets occasionnels tels que les déchets inertes, déchets de construction/démolition et les déchets de sols contaminés, sont exclus de l'indicateur reporté au Chapitre 3. Ils sont cependant reportés par les entités de la Société et suivis, mais, constituant du passif, ils ne sont pas indicatifs de l'activité de la Société sur laquelle portent les efforts de réduction.

Les biens/matériaux devenus inutiles et réutilisés hors de l'entreprise sans re-traitement ne sont pas non plus considérés dans ce total ;

- déchets dangereux : quantité totale de déchets dangereux produits (tonnes). Un déchet dangereux est un déchet présentant une ou plusieurs propriété(s) dangereuse(s) pour la santé ou l'environnement et qui nécessite un traitement particulier. Cette catégorie comprend par exemple les déchets chimiques, les déchets à risque infectieux, ou encore les déchets d'équipements électriques et électroniques ;
- taux de valorisation (matière ou énergétique) : l'indicateur suivi est le ratio, exprimé en pourcentage, du poids total de déchets recyclés, compostés, régénérés, ou incinérés avec récupération d'énergie rapporté au poids total de déchets.

Indicateurs concernant les émissions de gaz à effet de serre :

- l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre est réalisée à l'aide des méthodologies *GreenHouse Gas Protocol* et *Bilan Carbone®*.

Les indicateurs suivants sont évalués :

SCOPE	POSTE D'ÉMISSIONS	DONNÉES D'ENTRÉES	FACTEURS D'ÉMISSIONS
Scope 1	Émissions directes des sources fixes de combustion	Consommations d'énergies fossiles collectées <i>via le reporting</i> environnemental	GHG Protocol
	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Émissions directes fugitives	Émissions de gaz réfrigérants après fuite accidentelle Ces données sont collectées <i>via le reporting</i> environnemental	IPCC 2016, <i>others</i>
Scope 2	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Consommations d'électricité collectées <i>via le reporting</i> environnemental	ADEME Facteurs AIB 2020 pour mix résiduels en Europe Facteurs mix résiduels aux États-Unis (e-green.org)
	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	Consommations d'eau surchauffée collectées <i>via le reporting</i> environnemental	ADEME
Scope 3	Déplacements domicile-travail	Calcul des distances moyennes par site	ADEME
	Déplacements professionnels	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Locations de voiture	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Fret mondial	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Fret local	Données CO ₂ ou le produit masse x distance collectés auprès de nos fournisseurs selon le type de transport (air, route, mer)	Air : GHG Protocol Route : ADEME Mer : GHG Protocol
	Utilisation des produits	Consommation énergétique annuelle des équipements installés, par pays	ADEME
	Fin de vie des produits		

Les incertitudes sont calculées de la manière suivante :

- incertitude sur la donnée d'entrée : appréciation basée sur l'expérience et la pratique ;
- incertitude sur le facteur d'émission : reprise de la valeur fournie par le protocole utilisé sur le facteur.

3.10 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de cinq semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions qualité, gestion des risques, ressources humaines, Hygiène santé et environnement, conformité et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (éthique des affaires, management des distributeurs, achats responsables et conformité réglementaire des produits), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : bioMérieux S.A. France (Grenoble) et bioMérieux U.S.A. (Lombard, Saint-Louis) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 10 % et 20 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests, 18 % des déchets, 20 % de l'énergie et 10 % des effectifs ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 21 février 2022

L'organisme tiers indépendant

EY & Associés

Christophe Schmeitzky

Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Évolution des effectifs, répartition des effectifs par zone géographique.	Nouveaux accords sociaux.
Mouvements (entrées et sorties).	Accords de participation, d'intéressement et d'épargne salariale.
Taux d'absentéisme.	Talent Pool, Development Plan et Succession Plan.
Promotions / mobilité interne.	Résultats de la politique de formation avec Mérieux Université.
Répartition H/F globale et parmi les managers.	Résultats des politiques de diversité et d'égalité.
Certifications OHSAS 18001et ISO 45001.	Organisation et système de management SSE (Santé Sécurité Environnement).
Nombre d'heures de formation et taux de réalisation des formations.	
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt.	
Taux de gravité des accidents du travail.	
Nombre de maladies professionnelles.	

Informations environnementales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Nombre de sites certifiés ISO 14001.	
Émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2.	
Émissions de gaz à effet de serre scope 3 (Achats de biens et services, transport aval et distribution de marchandises, déplacements domicile-travail, déplacements professionnels).	Résultats de la politique environnementale en matière de gestion de l'énergie, des déchets et de l'eau.
Quantité totale de déchets générés, de déchets dangereux et de déchets recyclés.	Résultats initiaux du programme d'analyse de cycle de vie des produits.
Consommation d'eau publique et souterraine.	Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction).
Rejets dans l'eau.	
Consommation d'énergie et % d'énergie consommée issue de sources renouvelables.	

Informations sociétales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Certification ISO 9001 et ISO 13485.	Résultats préliminaires de la politique de gestion des distributeurs.
Nombre d'incidents ou de violations des données personnelles, taux de réalisation des formations sur les données personnelles pour les employés au contact des données patients.	Résultats des actions d'achats durables.
Nombre de fournisseurs évalués par une agence externe de notation sur des critères RSE et % de dépenses couvertes.	Résultats de la politique de protection des données personnelles.
Réalisation des formations dédiées à la lutte anti-corruption, la gestion des tiers et à l'application du code de bonne conduite.	Résultats de la politique de qualité des produits et de conformité réglementaire.
Pourcentage de distributeurs ayant fait l'objet d'une évaluation des performances et des compétences.	Résultats des politiques d'éthique des affaires.
Part des investissements en R&D dédiés à la lutte contre la résistance bactérienne.	Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale.