

3.2 Cadre et gouvernance

3.2.1 Cadre de la politique RSE

bioMérieux est engagée au quotidien dans le respect des droits de l'homme, des lois et conventions internationales du travail, 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.

Depuis 2003, bioMérieux renouvelle tous les ans 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 concentre son action en contribuant 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).

3.2.2 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 créé un Comité ressources humaines, rémunérations et RSE (cf. § 4.2.6.7).

Depuis 2018, la Société s'est dotée d'un Comité de pilotage opérationnel dédié à la RSE. Ce comité global RSE regroupe

toutes les fonctions de la Société, il agit dans une démarche de co-construction des objectifs RSE, qui implique toutes les fonctions de l'entreprise et assure l'intégration des objectifs RSE aux plans d'actions déployés. En parallèle, les équipes locales définissent leurs priorités d'action dans le but d'augmenter l'impact positif de la Société dans les pays où elle est implantée. Ainsi, la stratégie RSE et la stratégie de développement de la Société sont étroitement liées et déployées à tous les niveaux de l'entreprise. Le Comité RSE est coordonné par la Direction RSE.

3.2.3 Dialogue avec les parties prenantes

Depuis de nombreuses années, bioMérieux entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes internes et externes afin de prendre des décisions tenant compte de leurs attentes. Ce dialogue enrichit la réflexion de la Société et nourrit une stratégie RSE dynamique et ouverte sur son écosystème.



bioMérieux organise des consultations de ses groupes de parties prenantes sur des sujets spécifiques, notamment auprès des collaborateurs, des clients et des patients.

En 2022, bioMérieux a établi et publié sa **Charte de Dialogue avec ses parties prenantes**. Cette charte vise à :

- promouvoir une meilleure compréhension des enjeux RSE qui incombent à bioMérieux ;
- formaliser les grandes règles du dialogue pour faciliter la confiance des parties prenantes et assurer la qualité des échanges ;
- pérenniser ce dialogue.

À travers cette charte, le Groupe bioMérieux s'engage à :

- rester connecté à l'évolution des attentes des parties prenantes ;
- étudier les recommandations contribuant à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable pour augmenter l'impact positif de la Société ;
- publier les résultats de ces échanges.

La mise en œuvre de cette politique est pilotée par la Direction RSE.

bioMérieux s'est également dotée en 2022, d'un **Comité de parties prenantes**. Représentatif des parties prenantes de la Société, ce comité se réunit au moins une fois par an.

Il est composé de quatre membres permanents :

- un représentant des patients ;
- un représentant des clients ;
- un expert climat et environnement ;
- un expert de la recherche en investissement responsable ;

et deux membres non permanents qui sont des experts pouvant varier selon les sujets abordés.

Le Comité de parties prenantes s'efforce de respecter des critères de parité et de diversité.

La première édition qui s'est tenue en octobre 2022 a porté sur l'impact environnemental des produits. Les deux membres non permanents participant à cette édition sont des experts en écoconception et en performance du cycle de vie.

Une synthèse des échanges et des attentes exprimés par les parties prenantes lors de cette journée a été présentée au Comité de Direction et est prise en compte dans les plans d'actions, dans une démarche d'amélioration continue de l'impact environnemental des produits de la Société.

3.2.4 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 détachée est présente en Annexe 1 (Table de concordance de la déclaration de performance extra-financière).

Modèle d'affaires	pages 8 et 9 du présent document
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).

3.3 Analyse des risques et enjeux

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.

Tableau des risques et des enjeux dans le cadre de la DPEF

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, ainsi que leur mise à jour, sont menées 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 enjeux extra-financiers est présentée à deux comités du Conseil d'administration : le Comité ressources humaines, rémunérations et RSE et le Comité d'audit.

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

ENJEUX	DESCRIPTION	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	OBJECTIFS	PARAGRAPHES ET PAGES
SANTÉ						
Mission de santé publique	Contribuer à la protection de la santé des patients et des consommateurs face aux maladies infectieuses	Mettre à disposition des professionnels de santé des solutions de diagnostic pour lutter contre la résistance aux antimicrobiens	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de résultats patients rendus permettant de lutter contre l'AMR Part des antibiotiques couverts par nos solutions d'antibiogramme 	<ul style="list-style-type: none"> + 8,6 % de résultats rendus 80,7 % d'antibiotiques couverts par nos solutions selon la référence Eucast et 90 % selon la référence CLSI cat. A, B, U 	Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 30 % du nombre de résultats patients contribuant à un usage raisonné des antibiotiques par rapport à 2019 Au moins 80 % des antibiotiques utiles en médecine humaine intégrés dans nos solutions d'antibiogramme 	§ 3.4.1 § 3.4.2 § 3.4.3 Pages 101, 102
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 2022 comme en 2021 Certifications ISO 13485 : 18 sites et filiales en 2022 contre 15 en 2021 Tous les produits sont fabriqués sur des sites dont le système de management de la qualité est certifié ISO 		§ 3.4.4 Page 104
PLANÈTE						
Contribution à l'atténuation du changement climatique ^(b)	Limiter l'impact de l'activité (scopes 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 (scopes 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"> -2,6 % (62 764 tCO₂e) par rapport à 2019, année de référence (64 432 tCO₂e) 	Objectifs 2030 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre directes (scope 1) et liées à l'achat d'énergies (scope 2) par rapport à 2019 (émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue) Scope 3 : 67 % de nos fournisseurs engagés dans une trajectoire validée par SBTi en 2026 	§ 3.5.1 § 3.5.2.1 Pages 104, 105
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"> ACV réalisée pour VIDAS® et VITEK® 	Objectif 2025 : <ul style="list-style-type: none"> 90 % du portefeuille de produits sera couvert par une Analyse du Cycle de Vie (en quantité vendue) 	§ 3.5.2.2 Page 108
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"> Consommation d'eau Consommation totale d'énergie/chiffre d'affaires Quantité totale de déchets/chiffre d'affaires Pourcentage de déchets recyclés 	<ul style="list-style-type: none"> Eau : -41 % ^(c) (638 219 m³) contre -40 % (602 745 m³) en 2021 Énergie : -39 % ^(c) (228 467 MWh) contre -38 % (217 647 MWh) en 2021 Déchets : -54 % ^(c) (9 097 tonnes) contre -45 % (9 884 tonnes) en 2021 Déchets : 52,9 % des déchets valorisés 	Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> 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) Réduction de 50 % de l'intensité de génération de déchets par rapport à 2015 (ratio génération de déchets sur chiffre d'affaires) 	§ 3.5.2.3 § 3.5.2.4 § 3.5.2.5 Pages 110, 111, 112

(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) Ratio par rapport au chiffre d'affaires et par rapport à 2015.

ENJEUX	DESCRIPTION	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	OBJECTIFS	PARA-GRAPHE 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	<ul style="list-style-type: none"> Résultats des audits et inspections 	<ul style="list-style-type: none"> Les inspections ont toutes été passées avec succès et viennent alimenter les plans d'amélioration continue de la Société 		§ 3.6.4 Page 116
Protection des données ^{(a)(b)}	Traiter et protéger les données personnelles des employés, des tiers et des patients	Mettre en œuvre 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 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune violation de données nécessitant d'être reportée aux autorités compétentes 		§ 3.6.5 Page 117
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, la confidentialité, le Code de bonne conduite. 	Le taux de réalisation des formations s'est élevé à : <ul style="list-style-type: none"> 88,99 % pour la lutte anti-corruption (par les distributeurs) 92 % pour la confidentialité 84 % pour le Code de bonne conduite (contre 86 % en 2021) 		§ 3.6.6 Page 119
COLLABORATEURS						
Santé et sécurité des collaborateurs ^(b)	Garantir des conditions de travail sûres aux collaborateurs et aux prestataires extérieurs	Poursuivre la mise en œuvre 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 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt : -21 % par rapport à 2020 (taux de fréquence 2022 : 0,94) Taux de fréquence d'accidents du travail enregistrables totaux : -1,5 % par rapport à 2020 (taux de fréquence 2022 : 2,57) 	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 	§ 3.7.2 Page 124
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 cadres : H 54 % F 46 % Effectif managers : H 56 % F 44 % En France, 49 % des managers sont des femmes Les femmes représentent 52 % des promotions internes Collaborateurs en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> Europe : 0,79 % Amériques : 4,24 % Asie Pacifique : 0,00 % En 2021, France : 6,25 %^(c) 	Objectif 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Au moins 40 % de femmes ^(d) et 35 % de profils internationaux ^(e) au sein des N-1 du Comité de Direction ayant un rôle global 	§ 3.7.3 Page 126

(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) Le taux d'emploi 2022, 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 2023. Le taux de 2022 sera publié dans le document d'enregistrement universel 2023.

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

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

ENJEUX	DESCRIPTION	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	OBJECTIFS	PARA-GRAPHE ET PAGES
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 : 281 723 heures, soit 21 heures en moyenne par salarié (contre 19 heures en 2021) Taux de formation des collaborateurs : 93 % ^(c) 		§ 3.7.5 Page 131
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'actionariat 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 Score d'engagement suite à l'enquête d'engagement mondiale 	Entrées CDI : 2 120 Entrées CDD : 373 Sorties volontaires : 1 390 Sorties involontaires : 367 Promotions : 1 168 collaborateurs Taux d'absentéisme : <ul style="list-style-type: none"> Amériques : 1,6 % Asie-Pacifique : 0,5 % EMOA : 6,4 % 	<ul style="list-style-type: none"> Être dans le top 25 % des entreprises de notre secteur où les collaborateurs sont les plus engagés 	§ 3.7.6 Page 132
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, <i>Business Reviews</i> , 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 	<ul style="list-style-type: none"> 536 fournisseurs, stratégiques pour la plupart, ont fait l'objet de notations EcoVadis représentant plus de 55,8 % des dépenses d'achats 	<ul style="list-style-type: none"> Engager les fournisseurs représentant 67 % de son volume d'achat à adhérer aux cibles SBTi 	§ 3.8.1 Page 137
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 	<ul style="list-style-type: none"> En 2022, 90 % des distributeurs ont fait l'objet d'une évaluation de leurs performances et compétences. 9 distributeurs représentant 7 % des ventes réalisées par ce canal sont certifiés EcoVadis 	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 138
Philanthropie	Développer la solidarité territoriale	Participer à des initiatives sociales et culturelles, en partenariat avec des associations et ONG locales.	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage du Résultat net part du Groupe dédié à la philanthropie 	<ul style="list-style-type: none"> 6,5 millions, soit 1,08 % du Résultat net part du Groupe consacré à la philanthropie en 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Dédier ≥1 % du Résultat net part du Groupe à des actions de philanthropie 	§ 3.8.4 Page 140

(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) Nombre total de collaborateurs sur le nombre total de collaborateurs formés.

3.4 Notre impact sur la santé

La mission de bioMérieux est de contribuer à l'amélioration de la prise en charge des patients et à la protection de la santé des consommateurs face aux maladies infectieuses. Les tests de diagnostic apportent des informations essentielles aux cliniciens et permettent de répondre aux enjeux de santé publique majeurs tels que la résistance aux antibiotiques, le sepsis et la lutte contre les pathogènes émergents.

3.4.1 La résistance aux antibiotiques : constats et enjeux

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 ». Ce phénomène est accéléré par une utilisation inappropriée ou excessive des antibiotiques tant chez l'homme que chez l'animal notamment dans le cas des infections virales pour lesquelles les antibiotiques sont inactifs.

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...) deviendront très risquées.

La résistance aux antibiotiques (AMR) et le sepsis, même combat.

Le sepsis est un dysfonctionnement des organes engageant le pronostic vital ; il est provoqué par une réponse immunitaire excessive à une infection grave. On recense chaque année 49 millions de cas de sepsis dans le monde et 11 millions de décès ⁽³⁾.

La lutte contre l'AMR et le combat contre le sepsis sont liés. L'enjeu est de taille car les patients atteints d'un sepsis avec des agents pathogènes résistants ont un risque de mortalité deux fois plus important que ceux dont les agents pathogènes ne sont pas résistants ⁽⁴⁾. Le diagnostic est essentiel pour identifier la nature de l'agent pathogène, adapter le traitement et suivre la réponse du patient pour éviter toute dégradation de son état, notamment vers un sepsis. En cas de suspicion de sepsis, l'antibiothérapie doit être administrée au plus vite. Tout retard dans la mise sous traitement peut avoir des conséquences fatales ⁽⁵⁾. La prescription d'antibiotiques à large spectre en première intention contribue au développement de l'AMR. Elle doit donc être réservée aux patients en situation de choc septique et, une fois le diagnostic de sepsis posé, il faut aider le clinicien à déterminer le traitement antibiotique le plus adapté au patient.

La gamme complète « Sepsis Management » est dédiée à la prise en charge des patients à tous les stades de la maladie.

La mise en place de politiques de bon usage des antibiotiques, appelée AMS en anglais (*AntiMicrobial Stewardship* – AMS) est un outil essentiel pour lutter contre l'AMR ⁽⁶⁾. C'est dans cette perspective que s'inscrit le rôle déterminant du diagnostic *in vitro*.

- Le diagnostic permet de différencier les infections virales des infections bactériennes. En indiquant 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. À l'échelle du patient, 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.
- À l'échelle de la communauté, le diagnostic est le seul outil capable de fournir des données de surveillance (humaines, vétérinaires et environnementales), pour suivre l'état et la progression de la résistance aux antibiotiques et ainsi construire et actualiser les recommandations de bon usage

des antibiotiques. Le dépistage des patients porteurs d'agents pathogènes résistants aux antibiotiques permet aussi de prendre des mesures d'isolement appropriées pour limiter leur propagation.

- Le diagnostic est utilisé dans le cadre d'essais cliniques pour les nouveaux antibiotiques afin de 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, et la détection de leur profil de résistance et de sensibilité aux antibiotiques (cf. § 1.2.3.2).

(1) Rapport O'Neill 2016.

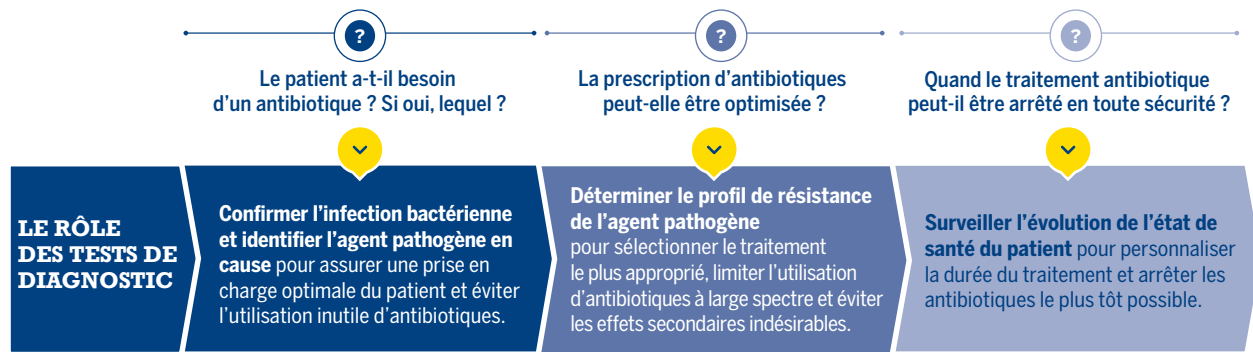
(2) Kings Fund, *What if antibiotics were to stop working?* (accessed May 2, 2018).

(3) <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/334216/9789240010789-eng.pdf>

(4) Hanberger et al. *Int J Antimicrob Agents*. 2011 Oct. Increased mortality associated with methicillin-resistant *Staphylococcus aureus* (MRSA) infection in the intensive care unit: results from the EPIC II study.

(5) Kumar A, Roberts D, Wood KE, et al. Duration of hypotension before initiation of effective antimicrobial therapy is the critical determinant of survival in human septic shock. *Crit Care Med*. 2006;34(6):1589-1596.

(6) WHO 2014 : <https://web.archive.org/web/20150402144927/http://www.who.int/drugresistance/events/Oslomeeting/en/>



3.4.2 Les engagements de bioMérieux dans la lutte contre l'antibiorésistance

Pionnier du diagnostic des maladies infectieuses, bioMérieux développe des tests permettant d'identifier les pathogènes, de détecter leur résistance potentielle aux antibiotiques et d'analyser leur sensibilité aux antibiotiques afin d'aider les médecins à déterminer précisément le traitement adéquat. bioMérieux évalue son impact sur la santé en suivant le nombre de résultats rendus aux cliniciens permettant d'influencer la prescription

En outre, les solutions d'antibiogrammes produites par bioMérieux apportent des informations essentielles aux cliniciens pour ajuster l'antibiothérapie selon le profil de résistance des bactéries et leur niveau de sensibilité à ces traitements. bioMérieux a donc pris l'engagement qu'au moins 80 % des antibiotiques référencés en médecine humaine soient intégrés dans ses solutions d'antibiogramme.

d'antibiotiques. L'objectif est de contribuer à réduire l'utilisation inappropriée de ces traitements et de préserver leur efficacité aujourd'hui et pour les générations futures.

C'est pourquoi bioMérieux a pris l'engagement d'augmenter de 30 % à horizon 2025 vs 2019, le nombre de résultats rendus pour lutter contre l'AMR.

<p>SANTÉ</p> <p>Nous développons des solutions de diagnostic <i>in vitro</i> innovantes pour améliorer la santé publique mondiale</p>	<p>Engagements majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • +30 % de résultats patients rendus d'ici 2025 et permettant de contribuer à un usage raisonné des antibiotiques • ≥80 % des antibiotiques référencés en médecine humaine intégrés dans les solutions d'antibiogramme de bioMérieux 	<p>Résultats 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • +8,6 % de résultats rendus • 80,7 % d'antibiotiques couverts par nos solutions selon la référence Eucast et 90 % selon la référence CLSI cat A, B, U
--	--	---

3.4.3 Les multiples actions entreprises par bioMérieux dans cette lutte

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

Création d'Aurobac

En 2022, bioMérieux s'est associée à Boehringer Ingelheim et Evotec afin de créer la coentreprise Aurobac ayant pour mission de créer la prochaine génération d'antibiotiques ainsi que de nouvelles solutions de diagnostic pour lutter contre l'antibiorésistance. Aurobac a pour objectif de faire évoluer la stratégie liée aux schémas thérapeutiques actuels qui reposent sur des approches empiriques utilisant des antibiotiques à large spectre et non ciblés. L'objectif est d'aller vers une démarche de précision, utilisant de nouvelles solutions performantes, ciblées, associées à des diagnostics rapides et exploitables.

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

La Société développe une gamme de manuels pédagogiques en libre accès sur des sujets liés à la résistance aux antibiotiques et la gestion des antibiotiques. Ces guides pratiques sont disponibles en anglais sur le site internet de bioMérieux.

Par ailleurs, bioMérieux soutient des sessions de formation continue donnant lieu à des accréditations destinées aux professionnels de santé (webinaires, *workshops*) (cf. § 3.8.4.3).

bioMérieux a ouvert un centre de formation à Abidjan dédié aux professionnels de santé en 2019. Depuis, plus de 156 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 2022, bioMérieux a également soutenu des activités de sensibilisation et d'éducation au bon usage des antimicrobiens dans plusieurs pays dont la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Kenya, le Bénin, la Mauritanie, le Nigeria et l'Algérie.

Des bourses d'études sont également accordées à des sociétés scientifiques pour des activités d'éducation médicale (ESCMID, ISID, ESICM, Africa CDC, ASEAN, the Latin American ALADDIV).

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

Coordonnée par le Pr Herman Goossens et le Dr Ann Versporten de l'Université d'Anvers (Belgique), cette étude d'envergure fournit des informations clés sur l'utilisation des antibiotiques et la résistance bactérienne dans les hôpitaux. bioMérieux en est l'unique sponsor privé. En 2021, plus de 90 pays y ont participé, impliquant plus de 1 000 hôpitaux et plus de 450 000 patients.

En participant régulièrement à cette enquête, chaque hôpital peut évaluer ses performances et comparer ses pratiques avec celles des autres sites afin de les 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*). Les bénéfices de ces travaux ont été rapportés dans plus de 21 publications et participations à divers congrès sur l'année.

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 2021 sur l'engagement du secteur des sciences de la vie pour combattre la résistance aux antimicrobiens.

Démarré en 2019, **VALUE-Dx** est un projet paneuropéen unique qui vise à apporter les preuves scientifiques de la valeur médicale, technologique et économique du diagnostic *in vitro* pour une utilisation plus raisonnée des antibiotiques et lutter contre l'antibiorésistance. Le projet est mené par un consortium de recherche public-privé réunissant 26 partenaires et coordonné par l'Université d'Anvers, bioMérieux et le Wellcome Trust. VALUE-Dx est financé pour moitié par la Commission européenne et comprend deux essais cliniques, dont un co-dirigé par bioMérieux, nommé ADEQUATE (*Advanced Diagnostics for Enhanced Quality of Antibiotic prescription in respiratory Tract infections in Emergency rooms*). Cet essai utilise les tests BIOFIRE® Respiratoire 2.1 plus et BIOFIRE® Pneumonie, pour démontrer l'impact des tests diagnostiques syndromiques sur la prise en charge des infections respiratoires sévères aux urgences. ADEQUATE se focalise sur la population pédiatrique avec pour objectif d'enrôler 500 enfants, et contribuera à la constitution d'une banque d'échantillons cliniques, sur neuf sites hospitaliers répartis dans six pays européens. Dans le domaine de la gestion des données, le projet a récemment permis de définir et tester un concept de collecte de données d'antibiorésistance issues d'une fédération de laboratoires, où leur sécurité et confidentialité est maximisée.

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.

L'**accord de coopération** avec le *Center for Infectious Disease Research and Policy* (CIDRAP) a été reconduit. Il a donné lieu en 2021 à la réalisation de podcasts relatant les résultats de trois études scientifiques majeures relatifs à la valeur médico-économique du diagnostic.

Au **Nigeria**, en 2021, bioMérieux a signé un accord de collaboration avec l'agence allemande pour le développement durable (GIZ) afin de soutenir le *Nigerian Center for Disease Control* (NCDC) dans la lutte contre l'AMR. L'objectif est de promouvoir et

mettre en œuvre des programmes pour un usage raisonné des antibiotiques. C'est la première fois que bioMérieux réalise un partenariat de ce type en Afrique.

En tant que leader mondial du diagnostic des maladies infectieuses, bioMérieux a fait de la gestion responsable des antimicrobiens l'une de ses priorités. Forte de cette expertise, la Société a été choisie par le **Fleming Fund** comme partenaire dans le cadre d'un programme d'investissement britannique doté de 265 millions de livres sterling pour lutter contre la résistance aux antimicrobiens dans 21 pays à ressources limitées. bioMérieux, choisie pour la performance de ses solutions de diagnostic, sa capacité d'organisation dans les pays ciblés et son expertise dans la formation des professionnels de santé à la microbiologie et à la résistance aux antimicrobiens, devient ainsi responsable du déploiement de ses solutions dans 15 pays de ce programme. Dans chacun de ces pays, un laboratoire clinique et un laboratoire vétérinaire de référence ont été équipés avec les systèmes VITEK® MS, VITEK® 2 et MAESTRIA™. Depuis 2021, bioMérieux a équipé des laboratoires au Laos, Malawi, Népal, Tanzanie, Sénégal, Swaziland, Zambie, Zimbabwe, Bhoutan, Bangladesh, Bhoutan, Inde, Indonésie, Nigeria et Vietnam. Les installations en Sierra Leone et au Sénégal ont conclu cette première phase du programme. Ce programme contribue au troisième Objectif de Développement Durable des Nations Unies, qui est celui de la santé et du bien-être, dans lequel la résistance aux antibiotiques (*AntiMicrobial Resistance – AMR*) a récemment été officiellement ajoutée.

Collaborations de recherche

Dans la perspective d'une meilleure caractérisation des bénéfices médico-économiques du diagnostic, bioMérieux a soutenu la *Toulouse School of Economics* pour encourager la recherche sur les modèles soutenant la viabilité économique de nouveaux antibiotiques et les produits de santé qui en découlent.

Mise en place de Centres d'Excellence AMS

bioMérieux a sélectionné plusieurs hôpitaux parmi ses partenaires historiques pour y installer des Centres d'Excellence AMS. Dans les établissements concernés, dont les laboratoires bénéficient déjà d'équipements bioMérieux, les collaborateurs de bioMérieux s'engagent aux côtés des professionnels de santé pour développer le bon usage des antibiotiques.

En s'appuyant sur les données des résultats diagnostiques, les équipes contribuent à améliorer les pratiques, à réduire les délais d'exécution et à faciliter la routine du laboratoire, montrant ainsi toute la valeur médicale et économique du diagnostic dans la lutte contre l'antibiorésistance.

Chaque Centre d'Excellence AMS bioMérieux est accompagné par une équipe transversale dédiée qui gère la relation avec les hôpitaux participants. Ces équipes sont composées de collaborateurs de différentes fonctions telles que le marketing, les affaires médicales, l'informatique, le service clients, les affaires juridiques et intégrité.

Avec ces Centres d'Excellence AMS, bioMérieux veut mettre en avant les avantages d'une approche globale, intégrant des solutions DATA/IT, du conseil en laboratoire et de la formation médicale en complément des solutions diagnostiques. Dans la pratique, les équipes s'adaptent aux réalités de chaque établissement en construisant des partenariats sur mesure, pour une durée de trois ans.

Le tout premier Centre d'Excellence a été créé en Chine, dans l'hôpital de Zhuihang, et à ce jour, 13 centres ont été créés à travers le monde. Ces centres présentent une typologie variée : établissement (privé/public), maturité, implantation géographique et taille différentes.

75 % des investissements en R&D sont dédiés à la lutte contre la résistance bactérienne (cf. § 1.5.1.1).

3.4.4 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. 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 (cf. § 1.4).



Certifications ISO 9001 : 56 sites et filiales en 2022 comme en 2021

Certifications ISO 13485 : 18 sites et filiales en 2022 contre 15 en 2021


Tous les produits sont fabriqués sur des sites dont le système de management de la qualité est certifié ISO.

3.5 Préserver la planète, notre première ressource

3.5.1 Objectifs et gouvernance

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

Dans le cadre de sa stratégie RSE revue en 2020, bioMérieux a pris de nouveaux engagements de réduction de son empreinte écologique à l'horizon 2025 et 2030.

 <p>PLANÈTE</p> <p>Nous menons des actions écoresponsables pour que la planète soit un lieu de vie sain</p>	<p>Engagements majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Objectif 2030 : réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des scopes 1 et 2 en valeur absolue de 50 %, par rapport à 2019, pour contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique. Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> Réduire de 45 % l'intensité de la consommation d'eau par rapport à 2015 (ratio consommation d'eau sur chiffre d'affaires). Réduire de 50 % l'intensité énergétique par rapport à 2015 (ratio intensité énergétique sur chiffre d'affaires). Optimiser la production (-50 %) et le recyclage des déchets (>85 %), l'utilisation des matières premières, la consommation d'énergie (-50 %) et d'eau (-45 %), par rapport à 2019. 	<p>Résultats 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> GES : -2,6 % (62 764 tCO₂e) par rapport à 2019, année de référence (64 432 tCO₂e) Eau : -41 %* (638 219 m³) vs 2015 contre -40 % (602 745 m³) en 2021 Énergie : -39 %* (228 467 MWh) vs 2015 contre -38 % (217 647 MWh) en 2021 Déchets : -54 %* (9 097 tonnes) vs 2015 contre -45 % (9 884 tonnes) en 2021
---	--	---

* Ratio par rapport au chiffre d'affaires.

Organisation et fonctionnement

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

La Société 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*).

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 le Président Directeur Général et plusieurs membres du Comité de Direction (représentant des fonctions qualité globale *manufacturing & supply chain*, R&D, ressources humaines & RSE, finance, achats, systèmes d'information et opérations cliniques).

Ces éléments sont déployés localement grâce à un réseau d'animateurs 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 HSE) 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 sur 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. § 3.5.2.5).

Fin 2022, le site industriel de North Ryde à Sydney a obtenu la certification initiale ISO 14001. Il vient à ce titre s'ajouter aux sites de Craponne, Combourg, Marcy l'Étoile, La Balme, Saint-Vulbas, Grenoble et Verniolle (France), Tres Cantos (Espagne), Florence (Italie), Durham, St. Louis et Lombard (États-Unis), portant ainsi à 86 % le taux des principaux sites industriels certifiés.

3.5.2 Agir pour le climat et l'environnement

3.5.2.1 Émissions de gaz à effet de serre : un objectif validé par l'initiative Science Based Target

Afin de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et sur le long terme, conformément aux Accords de Paris sur le climat, la Société a déterminé des objectifs qui ont été 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>.

Des feuilles de route ont été déployées au sein des différents métiers (*manufacturing*, *packaging*, R&D, achats, *supply chain*, etc.) afin que chacun contribue à la diminution des émissions de CO₂ scopes 1, 2 et 3. Un suivi spécifique permet à chacun des métiers de suivre sa propre performance.

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

- une analyse de ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3) ;
- une gouvernance 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 à la Fresque du Climat.

Par ailleurs, bioMérieux participe au CDP (*Carbon Disclosure Project*) (cf. § 3.1) et utilise les résultats pour structurer sa démarche.

Actions mises en œuvre

Énergies renouvelables : les différentes réalisations de ces dernières années sont détaillées au § 3.5.2.4.

Réduction des émissions de CO₂ dans le transport des produits finis :

- intégration d'exigences en matière d'émissions de gaz à effet de serre générées par les prestations effectuées par ses cocontractants dans les **contrats de transports internationaux et de logistique** : la Société travaille continuellement pour 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 60 %, (rappel : 62 % en 2021, 59 % en 2020, 48 % en 2019). La légère diminution de ce ratio s'explique notamment par le contexte logistique difficile en 2022 (ex : diverses situations géopolitiques tendues, crise COVID en Chine, etc.) ;
- d'autres actions de report modals sont régulièrement initiées, et sont pérennisées lorsqu'elles démontrent leur efficacité. Ainsi, le transport domestique aux États-Unis par exemple est progressivement reporté sur le fret routier, au lieu de l'aérien. En 2022, des produits ont été acheminés par la filiale turque en Irak par camion, en remplacement de l'avion ;
- au niveau domestique, les filiales ont progressivement recours à des transporteurs qui proposent un « dernier kilomètre » *via* des véhicules bas-carbone. Après la France, les équipes brésiliennes de bioMérieux ont mis en place cette organisation ;
- en 2022, l'achat de biocarburants durables conformes à la Directive Européenne RED II a été initié pour le transport international par voie maritime de ses produits finis et sera poursuivi en 2023. Cette action a permis d'éviter l'émission de 1 000 tonnes de CO₂ ;
- la localisation des différents centres logistiques assurant l'acheminement des produits finis des sites vers les filiales, puis des filiales vers les clients est une composante des émissions de CO₂ de notre *supply chain*. Ainsi, des projets de relocalisations de ces centres logistiques sont régulièrement à l'étude puis mis en œuvre. En 2022, un centre supplémentaire a été ouvert en Chine et permettra d'augmenter l'efficacité de la distribution domestique dans ce pays, et ainsi de réduire les émissions associées.

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 permettent également de réduire le nombre de déplacements.

Maintenance et mise à jour des instruments à distance : la société poursuit 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. 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.

Mobilité douce : en France, bioMérieux encourage le recours à la mobilité douce pour ses collaborateurs. Une phase de test d'utilisation de vélos à assistance électrique (VAE) a été lancée pour inciter les collaborateurs à utiliser ce mode de transport. Afin de permettre à un plus grand nombre de collaborateurs d'y participer, en 2022, bioMérieux a mis gratuitement à disposition via une application, une flotte de vélos à assistance électrique sur les sites de Marcy l'Étoile, Craponne et Grenoble. L'objectif principal est de réduire l'empreinte carbone des trajets domicile-travail. Les collaborateurs ciblés sont ceux qui habitent à moins de 15 minutes à vélo des sites bioMérieux concernés. Cette initiative prévoit la possibilité pour les collaborateurs de louer en longue durée un VAE individuel dont bioMérieux prendrait en charge une partie des frais.

Engagement des collaborateurs : la Société a choisi de sensibiliser ses collaborateurs au changement climatique notamment au moyen de l'outil la Fresque du Climat. Après une première activité de formation d'animateurs et de réalisations de premières fresques en interne réalisées au 2^e semestre 2021, bioMérieux a déployé un premier programme essentiellement auprès des fonctions ou rôles dans l'entreprise en lien avec le plan d'action Climat de l'entreprise (*Supply chain*, Achats, équipes énergie et HSE sur les sites de production) dans une vingtaine de pays. 1 158 collaborateurs ont été formés lors de 137 sessions en 2022 (portant à 1 207 le nombre total de collaborateurs formés). Ces formations ont été assurées par une équipe de 51 animateurs internes situés dans plusieurs pays (ex : France, États-Unis, Mexique, Italie, Belgique, Chine, Inde, Australie, etc.). L'ensemble du Comité de Direction de bioMérieux ainsi que près de 80 % des 200 top managers ont participé à une Fresque du Climat.

Réalisations 2022

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

Scope	Postes significatifs	Émissions 2022 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)	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)	25 (bonne)	24 (bonne)	23 (bonne)	26 (bonne)
Scope 2	Achat d'énergies (Scope 2)	38 (bonne)	37 (bonne)	39 (bonne)	39 (bonne)
Scope 3		1 076 (élevée)	996 (élevée)	975 (élevée)	869 (élevée)
<i>Pourcentage d'évolution annuelle scopes 1, 2 et 3</i>		7,8 %	1,9 %	11,0 %	

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

Sur la période 2019 à 2022, bioMérieux a affiché une très forte croissance de son activité en maintenant ses émissions du scope 1 & 2 constantes, essentiellement par des actions d'efficacité énergétique mises en œuvre chaque année, et la mise en place d'installations de panneaux photovoltaïques en 2021. En 2022, la planification des leviers de décarbonation a été réalisée et est poursuivie. Certaines actions de décarbonation en 2022 continueront d'être déployées en 2023.

Émissions des scopes 1 et 2

La méthodologie de calcul des émissions du scope 1 & 2 a été revue en 2022 pour :

- renforcer la prise en compte de la méthodologie *Market Based* du *GHG Protocol* appliquée début 2022 sur les émissions du scope 2 des années 2019 à 2021 ;
- changer la base de facteurs d'émission du scope 2 pour assurer sa tenue à jour dans le temps, de manière dynamique. Cette nouvelle base a été utilisée pour recalculer les volumes d'émissions de 2019 à 2022 ;

- changer la base de facteurs d'émission du scope 1 qui intégraient jusqu'en 2021 les émissions amont, date à laquelle un calcul spécifique de ces émissions a été intégré pour la 1^{re} fois dans le scope 3 de l'entreprise. Les volumes d'émissions du scope 1 ont été recalculés avec cette nouvelle base de facteurs d'émission pour les années 2019 à 2022.

bioMérieux déposera un dossier de mise à jour auprès de SBTi au cours de l'année 2023, tenant compte des variations de volumes pour les années 2019 à 2022.

Émissions du scope 3

Les émissions du scope 3 reportées dans le tableau ci-dessus comportent des estimations réalisées depuis 2021 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 2022. Elles représentent une part prépondérante des émissions du scope 3 de la Société, caractéristique commune aux entreprises du même secteur industriel.

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.

Biens immobilisés

Les émissions de cette catégorie sont évaluées au titre des années 2019 à 2022.

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

Les émissions de cette catégorie sont évaluées au titre des années 2019 à 2022.

Trajets domicile-travail

Les émissions de cette catégorie sont évaluées au titre des années 2019 à 2022.

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. En 2022, les déplacements ont repris avec cependant une baisse des émissions de 23 % par rapport à 2019. Cette diminution résulte en partie d'une reprise progressive sur l'année, mais également des changements des organisations de travail et d'une sensibilité croissante des enjeux environnementaux associés aux déplacements en avion pour les collaborateurs.

Utilisation des produits vendus

Un changement de la base des facteurs d'émissions liés aux consommations d'électricité par pays réalisé en 2022 (voir commentaire sur le scope 1 & 2) entraîne cette année une révision des volumes d'émissions de 2019 à 2022.

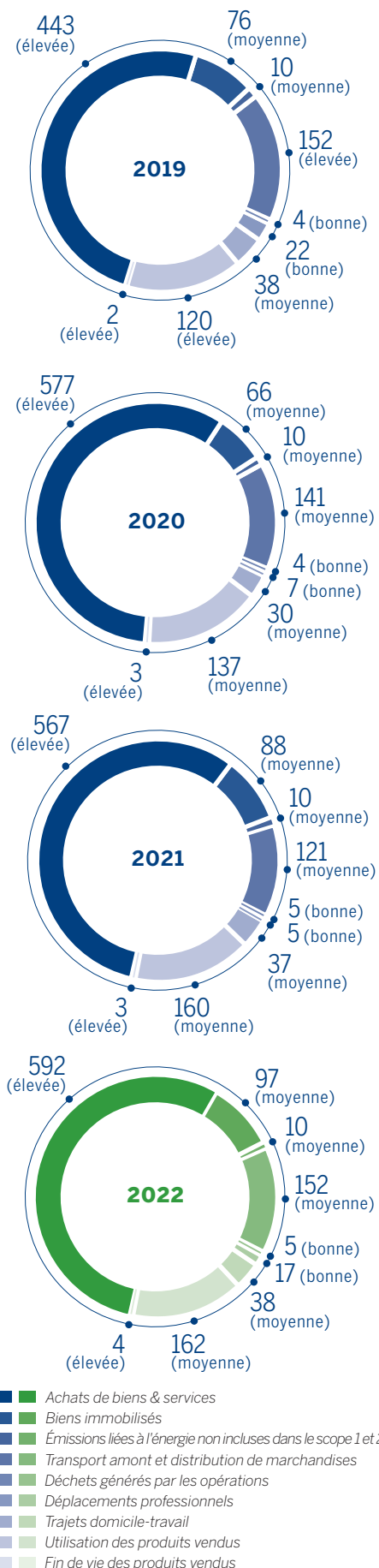
Actifs en leasing amont

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.

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



3.5.2.2 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 sur la planète et d'en augmenter la performance environnementale tout au long de son cycle de vie.

Le cycle de vie du produit inclut 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.

La démarche d'écoconception de bioMérieux couvre la performance environnementale des nouveaux projets mais aussi des produits qui sont déjà sur le marché. Elle doit permettre une optimisation de l'impact environnemental pour les activités de bioMérieux, mais aussi chez ses fournisseurs et chez ses clients.

Actions mises en œuvre

Pour mieux connaître et classer par ordre de priorité les enjeux environnementaux des produits, bioMérieux a réalisé les Analyses de Cycle de Vie ⁽¹⁾ (ACV) de deux gammes majeures (VIDAS® et VITEK®), portant sur les solutions complètes (instrument ainsi que les réactifs et consommables).

Ces ACV ont mis en lumière que :

- l'usage de l'instrument par les clients, à travers la consommation d'électricité, est l'étape du cycle de vie qui contribue majoritairement à l'empreinte environnementale de ces deux solutions ;
- la distribution des réactifs jusqu'aux clients est la deuxième étape générant le plus d'impact environnemental, suivi de leur fabrication (pour la gamme VITEK®).

Ces premières ACV ont permis à la Société de classer ses actions par ordre de priorité, afin de rendre sa démarche écoconception la plus performante possible. Les axes suivants guident désormais toutes les décisions relatives à la performance environnementale des produits :

- performance énergétique des instruments ;
- optimisation des emballages et réduction des plastiques à usage unique ;
- mise en place d'une économie circulaire.

L'écoconception a été intégrée dans le processus de développement des nouveaux produits. Ainsi, tout nouveau projet de développement d'un produit doit faire l'objet d'au moins trois actions d'écoconception. L'évaluation environnementale de chaque projet est réalisée au travers d'une soixantaine de questions.

L'écoconception est également appliquée lors de la révision de produits existants. Par exemple, les équipes travaillent sur l'allongement de la durée de conservation de certains réactifs. Afin de déployer le plan de progrès environnemental à travers tous les métiers de l'entreprise, une gouvernance holistique a été mise en place s'appuyant sur :

- un comité de pilotage dédié composé de membres du Comité de Direction représentant les fonctions R&D, *manufacturing & supply chain*, marketing et HSE, qui se réunit trois fois par an ;
- une trentaine de référents couvrant les grandes fonctions de la Société sur les différentes régions, tant pour les activités cliniques qu'industrielles ;
- un réseau d'éco-partenaires représentant chacun de nos sites en Europe dont l'objectif est de promouvoir la notion d'écoconception, favoriser l'expression d'idées innovantes par les équipes sur le terrain et favoriser les liens entre la production et la R&D.

En parallèle, afin d'accompagner le renforcement des compétences des collaborateurs, bioMérieux a élaboré et déployé une formation à distance. Le programme comprend deux modules : un niveau « basique », qui explique le cycle de vie d'un produit et ses impacts sur l'environnement, accessible à tous les collaborateurs, et un niveau « avancé » à l'attention des fonctions clés directement impliquées dans l'écoconception (R&D, production, achats, *supply chain*...).

(1) Selon une méthodologie conforme aux normes internationales ISO 14040 et 14044.

Réalisations 2022



Objectif 2025 : réaliser les **ACV** sur 90 % du portefeuille de produits (en quantité vendue, base 2022).

Résultat 2022 : des **ACV** ont été réalisées pour les gammes VITEK® et VIDAS®.

Par ailleurs, deux actions spécifiques ont porté leurs fruits au cours de l'exercice 2022, telles que détaillées ci-dessous :

VIDAS® KUBE™, UN NOUVEL AUTOMATE ÉCO-CONÇU

Le développement de VIDAS® KUBE™, la nouvelle génération de l'automate d'immunoessais, a été réalisé sur la base des enseignements tirés de l'analyse du cycle de vie de la solution VIDAS® (instruments et ses réactifs). La consommation énergétique représentant le plus gros impact environnemental, VIDAS® KUBE™ a été doté d'un mode veille : il peut être mis en pause la nuit lorsqu'il n'est pas utilisé et programmé pour redémarrer le matin à l'heure souhaitée par l'opérateur. La réduction de la consommation d'énergie atteint ainsi jusqu'à -52 %. D'autres critères d'écoconception ont été introduits tels que la réparabilité pour allonger sa durée de vie, et sa modularité qui facilite l'adaptation de sa capacité aux besoins du laboratoire.

DES EMBALLAGES PLUS ÉCOLOGIQUES

Après avoir remplacé les cartons blancs par des cartons bruns dans la chaîne de production des réactifs VIDAS® et des milieux de culture en boîtes de Petri en 2022, bioMérieux a entrepris d'adopter cet écoemballage pour les gammes TEMPO®, NUCLISENS®, GENE-UP® ainsi que pour les tubes et flacons fabriqués sur le site de Combourg. En parallèle, les emballages cartonnés sont optimisés (réduction de l'épaisseur, de la taille des rabats...), ce qui a permis d'économiser déjà plus de 110 tonnes de carton par an.

La Société a également mis en place un programme visant à améliorer ses pratiques d'emballages tertiaires. La réalisation d'actions d'amélioration annuelles est recherchée dans chaque pays où des opérations d'emballages sont effectuées. A titre d'exemple, en 2022, la filiale au Brésil a mené des actions pour supprimer l'utilisation de mousses polystyrènes comme isolants

thermiques des produits finis devant être maintenus à température contrôlée. Une économie de six tonnes de ce matériau sera réalisée ainsi chaque année. Un plan d'action a été développé pour 2023. L'empreinte des produits finis étant due également en partie aux émissions de CO₂ pour leur transport, des actions sont également menées dans ce domaine (cf. § 3.5.2.1).

3.5.2.3 Gestion de l'eau

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

Actions mises en œuvre

Pour les besoins en eau de ses sites de fabrication, bioMérieux s'approvisionne à partir du réseau d'eau municipal local. La Société n'effectue aucun prélèvement direct 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. L'eau prélevée dans la nappe y est ensuite rejetée après échange thermique sans aucun contact direct avec l'eau du circuit de refroidissement. 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 en matière d'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).

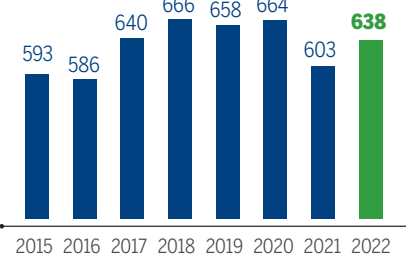
Réalisations 2022

En 2022, la consommation d'eau publique, d'eau souterraine et la quantité d'eaux usées rejetées par la Société sont détaillées ci-dessous, selon le périmètre organisationnel couvert (cf. § 3.9) :

INDICATEURS BRUTS

Consommation d'eau (toutes sources)

Estimations en milliers de m³

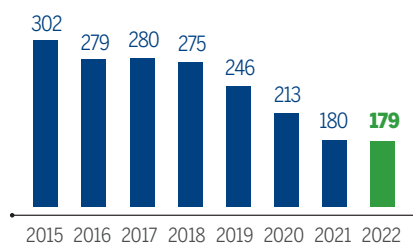


CONSOMMATION
D'EAU PUBLIQUE

INDICATEURS COMPARÉS AUX VENTES EN EUROS

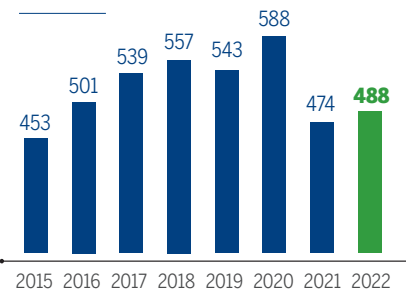
Consommation d'eau (toutes sources) rapportée au chiffre d'affaires

m³ par million d'euros



Quantité d'eaux usées rejetées

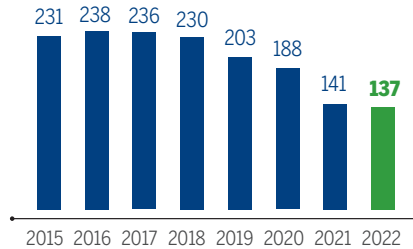
Estimations en milliers de m³



QUANTITÉ D'EAUX
USÉES REJETÉES

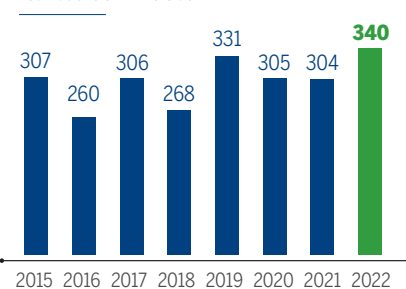
Quantité d'eaux usées rejetées rapportée au chiffre d'affaires

m³ par million d'euros



Utilisation d'eau de nappe phréatique *

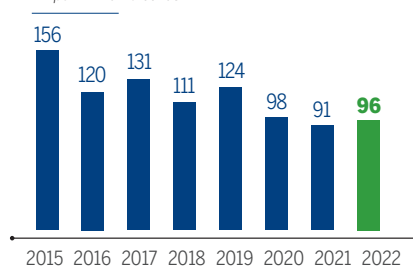
Estimations en milliers de m³



UTILISATION D'EAU
SOUTERRAINE

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

m³ par million d'euros



* 97 % de cette eau est réinjectée dans la nappe.

3.5.2.4 Gestion de l'énergie

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 (ex : éclairage, chauffage, ventilation, confort d'été). Les solutions permettant d'atteindre des performances de basse ou de très basse consommation sont recherchées, favorisées et progressivement généralisées.

Actions mises en œuvre

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 (garanties d'origine), et les sites de Florence (Italie) et Madrid (Espagne) le sont à hauteur de 100 % ;
- entre 2015 et 2020, les sites industriels de Grenoble, Durham, et Salt Lake City ont progressivement été équipés de panneaux photovoltaïques. En 2021, des panneaux photovoltaïques ont été installés sur les sites de La Balme, Saint-Vulbas (IDC) et North Ryde (Sydney) ;
- en 2022, l'installation des panneaux photovoltaïques du site de Durham a été entièrement modifiée et sa capacité de production augmentée.

Par ailleurs, à l'appel du gouvernement français, la Société a mis en œuvre un plan de sobriété sur la période hivernale pour permettre une diminution effective de 10 % de sa consommation d'énergie sur cette période. Le plan a intégré des mesures ponctuelles en plus des mesures pérennes déjà prévues ; sur certains sites, des bâtiments ont notamment pu être fermés pour mise à l'arrêt total de leur alimentation en énergie.

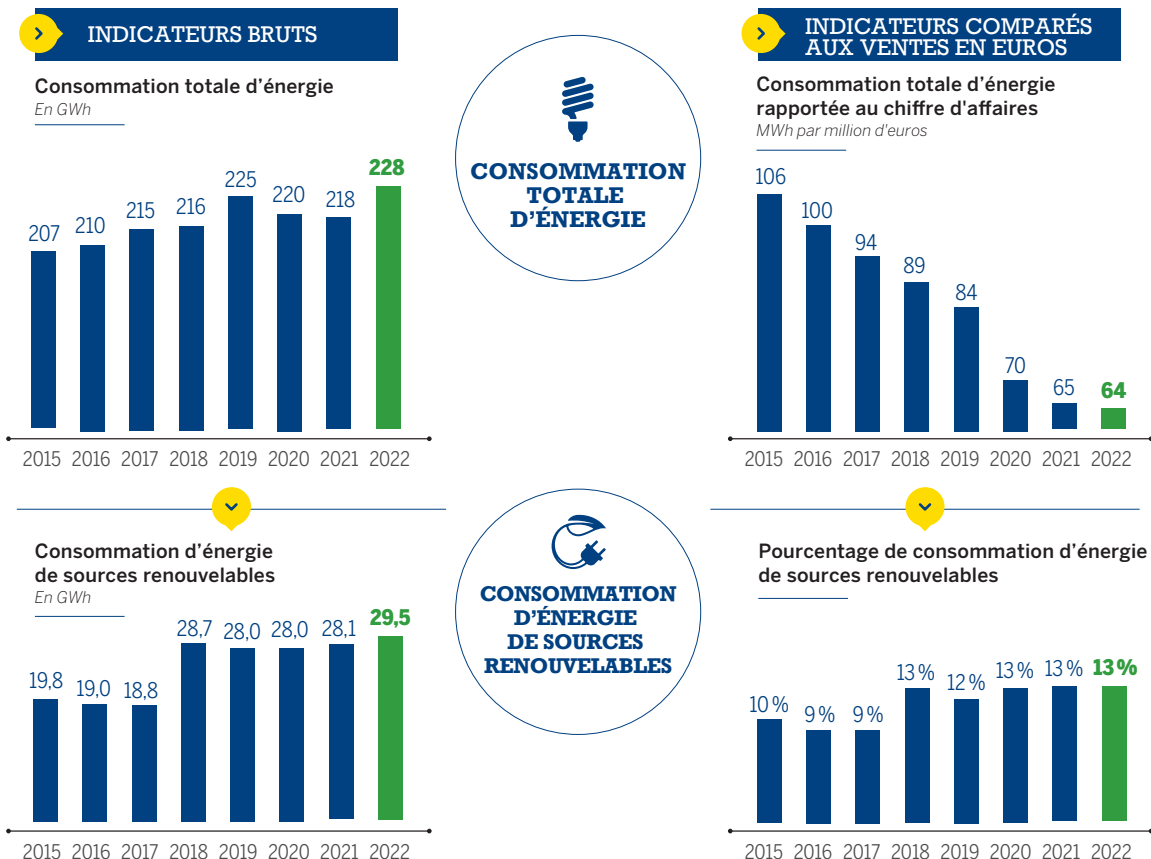
Depuis 2021, les équipes des projets industriels mettent en œuvre la planification des nouveaux projets pour les prochaines années avec l'engagement de réduire les émissions des scopes 1 et 2 selon une trajectoire de +1,5°C. Ces projets portent sur l'augmentation significative de la part d'électricité d'origine renouvelable dans la consommation globale (par l'installation de moyens de production sur site, tels que des panneaux photovoltaïques, ou par la mise en place de contrats de fourniture d'électricité d'origine renouvelable type PPA), et la diminution du recours aux combustibles fossiles par la mise en œuvre de technologies bas-carbone. Certaines actions ont été initiées sur 2022 et seront poursuivies sur 2023.

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 mis à jour périodiquement.

Réalisations 2022

En 2022, la consommation totale d'énergie et le pourcentage de consommation d'énergie de sources renouvelables de la Société sont détaillés ci-dessous, selon le périmètre organisationnel couvert (cf. § 3.9) :



3.5.2.5 Gestion des déchets

La Société optimise la gestion de ses déchets, pratique le tri des déchets à la source et développe des filières de valorisation de la matière et des énergies. 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. Tous les sites de la Société sont équipés de plateformes de stockage de déchets.

Actions mises en œuvre

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 optimise 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, 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. Le site de bioMérieux à Salt Lake City a été récompensé par le prix Thomas A. Martin *Business Recycler of the Year*. Chaque année, la Coalition pour le recyclage de l'Utah (RCU) récompense les efforts des programmes de recyclage « les meilleurs parmi les meilleurs ».

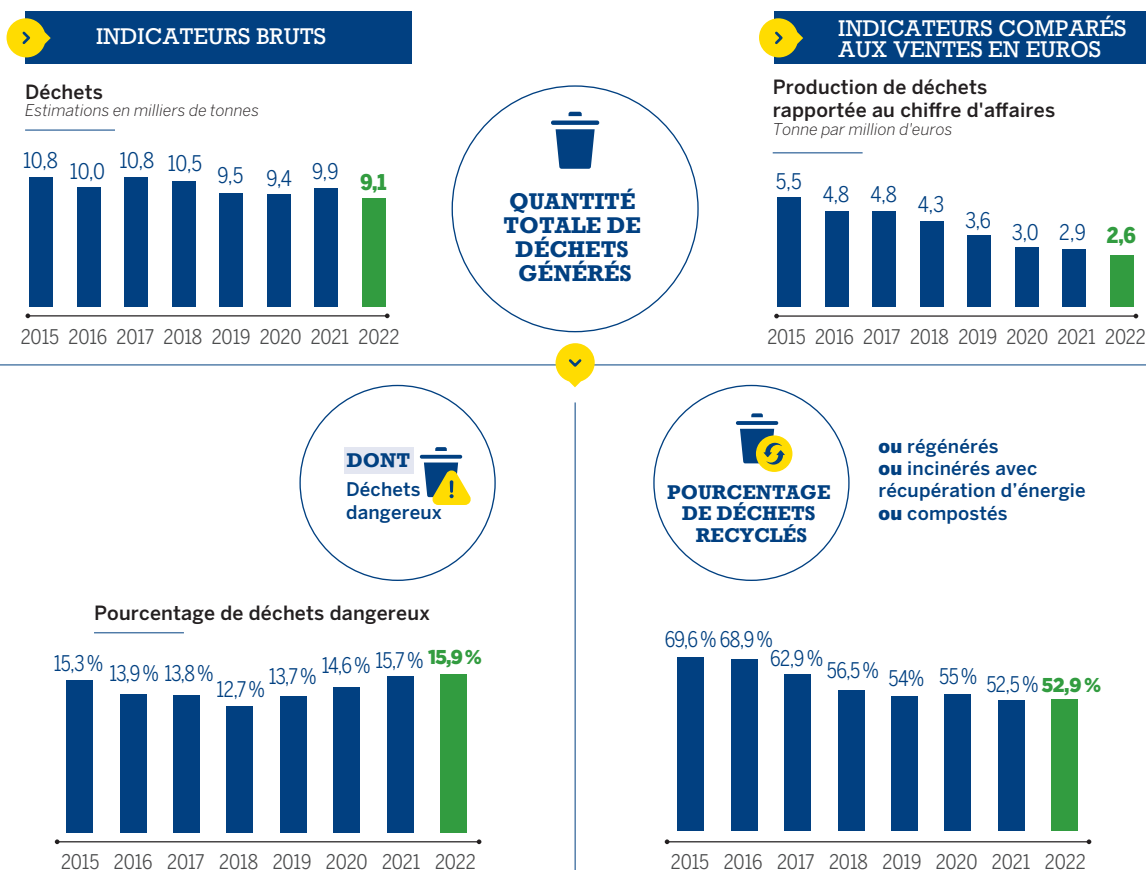
Tri des déchets : des guides concernant le tri et le recyclage des déchets sont mis à disposition des salariés. Des événements comme la « Semaine Nationale du Développement Durable » en France sont l'occasion de rappeler aux salariés les bonnes pratiques de gestion en la matière. Des containers permettant un tri ciblé des déchets (électroniques, batteries et piles, masques...) sont mis à disposition des collaborateurs qui peuvent les utiliser pour leurs déchets personnels.

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.

Semaine du développement durable : à l'occasion de la semaine du développement durable, bioMérieux a sensibilisé l'ensemble de ses collaborateurs sur les bonnes pratiques à adopter pour les trajets du quotidien et les voyages professionnels afin de réduire les émissions de GES qu'ils génèrent.

Réalisations 2022

En 2022, les déchets générés (dont déchets dangereux) par la Société sont détaillés ci-dessous, selon le périmètre organisationnel couvert (cf. § 3.9) :



3.5.2.6 Biodiversité

En 2016, bioMérieux a acquis la société Hyglos, détentrice d'une technique innovante de dosage des endotoxines. Par cette acquisition, bioMérieux peut désormais proposer une alternative, préservant ainsi une espèce protégée. Auparavant, pour de tels dosages, il fallait utiliser du sang de limules, crabes en voie de disparition. Dans le cadre de ses activités vétérinaires, bioMérieux est amenée à tester l'efficacité de ses tests sur des populations animales. Néanmoins, ces études sont faites *ex vivo* et n'affectent pas l'intégrité physique des animaux testés.

Les sites de bioMérieux sont implantés dans des zones industrielles ou urbanisées et ne se situent pas dans le périmètre de zones de protection des milieux naturels de la faune et de la flore.

De longue date, la Société apporte un soin tout particulier à la mise en valeur et à l'intégration paysagère et architecturale de ses sites. C'est donc tout naturellement, que plusieurs sites ont travaillé depuis 2015 avec leurs sous-traitants en charge de l'entretien des espaces verts pour améliorer cette gestion dans un souci de préservation de l'environnement, avec par exemple la suppression du recours aux produits phytosanitaires, l'aménagement de zones sans tonte, le paillage des arbres et massifs, le choix réfléchi des essences d'arbres et l'installation de ruches et hôtels à insectes. En outre, bioMérieux installe des nichoirs à oiseaux ou à chauves-souris, ainsi que des spirales à

insectes et construit des murets pour accueillir la petite faune et des mares pour héberger des plantes aquatiques et une faune variée. La Société favorise également le développement d'une flore endémique.

Dans le cadre des actions de mécénat en faveur de la préservation de la biodiversité, bioMérieux a signé en 2021 un partenariat pour trois ans avec la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO) pour la France, *Birdlife* pour l'Espagne et la *Lega Italiana Protezione Uccelli* (LIPU) pour l'Italie. Ces associations ont réalisé un diagnostic des sites de bioMérieux pour évaluer le potentiel de biodiversité des terrains et leurs spécificités naturelles. Elles apportent aussi des conseils en vue de rendre la gestion des espaces plus écologique et effectuent un suivi annuel de la biodiversité au sein de bioMérieux. En France, les sites de Craponne et Marcy l'Étoile ont obtenu le statut de « sites refuges LPO » grâce à toutes leurs réalisations en faveur de la biodiversité, dans le cadre d'un plan d'action mené en lien avec la LPO. D'autres sites sont en cours d'obtention de ce statut. En parallèle bioMérieux, dans le cadre des actions de philanthropie, soutient plusieurs projets portés par des associations spécialisées dans la préservation des espèces menacées, le bien-être animal, la compréhension et la protection de la biodiversité.

3.5.2.7 Le réchauffement climatique et la santé : contribuer à lutter contre la propagation d'épidémies nouvelles

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* ⁽¹⁾ 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.

(1) Cavicchioli, R., Ripple, W.J., Timmis, K.N. et al. Scientists' warning to humanity: microorganisms and climate change. *Nat Rev Microbiol* 17, 569–586 (2019). <https://doi.org/10.1038/s41579-019-0222-5>.

3.6 Notre impact sur l'écosystème de la santé


3.6.1 Interagir avec l'écosystème de la santé dans le respect de l'éthique

bioMérieux attache une grande importance au dialogue avec ses parties prenantes et nourrit avec elles des échanges réguliers afin de répondre à leurs attentes à travers différentes actions et projets. La Société, forte de sa démarche d'innovation ouverte, collabore au service de l'innovation, avec des partenaires scientifiques privés ou public dans les territoires où elle est implantée.

Par ailleurs, la Société, présente dans 45 pays et dont les produits sont accessibles dans 160 pays, s'engage partout à respecter

les normes les plus exigeantes en matière d'éthique et d'intégrité dans la conduite de ses affaires, de protection des données personnelles et patients et de cybersécurité.

Pour tenir son engagement envers les patients, les médecins, les scientifiques, les partenaires, les investisseurs, les collaborateurs et la société en général, bioMérieux a mis en place une gouvernance robuste et applique des règles claires, conformes au cadre juridique, applicables dans chaque pays où elle opère.

 <p>ÉCO-SYSTÈME DE LA SANTÉ</p> <p>Nous encourageons un dialogue éthique avec l'écosystème de santé pour faire progresser le diagnostic</p>	<p>Engagements majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doubler le nombre de collaborations avec des associations de patients d'ici 2025. • Renouveler l'analyse de matérialité tous les trois ans. 	<p>Résultats 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projets de collaboration avec 12 associations de patients, soit 1,6 fois plus qu'en 2020. • Une analyse de matérialité a été menée en 2020 et sera reconduite en 2023.
---	--	---

3.6.2 Dialogue avec l'écosystème de la santé

Depuis de nombreuses années, bioMérieux entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes internes et externes afin de prendre des décisions tenant compte de leurs attentes. Ce dialogue enrichit la réflexion de la Société et nourrit une stratégie RSE dynamique et ouverte sur son écosystème.

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 d'améliorer la prise en compte de leurs attentes lors du développement des solutions de diagnostic de bioMérieux, d'informer et sensibiliser sur le rôle clé de ces solutions dans la gestion des antimicrobiens, et d'agir collectivement contre les maladies infectieuses.

Actions mises en œuvre

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 :

- formation 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 ;
- partage de l'engagement des patients et de leurs témoignages dans la communication interne et externe.

bioMérieux a défini un ensemble de règles éthiques qui s'appliquent à l'ensemble de ses collaborateurs en relation avec les patients. Des formations à ces règles sont proposées régulièrement.

En 2022, bioMérieux a noué des partenariats avec une douzaine d'associations de patients dans plusieurs pays. Ces partenariats se matérialisent par des actions concrètes telles que :

- la création d'un portail interactif autour du sepsis en collaboration avec la *Sepsis Alliance*, une association de patients américaine. Dans ce réseau social, les patients atteints de sepsis ont la possibilité de participer à des conférences, des cours d'éducation physique adaptés aux survivants du sepsis ou encore d'échanger sur leur pathologie et l'impact sur leur vie quotidienne ;
- le soutien à la création de contenus pédagogiques visant à informer le public sur les lésions traumatiques cérébrales (*Traumatic Brain Injuries TBI*).

Dialogue avec les clients

La satisfaction clients est une priorité pour bioMérieux qui s'assure de la mesurer régulièrement.

Dans l'enquête de 2021, 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.

En 2021, des actions ont été menées au niveau local pour tenter d'améliorer les points soulevés par les clients.

En 2022, une nouvelle enquête a été menée, sur la base d'un questionnaire qui s'est focalisé sur l'expérience client tout au long de leur interaction avec l'organisation. Plus de 3 800 réponses aux questionnaires ont été récoltées à travers 27 pays. Ses résultats sont en cours d'analyse.

Dialogue avec les décideurs publics

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 et cela, au moyen d'une législation, d'une réglementation et d'une prise en charge reflétant les spécificités du secteur.

Actions mises en œuvre

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.

Cette charte s'impose à toutes les personnes, internes ou externes, expressément mandatées à cet effet. Elles doivent certifier en avoir connaissance à travers un module de formation. 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.

Afin de renforcer cette démarche, bioMérieux a lancé en 2021 un programme de formation des personnes mandatées. Son objectif consiste à partager un socle de connaissances commun, à améliorer la compréhension de l'écosystème local et à établir des relations de qualité, dans le respect de la Charte des Affaires Publiques et Gouvernementales. En 2022, ce programme a permis de former en particulier les directeurs généraux des filiales et clusters de bioMérieux ainsi que les *medical advisers*.

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. Ce groupe de travail a pour objectif de faire des propositions concrètes et argumentées aux autorités de santé françaises afin de fédérer une filière industrielle « antibiorésistance », permettre le maintien sur le marché des produits de santé existants, favoriser le lancement de nouveaux produits à des conditions réglementaires et tarifaires satisfaisantes et pérennes pour tous les acteurs, et 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*.

La Société s'appuie sur des associations professionnelles dans son action : *Advanced Medical Technology Association* (Advamed), le Syndicat de l'Industrie du Diagnostic *in Vitro* (SIDIV), Medtech Europe et *AMR Industry Alliance*.

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*. Elle est aussi membre fondateur de la Filière Nationale du Diagnostic *In Vitro*.

Les montants des cotisations versées aux organismes professionnels s'élèvent en 2022 à 985 milliers d'euros.

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 et ses activités en Europe sur le registre européen de transparence.

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

3.6.3 Dialogue avec les acteurs du territoire au service de l'innovation

Dans sa stratégie d'innovation ouverte bioMérieux mène plusieurs projets de collaboration avec des partenaires publics ou privés dans les territoires où la Société est implantée. C'est dans cet esprit qu'ont été lancées les initiatives suivantes.

Actions mises en œuvre

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 Édouard-Herriot.

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 (cf.§ 1.5.1).

En Chine

Depuis 2019, bioMérieux et le *Shanghai Children Medical Center* collaborent au sein d'un laboratoire commun de recherche. Ce laboratoire 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.§ 1.5.1.4).

Autres collaborations

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.

DIAMONDS (*Diagnosis and Management of Febrile Illness using RNA Personalised Molecular Signature Diagnosis*) est un consortium de 28 partenaires, financé par la Commission européenne dans le cadre du programme de recherche Horizon 2020. bioMérieux est le seul industriel du diagnostic engagé dans ce projet dont l'objectif est d'identifier, grâce à un prototype sur sa plateforme FILMARRAY®, des signatures moléculaires spécifiques de sources d'infection (virale, bactérienne, parasitaire...) en cas de fièvre afin de guider le diagnostic et l'orientation des patients aux urgences. L'ambition est de recruter 5 000 patients à travers le monde et de réaliser une étude pilote sur 2 000 patients qui démarrerait mi-2023 pour une durée de 18 mois.

VALUE-Dx (cf § 3.4.3).

3.6.4 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 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.

En parallèle, bioMérieux est engagée dans une démarche proactive de certification ISO notamment 9001 et 13485.

Actions mises en œuvre

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 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.

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 appelé 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).

Les objectifs annuels pour la Qualité 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.

Réalisations 2022

Les principales inspections des autorités réglementaires en 2022 sont décrites dans le tableau ci-dessous. Celles-ci ont toutes été passées avec succès et viennent alimenter les plans d'amélioration continue de la Société.

SITE	ORGANISME	
EUROPE	Marcy l'Étoile, Craponne, La Balme, Grenoble, Verniolle, Saint-Vulbas, Combourg (France), Florence (Italie), Tres Cantos (Espagne)	GMED ^(a) : selon les référentiels MDSAP (<i>Medical Device Single Audit Program</i>), ISO 9001 et ISO 13485
	Craponne et Combourg (France)	COFRAC ^(b) : selon le référentiel ISO 17025
	Tres Cantos (Espagne)	ENAC ^(c) : ISO 17025
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
	Specific Diagnostics – San Jose (États-Unis)	Perry Johnson Registrars Inc ^(a) : selon le référentiel 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.

3.6.5 Protection des données

3.6.5.1 Données personnelles

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

bioMérieux a mis en place un réseau international de représentants métiers au niveau de ses filiales et de ses fonctions globales. Ce réseau compte environ 72 personnes, assurant le relais avec les délégués à la protection des données personnelles. Ce réseau de représentants métiers est en charge de veiller au respect de la conformité au regard des réglementations concernant la protection des données dont le Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) en Europe. Il s'assure de documenter l'ensemble des traitements de données personnelles au sein du périmètre de chaque personne.

Les systèmes et les services commercialisés par la Société traitent, lors de leur utilisation quotidienne, des données patients. La Société s'assure, 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).

Actions mises en œuvre

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

- la politique globale de protection des données personnelles approuvée par la Direction Générale ;
- la nomination, officialisée auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (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, Utah, Connecticut) ;
- la nomination d'un *Privacy Officer* pour la région Asie-Pacifique pour assurer la conformité aux réglementations de cette zone géographique, notamment pour le nouveau règlement de protection des données personnelles chinois (PIPL) ;
- la nomination d'un *Privacy Analyst* en support du DPO global ;
- une formation en ligne au RGPD qui a pour objectif de sensibiliser les employés sur leurs droits ;
- des formations en ligne aux employés ayant accès aux données de patients.

La méthodologie appliquée pour la mise en conformité au RGPD est étendue aux autres sociétés du Groupe afin d'appliquer un niveau de protection au minimum identique à celui imposé par la réglementation européenne.

En 2022, la Société a mis en place :

- un formulaire interactif de gestion des droits d'accès des personnes concernées traduit en 17 langues ;
- un module de gestion des cookies permettant de se conformer aux différentes réglementations applicables en la matière (*ePrivacy*) ;
- une nouvelle page dédiée aux aspects de la vie privée et protection des données personnelles sur le nouveau site institutionnel de la Société.
- des notices d'informations sur les traitements des données personnelles :
 - accessibles sur le site Internet institutionnel de la Société pour les tierces parties,
 - accessibles 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 renforcé son outil de conformité (*OneTrust*) afin de répondre aux exigences des différentes 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 aux DPO grâce à des tableaux de bord consolidés ;
- répondre aux requêtes des personnes concernées cherchant à exercer leurs droits.

Réalisations 2022

L'outil couvre actuellement 70 filiales de bioMérieux traitant des données personnelles.

Deux modules de formation destinés aux collaborateurs ayant un accès à des données patients ont été réalisés en 2022 concernant :

- la réglementation fédérale américaine HIPAA (*Health Insurance Portability and Accountability Act*) ; assignée à 1 691 personnes, elle a été réalisée à près de 94 % ;
- la protection des données patients au niveau global ; assignée à 644 collaborateurs elle a été réalisée à près de 96 %.

En 2022, aucune violation de donnée n'a nécessité d'être rapportée aux autorités compétentes.

3.6.5.2 Données patients

En tant qu'acteur majeur de la santé, bioMérieux prête une attention toute particulière à la protection des données patients, données considérées comme particulièrement sensibles. La protection des informations de santé des patients fait partie intégrante de la démarche de conformité bioéthique de l'entreprise qui a notamment mis en place un parcours de formation approprié à destination des employés amenés à accéder à des données de santé (souvent associées à des échantillons biologiques). Les collaborateurs doivent appliquer les normes et lois locales ou internationales en matière de bioéthique, en particulier dans le cadre des activités de recherche clinique.

En outre, le Code de bonne conduite, diffusé à l'ensemble des collaborateurs, souligne l'engagement de bioMérieux à respecter la confidentialité et à appliquer les réglementations en vigueur lors de l'accès, de l'utilisation et/ou de la divulgation de telles données.

3.6.5.3 Cybersécurité

La cybersécurité est une activité essentielle chez bioMérieux afin de garantir la protection de son patrimoine informationnel et protéger ses clients. La Direction Générale de bioMérieux s'engage dans la protection de ses données au travers d'une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI).

bioMérieux a mis en place une gouvernance cybersécurité en charge de faire appliquer la PSSI de l'entreprise. Cette Gouvernance est organisée selon la norme ISO 27001, notamment avec un Système de Management de la Sécurité des Systèmes d'Information.

Cette gouvernance est sous la responsabilité d'un RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information, CISO en anglais). Le RSSI s'appuie sur des directives de sécurité rédigées en déclinaison de la PSSI.

Le RSSI est à la tête de deux équipes, l'une est en charge de la sécurité des produits bioMérieux, l'autre de la sécurité du système d'information de bioMérieux au niveau mondial.

bioMérieux a mis en place une charte informatique qui doit être appliquée par l'ensemble des utilisateurs de son système d'information.

Un SOC (*Security Operation Center*) assure la cybersécurité, et surveille l'ensemble des systèmes informatiques et est en mesure d'intervenir en cas d'alerte 24h/24, 7j/7.

Un DPO (*Data Privacy Officer*) est en charge de la protection de données personnelles. Il travaille en étroite collaboration avec la cybersécurité. Il est notamment responsable de l'application et du suivi de la RGPD.

L'équipe gouvernance cybersécurité s'appuie sur des équipes opérationnelles associées à la cybersécurité.

Actions mises en œuvre

Le RSSI a mis en place une politique de formation et sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs de bioMérieux. Il organise aussi des campagnes de faux *phishing* pour évaluer l'efficacité de ces formations.

En 2022, bioMérieux a réalisé trois campagnes de test, simulé une attaque, organisé un test de vulnérabilité et une campagne de *phishing*.

bioMérieux apporte une attention toute particulière à la protection de son système d'information notamment par des processus spécifiques tels que :

- la protection contre les *malwares* avec des solutions type EDR ;
- les mises à jour de ses systèmes et applications ;
- la gestion des données et des sauvegardes ;
- la protection des données par le chiffrement des postes ;
- la gestion des risques et des crises IT ;
- la gestion des plans de continuité ;
- le suivi de la sécurité dans les projets ;
- la gestion des incidents de sécurité, des vulnérabilités et la veille sur les nouvelles menaces ;
- la gestion de l'obsolescence ;
- la protection des mails et des accès Internet ;
- la protection de son réseau d'entreprise par une équipe *Network Security* ;
- la gestion des identités et des accès aux services et applications bioMérieux (par défaut, les utilisateurs ne sont pas administrateurs de leur poste).

L'équipe gouvernance cybersécurité évalue chaque année la robustesse de ses installations et ses processus grâce à des exercices de tests de vulnérabilité et des tests de pénétration.

Le RSSI suit le niveau de sécurité de l'entreprise grâce à des indicateurs de sécurité qui lui sont présentés chaque mois. Il maîtrise son organisation au travers de comités de sécurité en fonction des départements (IS, R&D, Production, DPO, etc.).

Le DPO (*Data Privacy Officer*), en charge de la protection de données personnelles travaille en étroite collaboration avec la cybersécurité. Il est notamment responsable de l'application et le suivi de la RGPD.

3.6.6 Éthique des affaires

Gouvernance et Programme Éthique et Conformité

À travers le programme éthique et conformité, bioMérieux rappelle que les affaires doivent être conduites 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. Il est conçu pour l'ensemble des collaborateurs afin de prévenir les comportements contraires à l'éthique et rappelle également les règles applicables en matière de *lobbying* (cf. § 3.6.2).

Actions mises en œuvre

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 2022, 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.

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, ainsi que sur une équipe en charge du contrôle des importations et 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 qui constitue le réseau *Local Compliance Team* (LCT), relais de l'équipe Corporate. Il a pour responsabilité d'assurer localement la diffusion et l'application du programme. Il 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 obligatoires, actualisées chaque année. Elles ont pour objectif de sensibiliser les salariés aux réglementations et procédures internes applicables.

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 2022, plus de 25 000 formations en ligne ont été assignées aux salariés dans l'ensemble des filiales, incluant des cours sur le Code de bonne conduite, la confidentialité, et le processus d'investigation des alertes. D'autre part, une formation en ligne sur la lutte contre la corruption a été assignée à tous les distributeurs.

Le programme de conformité de bioMérieux s'inscrit dans le programme global du groupe Institut Mérieux, porté par la Direction Audit, Risques et Conformité Groupe. Cette direction assure un déploiement homogène dans l'ensemble des entités et fournit des méthodologies, outils et supports destinés à accompagner la construction des dispositifs de conformité de ses filiales.

A ce titre, le module de formation « Règles de Conduite Institut Mérieux » a été assigné à environ 10 000 collaborateurs de bioMérieux en 2021, atteignant un taux de réalisation de près de 90 % en fin d'année 2021.

Le module de formation du Groupe « Confidentialité » a par ailleurs été lancé auprès de l'ensemble des collaborateurs de la Société en 2022 et présente un taux de réalisation de près de 92 % en fin d'année.

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 le respect des Droits de l'Homme, la liberté d'association et de négociation, la lutte contre l'esclavage, le trafic des êtres humains, la corruption et le trafic d'influence, le blanchiment d'argent. Cette version du Code de bonne conduite traite également des pratiques à adopter en matière de relations avec les professionnels de santé et de la protection des données à caractère personnel. Elle est disponible en 17 langues

(allemand, anglais, arabe, chinois simplifié, chinois traditionnel, coréen, espagnol, français, grec, italien, japonais, polonais, portugais, russe, serbe, thaï et turc). 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.

(1) [https://www.biomerieux.com/content/dam/biomerieux-com/04---our-responsibility/global-code-of-conduct/fr/2021%20CODE%20OF%20CONDUCT%20-%20FRENCH%20-%20WEB%20\(1\).pdf](https://www.biomerieux.com/content/dam/biomerieux-com/04---our-responsibility/global-code-of-conduct/fr/2021%20CODE%20OF%20CONDUCT%20-%20FRENCH%20-%20WEB%20(1).pdf)

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.

Le Groupe demande à ses partenaires extérieurs de respecter les principes éthiques des affaires exposés dans le Code de bonne conduite et dans le guide regroupant les « Pratiques d'affaires applicables aux tiers ». Ces documents ou leur référence Internet sont inclus en annexe de principaux contrats que bioMérieux établit avec ses fournisseurs et ses distributeurs afin de s'assurer de leur engagement dans le respect de l'éthique des affaires.

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 ⁽¹⁾. Ce manuel, accessible sur le site Internet institutionnel de la Société et sur son Intranet, décrit les attentes de la Société dans ses relations avec ses partenaires.

La Société a également développé un guide décrivant les « Pratiques d'affaires applicables aux tiers » afin de sensibiliser les partenaires au respect des règles de conduite éthique de la Société dans les affaires. Le programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence comprend une procédure d'approbation des tiers, s'appuyant sur des questionnaires spécifiques. Une équipe dédiée d'analystes, au sein du département éthique et conformité, est responsable du contrôle préalable des tiers potentiels. De plus, un programme de veille des partenaires commerciaux de la Société est également mis en œuvre à l'aide d'un logiciel qui permet d'identifier rapidement et automatiquement les prestataires et d'isoler ceux qui pourraient être néfastes 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 en 2021 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, en 2021, 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 en 2021 par 4 419 collaborateurs dans le monde. Le département éthique & conformité et un cabinet de conseil ont travaillé sur une définition de la sensibilisation des employés à la conformité et aux 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/content/dam/biomerieux-com/04---our-responsibility/03---healthcare-ecosystem/040268_-_att_2_-_manuel_de_prevention_de_la_corruption_-_fr_2.pdf.coredownload.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 également déployée dans l'ensemble des pays où bioMérieux est présent. 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 et d'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.

Tout signalement effectué via cette *hotline* est examiné par le département éthique et conformité qui les traite de façon confidentielle et se charge d'effectuer les diligences nécessaires pour répondre à chaque message et déployer les mesures appropriées. Un *reporting* et un suivi des cas traités sont effectués par le Comité éthique et conformité.

Le système de ligne d'alerte a été audité par le service Audit Interne de l'Institut Mérieux. Les conclusions de cet audit ont montré que le système est bien communiqué aux employés et aux tiers dans le monde entier et qu'en 2022 un total de 94 rapports a été soumis par ce biais. L'audit démontre que toutes les alertes reçues sont soigneusement examinées et que les politiques de non-représailles et de confidentialité sont appliquées à tout moment.

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.

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 ;
- prendre en compte, du mieux possible, les enjeux environnementaux et sociétaux de ses activités et de leurs conséquences ;
- respecter le droit à la vie privée, le droit de propriété et le droit d'accès aux informations confidentielles.

Réalisations 2022

En 2022, le taux de réalisation des formations Conformité s'est élevé à :



- 84 % pour le Code de bonne conduite (contre 86 % en 2021) ;
- 92 % pour la confidentialité ;
- 88,99 % pour la lutte contre la corruption (par les distributeurs).

3.7 Notre impact social

Chez bioMérieux, les collaborateurs contribuent à améliorer la santé dans le monde. La santé et le bien-être sont un pilier de l'expérience collaborateur. La Société s'engage à favoriser l'épanouissement de chaque collaborateur.

 <p>COLLABORATEURS Nous veillons au bien-être et au développement de nos collaborateurs, qui contribuent tous à sauver des vies</p>	<p>Engagements majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Objectifs 2025 : <ul style="list-style-type: none"> ● Taux d'accident avec arrêt ÷ 2 à 0,6 vs. 1,2 en 2020 ● Égalité femmes-hommes >40 % de femmes N-1 du Comité de Direction avec un rôle global ● Diversité >35 % de profils internationaux N-1 du Comité de Direction avec un rôle global 	<p>Résultats 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Taux d'accident avec arrêt : 0,94 ● 33,75 % de femmes N-1 du Comité de Direction avec un rôle global ● 33,75 % de profils internationaux N-1 du Comité de Direction avec un rôle global
---	--	---

3.7.1 Notre culture : promouvoir le bien-être et le développement de nos collaborateurs

Les activités décrites ci-dessous font essentiellement référence aux États-Unis et à la France qui représentent 73 % des collaborateurs. Ils sont les pilotes et servent de référence avant extension aux autres pays du Groupe, tout en tenant compte des législations et cultures locales. De nombreuses procédures, notamment de recrutement, les pratiques salariales, la politique de formation et les revues annuelles de performance s'appliquent à l'ensemble des salariés.

En accompagnant l'organisation, l'encadrement et les collaborateurs, l'ensemble des équipes ressources humaines (RH), fortes de l'état d'esprit de la Société « *Belong – Dare – Impact* », offre une expérience unique, renforce le sentiment d'appartenance et l'engagement, mobilise les compétences nécessaires, et ainsi, augmente l'impact de chacun pour contribuer à la mission de bioMérieux.

Pour réaliser cette ambition, les équipes RH s'appuient sur un réseau interne de partenaires RH locaux (sur un site, dans un pays, un cluster ou au niveau global), qui sont les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs et managers sur tous les sujets concernant les ressources humaines.

Actions mises en œuvre

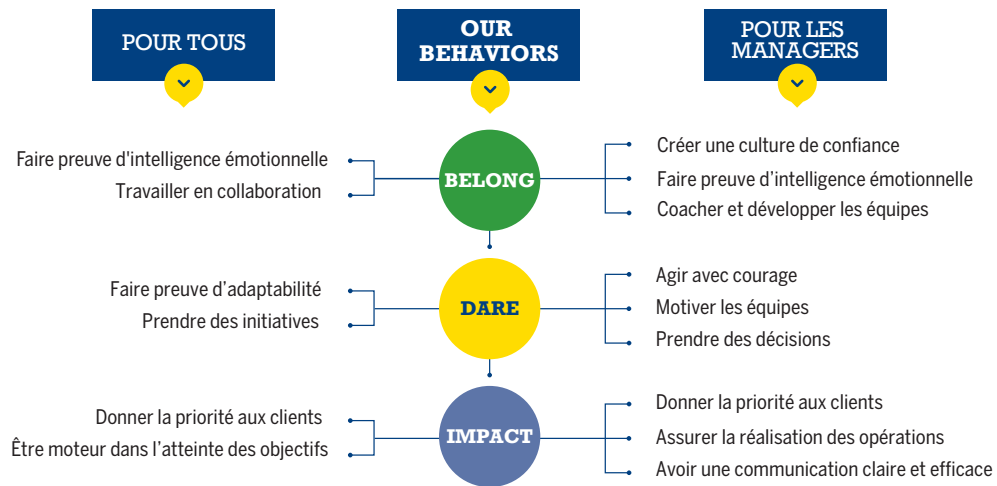
Des Centres d'Expertise (CoEs) globaux et régionaux sont mis en place pour accompagner les principaux enjeux stratégiques RH :

- CoE attraction des talents pour identifier, attirer et sélectionner les candidats correspondants aux besoins de bioMérieux ;
- CoE engagement des collaborateurs pour leur assurer une expérience stimulante tout au long des étapes-clés de leur vie professionnelle (intégration, rémunération et avantages, reconnaissance, voyages et expériences de mobilité internationale) ;
- CoE formation & développement pour soutenir l'évolution des collaborateurs (compétences, comportements, évolution de carrière) ;
- CoE performance RH pour soutenir les activités des équipes RH et Communication (gestion de projet, indicateurs de performance, processus, etc.).

Ces CoEs assurent également une collaboration harmonieuse avec les nouvelles équipes qui rejoignent la Société suite aux acquisitions.

Our Behaviors

Pour renforcer sa culture d'inspiration et de différenciation, bioMérieux s'appuie sur un modèle nommé *Our Behaviors*. Ce modèle comprend un ensemble de compétences comportementales partagées par tous les collaborateurs et les managers. bioMérieux est convaincue que la combinaison de compétences techniques et comportementales est une condition préalable à une performance durable. Le modèle *Our Behaviors* définit un cadre de leadership s'appliquant plus spécifiquement aux rôles de direction et de management. Ce modèle a été déployé en interne grâce à un guide de référence disponible en 6 langues, permettant de traduire en action les valeurs de la Société. Il a été conçu pour favoriser l'alignement entre la culture de l'entreprise et les actions, partout dans le monde.



Résultats 2022



bioMérieux a obtenu la certification Top Employer, décernée par le *Top® Employers Institute* pour 15 pays et trois régions. Cette reconnaissance est le résultat de la stratégie *People and Culture*, dont le déploiement a permis d'être de nouveau certifié Top Employer dans tous les pays et régions où bioMérieux a postulé. Avec un score global de 83,82 % obtenu en janvier 2023, contre 83,77 % l'année précédente, la performance de la Société est supérieure à la moyenne des entreprises certifiées tous domaines d'activité confondus.

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

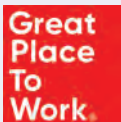
Top Employer Afrique : Afrique du Sud, Égypte, Côte d'Ivoire et Kenya, depuis 2021.

Top Employer Chine depuis 2019.

Top Employer Amérique latine : Brésil depuis 2021 et Argentine, Chili et Colombie en 2022. 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 4^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 2022 est le résultat d'un sondage mené auprès de plus de 31 568 étudiants provenant de 17 069 écoles/universités et 128 domaines d'expertise très variés. bioMérieux se classe dans le Top 100 pour les étudiants en écoles d'ingénieurs et d'informatique. De plus, bioMérieux apparaît pour la 4^e année consécutive au Palmarès Universum France 2022 des entreprises françaises les plus attractives pour les cadres. L'enquête a été menée auprès de plus de 9 994 cadres, anciens de 170 grandes écoles/universités de commerce et d'ingénieurs. Pour ce classement, bioMérieux se positionne dans le Top 100.



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 dans 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 deux ans et a progressé à la 41^e place 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.



bioMérieux a reçu dans le cadre du palmarès des Meilleurs Employeurs 2023 de France la note de 4,2 sur 5. L'évaluation est fondée sur les commentaires des collaborateurs, ou anciens collaborateurs, soumis pendant un an, entre fin octobre 2021 et fin octobre 2022.

3.7.2 Santé et sécurité des collaborateurs

3.7.2.1 Politique et organisation en matière de santé et sécurité

La démarche Santé et Sécurité de la Société est intégrée à la politique globale Santé, Sécurité et Environnement (SSE), qui est signée par le Président Directeur Général de bioMérieux.

La Société s'engage 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 ses activités et la diminution de la production de déchets ;
- 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 ses produits ;
- améliorer en continu son système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement et ses 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.

Actions mises en œuvre

bioMérieux a mis en place une méthodologie de gestion de la santé et de la sécurité au travail permettant d'obtenir des certifications internationales.

Réalisations 2022

En 2022, 86 % des principaux sites industriels sont certifiés ISO 45001.

3.7.2.2 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 rapport des accidents du travail est réalisé, analysé mensuellement en Comité de Direction et affiché dans la Société.

Actions mises en œuvre

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.

La performance de bioMérieux résulte du déploiement à l'échelle mondiale par le département SSE de nombreux processus et outils. 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., grâce au 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.) ;
- 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.

Réalisations 2022

En plus de l'indicateur clé de réduction du taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt par rapport à 2020, la Société s'est fixé pour objectif à l'horizon 2025 de réduire de 50 % le taux de fréquence d'accidents du travail enregistrables totaux par rapport à 2020, soit un taux inférieur ou égal à 0,6. En 2022, la réduction se portait à -1,5 % soit un taux de fréquence de 2,57.

La performance en matière d'accidents du travail 2022 est en ligne avec celle de l'année précédente, et confirme une véritable progression par rapport à 2019 et les années antérieures. L'évolution de ces indicateurs est détaillée dans le tableau ci-dessous :

Principaux indicateurs de sécurité ^(a)	2022	2021	2020
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	0,94	1,3	1,2
Taux de fréquence des accidents du travail enregistrables totaux	2,57	2,7	2,6
Taux de gravité des accidents du travail	0,03	0,04	0,02
Nombre de maladies professionnelles	19	10	12

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

3.7.2.3 Bien-être au travail et promotion de la santé

La santé et le bien-être est l'un des axes majeurs de l'expérience collaborateur chez bioMérieux. Pour soutenir ce pilier, la Société a lancé en 2022 une revue de ses activités pour la promotion de la santé et le bien-être au travail. Cette analyse a consisté en un examen des initiatives et des pratiques existantes et des propositions de nouveaux programmes qui pourraient être mis en œuvre aux niveaux local et régional pour améliorer le bien-être.

Actions mises en œuvre

Deux des programmes pilotes ont été déployés dans le cadre de cette analyse :

- en France, conférences sur des sujets liés à la santé et au bien-être (lien entre stress et système immunitaire, impact du jeûne intermittent sur la santé, témoignage d'une équipière traitée pour un cancer du sein) et ateliers (sophrologie, qigong, réflexologie) ;
- dans plusieurs pays d'Europe de l'Est et du Moyen-Orient, test d'une plateforme d'outils de pleine conscience disponible en 12 langues, pour aider les collaborateurs à gérer les situations et événements stressants.

La Société a mis en place des outils et initiatives spécifiques au service de la santé de ses collaborateurs :

- couverture par une assurance santé (nationale, privée, ou les deux) ;
- prise en charge, sur la plupart des sites, de la vaccination (antigrippale saisonnière, COVID-19...) ;
- mise à disposition d'installations sportives ou subventions pour l'accès à une salle de sport ;
- mise à disposition, en France et aux États-Unis, 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 France depuis mars 2020, un service « second avis médical » est déployé et permet à chaque collaborateur 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 ;

- accès aux États-Unis, à des services de santé à coût réduit pour les collaborateurs et leurs familles. Par exemple, le site de St. Louis (États-Unis) met à la disposition de ses plus de 800 collaborateurs et de leurs familles une structure médicale dédiée, sur place, de services médicaux gratuits. La confidentialité des données médicales est strictement respectée, et la Société n'a pas accès aux données personnelles ;
- extension dans certains pays, notamment aux États-Unis et en Chine, de la durée du congé parental ;
- en Chine, les collaborateurs bénéficient du congé légal de maternité et de paternité selon le lieu de travail, et d'un congé de garde d'enfants de 5 à 15 jours par an, jusqu'à l'âge de trois ou six ans.

D'autres initiatives et événements rassemblent les collaborateurs en leur proposant des offres et des prestations innovantes :

- Conciergerie : sur la plupart des sites français, bioMérieux a ouvert un guichet multiservices ;
- Marché local bio : certains sites proposent l'accès à un marché de producteurs locaux ;
- *Family Days* et rencontres avec les riverains : les sites de bioMérieux organisent régulièrement des événements visant à accueillir les familles des collaborateurs et les riverains des sites de bioMérieux.

En outre, bioMérieux intègre la prévention des risques psychosociaux pour ses collaborateurs dans son processus d'évaluation des risques professionnels (RPS), 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. § 3.7.4).

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'action.

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 les plateformes *HealthAdvicare* et *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). Ces services permettent à tout collaborateur du Groupe ainsi qu'à son entourage, de bénéficier notamment de consultations gratuites avec un psychologue.

Le programme *Health Advocate* offre un accès gratuit à des services tels que *NurseLine 24/7* et télémédecine, solutions de gestion des soins chroniques, visites de santé comportementales en personne et virtuelles.

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.

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.

Par ailleurs, pour soutenir les équipes dans les moments les plus critiques de la pandémie de COVID-19, bioMérieux a initié des politiques de télétravail qui ont évolué vers un guide de télétravail et des webinaires disponibles sur l'intranet mondial. Il met l'accent sur l'amélioration de l'engagement des employés grâce à une collaboration présentielle ou numérique, tout en encourageant la flexibilité et un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

3.7.3 Diversité et inclusion

Le sujet de la diversité et de l'inclusion est régulièrement discuté en Conseil d'administration et en Comité de Direction. La Société s'assure de sensibiliser ses collaborateurs et managers à cet enjeu, au moyen d'actions prenant en compte les spécificités locales des différents pays d'implantation de la Société. Le département des ressources humaines mesure les évolutions dans ce domaine.

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 chacun se sent respecté, soutenu et intégré. 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.

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

Actions mises en œuvre

En France, bioMérieux s'appuie sur des accords « Égalité professionnelle femmes/hommes ». Ils sont renégociés tous les trois ans et ont permis de mettre en place diverses mesures dont l'objectif est de respecter l'égalité de rémunération et les conditions de travail. 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 a été signé en janvier 2021 en France. À cette occasion, son champ d'application a été élargi à la diversité et l'inclusion. Cet accord insiste sur la mise en place d'outils de suivi d'indicateurs de performance revus par une commission 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 un objectif chiffré d'augmentation de représentation féminine dans les plus hauts niveaux de cadres et crée un congé second parent.

La Société organise en outre des événements sur des thèmes spécifiques tels que le leadership et le bien-être au travail des femmes, plusieurs formations et forums sur la diversité et l'inclusion 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.

Réalisations 2022

Pour rappel, bioMérieux s'est fixé en 2022 l'objectif d'atteindre au moins 40 % de femmes et 35 % de profils internationaux (non français) d'ici 2025 au sein des N-1 du Comité de Direction ayant un rôle global.

En 2022, les résultats sont de 33,75 % de femmes et 33,75 % de profils internationaux parmi les 81 personnes, managers avec des rôles globaux.

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.

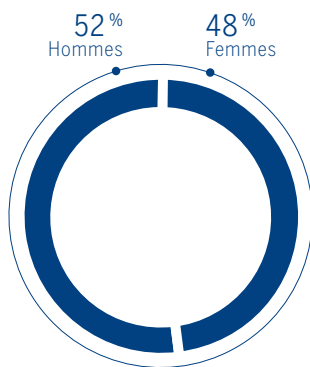
L'index a été publié sur le site internet de la Société en mars 2023. Il s'établissait à 93/100 en mars 2022.

LA LOI RIXAIN

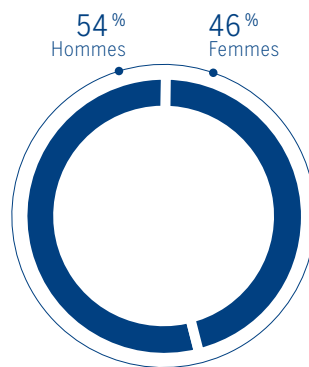
En 2022, en France, la proportion de femmes est de 19 % au sein du Comité de Direction et de 21 % au sein des cadres dirigeants.



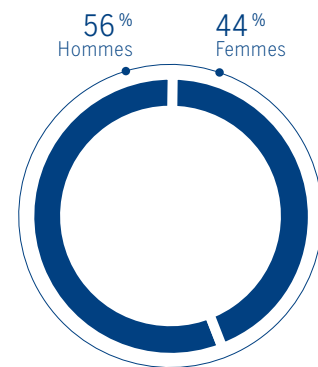
Répartition femmes/hommes au sein des effectifs cadres et des effectifs manager



EFFECTIF GLOBAL



EFFECTIF CADRE



EFFECTIF MANAGER
En France, 49 % des managers sont des femmes



Taux de promotions internes femmes/hommes

Zones géographiques	2022			2021		
	Nombre de promotions Femmes	% de promotion Femmes	Nombre total de promotions	Nombre de promotions Femmes	% de promotion Femmes	Nombre total de promotions
France	284	64 %	441	273	62 %	441
Europe & Moyen-Orient	61	52 %	117	38	58 %	65
Afrique	5	100 %	5	4	80 %	5
Amériques	240	43 %	562	144	44 %	328
Asie-Pacifique	23	53 %	43	13	43 %	30
TOTAL	613	52 %	1 168	472	54 %	869

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

Favoriser l'inclusion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap

bioMérieux est engagée depuis plus de 20 ans dans une politique en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap initiée dans un premier temps en France avec la signature d'un premier accord d'entreprise sur le sujet en 1997 sur le site de La Balme.

Actions mises en œuvre

En France, un accord d'entreprise est signé tous les quatre ans pour l'ensemble des sites français de bioMérieux. Pour l'année 2022, bioMérieux a renouvelé son engagement en France à l'occasion de la signature de l'accord collectif d'une durée de quatre ans, signé à l'unanimité des organisations syndicales. L'agrément de cet accord n'a pas été demandé car bioMérieux en France dépasse le taux d'emploi minimum légal depuis 2020. Cet accord conforte les actions déjà engagées et ajoute de nouvelles mesures pour favoriser l'inclusion de collaborateurs en situation de handicap au sein de l'entreprise.

Il renforce en particulier les actions suivantes :

- un engagement de recrutement, toute nature de contrat confondu ;
- un budget volontaire de 260 000 € dédié aux collaborateurs en situation de handicap permettant notamment de favoriser leur maintien dans leur poste ;
- un renforcement de sensibilisation et de formation des acteurs impliqués dans l'accueil de personnes en situation de handicap ;
- l'aménagement de fin de carrière (possibilité de quitter l'emploi trois mois avant le départ à la retraite, sans perte de rémunération) ;
- plus de droits pour les collaborateurs détenteurs d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) : 2 journées rémunérées par an pour effectuer les démarches liées au handicap, possibilité de mobiliser son CPF sur le temps de travail pour améliorer leur employabilité, une journée par an offerte sur le compte épargne temps, l'aménagement de fin de carrière (possibilité de quitter l'emploi trois mois avant le départ à la retraite, sans perte de rémunération).

Des actions de sensibilisation grâce aux journées « Handibio » sont également prévues à destination de tous les collaborateurs.

Chaque site français dispose d'un correspondant Handicap et il en existe également au niveau de l'entreprise (France).

bioMérieux renouvelle également chaque année le programme #HandiBioRecrutement, dont les objectifs sont la sensibilisation des managers et l'organisation d'une journée dédiée au recrutement, avec le soutien de partenaires locaux tels que Cap'Emploi et les Groupements d'Employeurs Travailleurs Handicapés (GETH).

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 défavorisées ; elles ont permis d'ouvrir des discussions, de partager des conseils, de favoriser la cohésion d'équipe.

Dans le cadre de sa responsabilité sociale, 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 de 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.

Réalisations 2022

Ainsi, la politique de bioMérieux en France et toutes les initiatives de sensibilisation, permettent d'améliorer le taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap tel qu'il est mentionné dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). En 2021, le taux d'emploi brut de salariés en situation de handicap était de 6,25 % contre 6,12 % en 2020. Ce taux d'emploi est en constante progression et a permis à la Société en France de dépasser le minimum de 6 % légal requis. Le taux d'emploi 2022 sera publié au mois d'avril 2023.

Zones géographiques	% collaborateurs en situation de handicap/effectif 2022	% collaborateurs en situation de handicap/effectif 2021
France	ND ^(a)	6,25 %
Europe (hors France) & Moyen-Orient	0,79 %	0,99 %
Amériques	4,24 %	4,02 %
Asie-Pacifique	0,00 %	0,00 %

(a) Le taux d'emploi 2022, 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 2023. Le taux de 2022 sera publié dans le document d'enregistrement universel 2023.

Mesures anti-discrimination

Les actes de discrimination sont des violations graves des droits de l'Homme. Les discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, aux handicaps, à la situation familiale, à l'âge, aux opinions politiques et philosophiques, aux convictions religieuses, aux activités syndicales, ou liées aux origines ethniques, sociales, culturelles d'origine nationale sont interdites de même que l'intimidation et le harcèlement sexuel. Les discriminations liées à la grossesse sont également interdites.

Actions mises en œuvre

bioMérieux prend au sérieux les allégations de discrimination ou de harcèlement. En cas de problème de discrimination, bioMérieux conseille aux collaborateurs de s'exprimer librement et de signaler les cas de non-conformité. Le Code de bonne conduite de la Société souligne l'interdiction de toute discrimination et donc tout collaborateur témoin d'un manquement doit le signaler à son responsable et/ou contacter la Direction des ressources humaines, la Direction juridique et la Direction de la conformité.

Le dispositif d'alerte est identique à celui détaillé au § 3.6.6. Tous les cas de discrimination signalés sont traités et font l'objet d'enquêtes.

3.7.4 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.

Ce dialogue social se matérialise à tous les niveaux de l'entreprise : par exemple, au niveau local sur chaque site avec des instances telles que le Comité social et économique, et en France au niveau entreprise avec notamment les négociations d'accords collectifs.

Actions mises en œuvre

Les Comités Sociaux Économiques

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 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. La fréquence des réunions est revenue à un niveau normal en 2022, soit neuf réunions en 2022.

Il existe cinq commissions au niveau central qui dépendent du CSE Central, toutes composées de salariés, élus ou non, et de représentants de la direction et qui se réunissent entre une et quatre fois par an :

- la commission égalité professionnelle ;
- la commission santé/prévoyance en charge de suivre les comptes du régime de mutuelle et de prévoyance. Elle vote les éventuelles augmentations de cotisation ;

- la commission logement en charge de suivre avec l'assistante sociale et Action logement les solutions de logement offertes aux salariés ;
- la commission formation ;
- la CSSCT Centrale en charge des questions relatives à la santé et aux conditions de travail des collaborateurs.

Il existe également des commissions sur chacun des cinq sites en France avec la même composition paritaire :

- la commission handicap ;
- la commission restauration ;
- la CSSCT locale, qui existe sur tous les sites malgré l'obligation de création sur les seuls sites de plus de 300 collaborateurs.

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 deux fois en 2021 et deux fois en 2022.

Résultats 2022

Les accords collectifs d'entreprise

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.

Le nombre d'accords proposés à la négociation chaque année est très élevé (entre cinq et dix accords ou avenants par an sont négociés et conclus chaque année).

À titre d'illustration, les principaux accords et avenants signés au sein de bioMérieux depuis 2019 sont détaillés ci-dessous :

ACCORDS EN VIGUEUR	DATE DE SIGNATURE	DATE DE FIN D'APPLICATION
Élections 2019 des membres du Comité Social et Économique (CSE) de la Société bioMérieux S.A.	04/07/2019	31/10/2023
Avenant à l'accord de l'élection des membres du CSE du 04/07/2019	12/07/2019	31/10/2023
Organisation du Dialogue social	04/07/2019	31/10/2023
Avenant à l'accord sur l'organisation du Dialogue Social du 04/07/2019	27/05/2020	31/10/2023
Égalité professionnelle Hommes-Femmes pour les exercices 2021-2022-2023	15/01/2021	31/12/2023
Emploi des travailleurs en situation de Handicap 2022-2025	15/02/2022	31/12/2025
Intéressement pour les exercices 2022-2023-2024	06/04/2022	31/12/2024
Supplément d'Intéressement	27/03/2020	31/12/2024
Protocole d'accord concernant la négociation annuelle 2022 sur les salaires, les conditions de travail, l'égalité professionnelle & la mobilité durable (NAO)	16/02/2022	31/12/2022
Avenant au Protocole d'accord NAO du 16/02/2022	29/03/2022	31/12/2022
Qualité de Vie au Travail	31/01/2019	31/01/2022
Seniors : Accord Accompagnement fin de carrière	26/05/2020	01/01/2024
Indemnités de Transport pour les trajets domicile-lieu de travail	18/07/2022	Indéterminée
Télétravail	26/10/2021	25/10/2023
Avenant à l'accord sur le Télétravail du 26/10/2021	28/07/2022	25/10/2023

Dans le courant de l'année 2022, bioMérieux SA et ses filiales européennes ont négocié le renouvellement de la mise en place d'un Comité Européen. Ces négociations ont abouti à la signature, fin 2022, d'un nouvel accord instituant un Comité Européen avec des avancées, telles qu'une réunion de plus par an (trois par an versus deux par an) ainsi qu'une représentativité nationale plus importante. Ainsi, dès l'entrée en vigueur de ce nouvel accord, chaque pays aura la possibilité de désigner un représentant pour siéger au sein du Comité Européen, quel que soit son effectif.

Aux États-Unis, des réunions d'équipe annuelles (*All-Hands*) sont organisées dans le but de partager des informations. Au cours de ces réunions, les collaborateurs ont l'occasion d'exprimer leurs points de vue et d'interroger l'équipe de direction américaine sur les initiatives en cours. Les réunions *All-Hands* font également partie intégrante de la culture américaine. C'est l'occasion pour les collaborateurs d'apporter leur contribution et de poser des questions en direct à l'équipe de direction américaine.

La Société reconnaît la valeur et l'importance d'avoir la possibilité de résoudre les difficultés rencontrées et encourage la communication entre les collaborateurs à tous les niveaux. Un processus de communication avec le manager et/ou le responsable RH, est établi pour permettre d'évoquer les éventuels problèmes liés au travail ou le sentiment de ne pas avoir été traité équitablement en ce qui concerne les affectations de travail ou l'application des politiques, processus et pratiques de l'entreprise (y compris les mesures correctives). Tous les collaborateurs peuvent communiquer directement avec les ressources humaines à n'importe quelle étape du processus. Toutes les préoccupations seront traitées avec respect et de manière appropriée. Les employés peuvent également signaler des problèmes en contactant la ligne éthique par téléphone ou en ligne. Tous les signalements à la ligne éthique peuvent être effectués de manière anonyme ou au nom du déclarant. Ce processus peut être activé par tous en toute confidentialité et sans crainte de sanction.

3.7.5 Gestion des effectifs et des compétences

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, les managers et les équipes des ressources humaines.

Actions mises en œuvre

Gestion de la performance et des carrières

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 biannuels, des actions nécessaires à l'amélioration de la performance collective et individuelle sont mises en place (cf. § 3.7.1 *Our Behaviors*). L'entretien de mi-année a pour objectif de définir le plan de développement des collaborateurs, notamment le plan de formation.

Le Comité de Direction et la fonction ressources humaines ont redéfini l'ambition du *Process Talent Management* en 2022, qui cible les postes et collaborateurs clés dans la réussite de la stratégie *business* de la Société aujourd'hui et demain. L'identification de collaborateurs à fort potentiel permet de bâtir les plans de succession sur les postes stratégiques. En collaboration avec Mérieux Université, la Société a conçu des programmes et parcours spécifiques afin d'accompagner leur développement.

De manière plus générale, la politique mise en œuvre par bioMérieux consiste à croiser les besoins de compétences de l'organisation issus des feuilles de route stratégiques, avec les profils de compétences, l'expérience et les souhaits d'évolution des collaborateurs. Cela passe notamment par une promotion interne active des postes ouverts au recrutement, par un accompagnement managérial et RH adapté afin de conseiller le collaborateur dans son projet, et enfin par la mise en place le cas échéant des actions de formation et de développement nécessaires à la réussite du projet.

En France, bioMérieux décline un Plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). C'est une démarche de planification des effectifs 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 :

- la gestion des nouvelles compétences professionnelles (vente, chaîne d'approvisionnement, médecine), qui répondent aux exigences de l'évolution des marchés, des technologies de la digitalisation et des besoins de l'entreprise ;
- le renforcement des pratiques managériales, avec le déploiement du modèle de compétences en leadership *Our Behaviors*.

Cette démarche se construit en plusieurs étapes :

Étape 1 : identifier l'impact des évolutions de l'environnement et de la stratégie de l'entreprise sur les métiers et des compétences.

Étape 2 : identifier, concevoir et mettre en œuvre différentes actions pour réaliser l'adéquation (élaboration de programmes de formation pour aider les collaborateurs à s'adapter aux nouveaux rôles, métiers, réalités et assurer la transmission de connaissance notamment en matière d'expertise scientifique).

Étape 3 : communiquer, impliquer et suivre dans le but de sensibiliser les managers et les collaborateurs aux priorités de formation que nécessite leur métier. Encourager des discussions régulières sur le développement entre le collaborateur et le manager et rendre les employés acteurs de leur développement au sein de l'entreprise. bioMérieux propose différentes opportunités de développement sur la base de l'approche 70/20/10 : 70 % des actions se font « dans le quotidien », 20 % par « l'apprentissage avec les autres », et 10 % par « la formation continue ».

L'espace digital *Learning portal* facilite l'accès aux ressources de formation.

Chaque collaborateur dispose d'un espace personnalisé et dédié appelé *My Learning and Development* qui propose des ressources pour faciliter l'apprentissage autonome lié aux besoins professionnels individuels, une expérience améliorée pour l'apprenant et des fonctionnalités de *reporting* pour les administrateurs RH afin de bénéficier de rapports et de tableaux de bord, assurant un meilleur pilotage de l'activité.

Les évaluations individuelles ont évolué en 2021 et permettent d'identifier un plan de développement individuel sur les dimensions de savoir, savoir-faire et savoir-être.

En 2022, bioMérieux a fait évoluer le processus de gestion de la performance et du développement des collaborateurs. Actuellement en phase pilote, un nouveau dispositif nommé « GPS » (*Growth, Performance and Shared results*) remplacera le PMP (*Performance Management Process*) en 2023. Il s'agit d'opérer un changement de philosophie, en passant du PMP, un processus de gestion de la performance individuelle, au GPS, un processus qui valorise encore davantage la culture d'entreprise. L'objectif est de contribuer à renforcer le sens de la mission des collaborateurs en la replaçant concrètement dans la perspective des priorités de l'entreprise.

Ce nouveau dispositif prévoit :

- l'introduction de priorités collectives d'équipe, en adéquation avec les priorités de l'entreprise et de chaque direction ;
- le renforcement du volet développement, *via* notamment la promotion du feedback de la part des collègues et pairs au sein de la Société ;
- l'évaluation transverse des *Behaviors*, avec le manager, les pairs et l'auto-évaluation.

Formation

bioMérieux s'appuie sur deux piliers pour répondre aux besoins de développement des collaborateurs. D'une part, Mérieux Université, l'université d'entreprise qui a pour vocation de former les collaborateurs du groupe Institut Mérieux. D'autre part, bioMérieux bénéficie d'une équipe dédiée au *Learning & Development* qui agit au plus proche des besoins spécifiques et locaux au sein de l'organisation.

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 ;
- la 9^{ème} édition du programme *Fit For the Future* qui a démarré au dernier trimestre 2022. 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 d'insuffler la culture d'entreprise et *Our Behaviors* (cf. § 3.7.1), Mériex 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 que doivent maîtriser les managers et des six compétences que doivent maîtriser les collaborateurs. Par ailleurs, grâce à un partenariat avec une plateforme multilingue de formation en ligne qui couvre un vaste champ de compétences diverses, Mériex 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 mises en place depuis 2019.

Chaque collaborateur de bioMérieux peut consulter l'intégralité de l'offre de formation dans un espace personnalisé accessible via l'intranet et les smartphones, le *Learning Portal*. Elle permet, au niveau mondial, d'accélérer la digitalisation des apprentissages et de répondre pour un large public et de manière plus réactive, aux besoins générés par les compétences émergentes telles que l'adaptation aux nouveaux outils informatiques, les nouvelles réglementations ou les nouvelles méthodes de travail notamment collaboratives.

En lien avec Mériex Université, bioMérieux développe des parcours spécifiques aux métiers (académies) afin de permettre aux équipes d'atteindre leurs objectifs. Elle a développé les académies Ventes, Service clients et R&D qui viennent s'ajouter aux académies *Supply chain* et Finance déjà existantes. Ces académies métier permettent aux collaborateurs d'avoir accès à des offres de développement en phase avec les enjeux de sa fonction.

Réalisations 2022

En 2022, le programme *First Time Leader Path* a été déployé par Mériex Université. Il s'agit d'un parcours de développement de 60 heures, se déroulant sur un an, pour les collaborateurs prenant des responsabilités de management pour la première fois dans leur carrière. Les sujets clés sont abordés comme par exemple : donner du *feedback*, déléguer, créer une vision d'équipe, motiver ses collaborateurs. Les participants feront partie d'une promotion de pairs pendant un an, pour bénéficier de leurs expériences mutuelles, de bonnes pratiques, et de co-développement. En 2022, 161 participants répartis en 13 groupes ont suivi ce programme, dans le monde entier.



En 2022, le total d'heures de formation s'est élevé à 281 723 heures. Il correspond à 21 heures en moyenne par salarié (contre 19 heures en 2021). Cette moyenne est de 13 heures en Amérique, de 36 heures en Asie-Pacifique et de 28 heures en Europe, Moyen-Orient et Afrique.

Le taux de formation des collaborateurs en 2022 est de 93 % ^(a).

(a) Nombre total de collaborateurs sur le nombre total de collaborateurs formés.

3.7.6 Attraction et rétention des talents

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.

Actions mises en œuvre

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.

<p>Structure de rémunération</p>	<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 part variable, comprenant les dispositifs légaux (intéressement, participation) et la prime sur objectifs, sur décision unilatérale de l'employeur. La Société envoie tous les deux ans 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 simulations financières ont été menées en 2022 afin de permettre l'application en 2023 des options retenues. Par exemple en France, un plan d'augmentation des primes de bonus pour les collaborateurs cadres a été prévu sur trois ans avec une première étape sur les bonus au titre de 2022 versés en 2023.</p>
<p>Participation, intéressement et épargne salariale (France)</p>	<p>Un accord de participation est en vigueur chez bioMérieux SA, selon la formule légale.</p> <p>L'accord d'intéressement dont bénéficient les collaborateurs de bioMérieux SA depuis 2013, a été renouvelé pour les exercices 2022 à 2024. Cet accord inclut une augmentation de l'intéressement principal ainsi qu'une augmentation de la limite maximale de l'enveloppe distribuable.</p> <p>La volonté de la Société est d'associer étroitement les collaborateurs 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 (PERCOL) ou plan d'épargne retraite (PERO), et actionnariat. La Société encourage l'épargne de la rémunération variable collective sur ce dernier dispositif par un abondement. Le PERCOL bénéficie d'un abondement de la Société qui peut aller jusqu'à 1,5 % de la rémunération annuelle brute des collaborateurs.</p> <p>Le montant comptabilisé dans les comptes de l'exercice 2022 au titre de l'intéressement 2023, s'élève à environ 34 millions d'euros contre environ 25 millions d'euros au titre de 2022.</p>
<p>Actionnariat salarié</p>	<p>Le plan d'épargne d'entreprise et plusieurs plans d'actionnariat salariés pour les collaborateurs du Groupe mené au cours des dernières années, permet aujourd'hui à près d'un collaborateur sur deux d'être actionnaire de bioMérieux (cf. § 7.4.2).</p>
<p>Retraites complémentaires</p>	<p>La Société porte une attention particulière à préparer la retraite de ses collaborateurs : PERCOL 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>
<p>Attribution gratuite d'actions</p>	<p>Afin de retenir les talents de la Société, 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.</p>
<p>Aménagement de fin de carrière focus France</p>	<p>bioMérieux apporte une grande attention aux fins de carrières de ses collaborateurs. Il existe en France plusieurs dispositifs leur permettant d'aménager cette période avant la retraite : cessation anticipée d'activité rendue possible grâce aux heures et journées épargnées sur le CET (Compte Épargne Temps) et abondées par l'entreprise, possibilité de demander un passage à temps partiel à hauteur de 80 %, trois ans avant le départ en retraite, dispense d'activité de trois mois avant la retraite pour une personne détentrice d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), dispositif spécifique de fin de carrière négociée pour une durée déterminée pour les années 2020 à 2024.</p>
<p>Congés</p>	<p>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.</p>

À fin décembre 2022, la totalité des frais de personnel (salaires, charges sociales, intéressement et participation) s'est élevée à 1 355 millions d'euros contre 1 140 millions d'euros au 31 décembre 2021 (cf. note 20 du § 6.1.2).

MESURES EXCEPTIONNELLES DE PRÉSERVATION DU POUVOIR D'ACHAT

France

Dans le contexte économique au cours de l'année 2022, bioMérieux a eu à cœur d'étudier toutes les mesures permettant de préserver au mieux le pouvoir d'achat de ses collaborateurs. Ainsi, tout au long de l'année 2022, bioMérieux a pris des mesures pour faire face à l'inflation particulièrement importante :

- versement d'une prime PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat) pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 40 000 € par an en mars 2022 ;
- budget d'augmentation de 3,3 % en avril 2022 ;
- augmentation de 1 à 2 % des salaires de base des salariés percevant au plus 50 000 € par an ;
- augmentation de l'indemnité de transport de 40 % et généralisation à l'ensemble des salariés ;
- création d'une indemnité de 2 € par jour de télétravail ;
- augmentation des minima conventionnels à trois reprises : en janvier, septembre et octobre.

En fin d'année, bioMérieux a en outre pris la décision de mettre en œuvre les dispositifs facultatifs de la loi portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, à savoir :

- la conversion de RTT acquis depuis le 1^{er} janvier 2022 en salaire ;
- le versement d'une prime de partage de la valeur d'un montant de 500 € ou 1000 €, selon la date d'entrée dans l'entreprise.

Enfin, la direction a décidé d'avancer à mi-décembre 2022 les discussions autour des salaires, habituellement prévues fin janvier 2023.

Autres pays de la région EMOA

Des augmentations ont été appliquées dans la plupart des pays avec un focus particulier sur les plus bas salaires.

États-Unis

- Une augmentation de 6 %, en fonction de l'atteinte des objectifs, en avril 2022.
- Un budget de plus de 9 millions de dollars pour s'aligner avec les niveaux de rémunération du marché.
- Versement d'une prime intégrant plusieurs critères avec une attention particulière pour les plus bas salaires.

République populaire de Chine, de Taïwan et de Hong Kong

Pendant la période de confinement due à la COVID-19, bioMérieux a mis en place différents types de soutien à ses collaborateurs comme la livraison de nourriture et de boissons, des bons d'achat en ligne, divers produits pour protéger la santé et améliorer le bien-être des collaborateurs des filiales.

Australie

Les collaborateurs ayant les salaires les moins élevés ont reçu une augmentation en octobre 2022.

Mobilité interne, emploi des jeunes et promotion

La Société considère que la mobilité interne est un levier de développement et d'engagement pour les collaborateurs et un élément d'attractivité pour de potentiels candidats.

Grâce à sa présence mondiale et la diversité de ses métiers, la Société peut offrir à ses collaborateurs des opportunités de développement professionnel verticales (au sein d'un même métier), horizontales (au sein de la même famille de métier) ou transversales (dans une autre famille de métier). Certaines mobilités intègrent également une composante géographique (changement de site, de pays, de continent). 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 croiser les besoins de compétences de l'organisation issus des feuilles de route stratégiques, avec les profils de compétences, l'expérience et les souhaits d'évolution de ses collaborateurs. Cela passe notamment par une promotion interne active des postes ouverts au recrutement, par un accompagnement managérial et RH adapté afin de conseiller le collaborateur dans son projet et enfin par la mise en place le cas échéant des actions de formation et de développement nécessaires à la réussite du projet.

INDICATEUR DE MOBILITÉ INTERNE VIA LES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

	2021	2022
Amériques (001)	32 %	25 %
Asie-Pacifique (002)	6 %	7 %
Europe, Moyen-Orient, Afrique (003)	39 %	30 %
MOYENNE GLOBALE	33 %	25 %

Attraction et rétention des 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 plusieurs partenariats avec des écoles principalement basées en région Auvergne Rhône-Alpes.

EM Lyon, la Fondation Université Grenoble Alpes et l'INSA Lyon sont des partenaires historiques de bioMérieux, la qualité de leur formation et leur orientation internationale sont des éléments essentiels permettant de tisser une collaboration durable. La Société s'engage à travers différents programmes tels que l'attribution de bourses étudiantes ou le parrainage de promotion afin de faire découvrir les métiers de l'industrie du diagnostic *in vitro* et ainsi offrir des opportunités de stages ou d'alternances.

L'ESTBB (École d'Ingénieurs en Biotechnologies de l'UCLy, Université Catholique de Lyon) est également un partenaire de longue date et bioMérieux embauche plus de 10 alternants chaque année issus de cette école.

L'école 42 est un partenariat plus récent. Les compétences informatiques sont aujourd'hui rares sur le marché de l'emploi. Il est donc crucial pour bioMérieux de renforcer les liens avec les écoles dans ce domaine et de développer son attractivité.

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).

12 VIE ont été conclus sur les années 2021/2022.

Réalisations 2022

Les indicateurs relatifs à l'attraction et la rétention des talents sont détaillés ci-dessous :



Nombre de collaborateurs ayant changé de niveau hiérarchique

Zones géographiques	2022		2021		2020	
	Nombre de promotions	% de l'effectif	Nombre de promotions	% de l'effectif	Nombre de promotions	% de l'effectif
France	441	11,3 %	441	11,8 %	388	10,6 %
Europe & Moyen-Orient	117	8,0 %	65	4,8 %	61	4,6 %
Afrique	5	3,4 %	5	4,6 %	3	2,8 %
Amériques	562	8,8 %	328	5,7 %	310	5,4 %
Asie-Pacifique	43	4,5 %	30	3,4 %	53	6,3 %
TOTAL	1 168	9,1 %	869	7,3 %	815	7,0 %

Pourcentage en nombre d'employés, détachés et expatriés, hors CDD et intérimaires.



Mouvements (entrées et sorties)

Entrées = 2 493	Sorties = 1 757	Sorties = 1 757	Taux de rotation global 2022	Taux de rotation global 2021
CDI = 2 120	Volontaires = 1 390	CDI = 1 554	13,8 %	14,1 %
CDD = 373	Involontaires = 367	CDD = 203		

Sont considérés comme motifs de départ volontaire : les démissions, les salariés en fin de CDD/mission, les salariés en fin de période d'essai, le consentement mutuel.



Taux d'absentéisme

Absentéisme : Valorisation/ jours théoriques	2022			2021		
	Nb de jours d'absence	Nb de jours théoriques	%	Nb de jours d'absence	Nb de jours théoriques	%
Amériques ^(a)	22 516	1 417 022	1,6 %	38 630	1 248 946	3,1 %
• États-Unis	19 679	1 269 391	1,6 %	37 621	1 101 948	3,4 %
Asie-Pacifique ^(b)	1 311	240 471	0,5 %	1 728	218 565	0,8 %
• Chine	688	89 250	0,8 %	495	85 500	0,6 %
Europe & Moyen-Orient ^(c)	71 014	1 112 828	6,4 %	55 231	1 054 565	5,2 %
• France	59 963	846 575	7,1 %	48 353	802 855	6,0 %

(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. L'Afrique ne rentre pas dans ce calcul.

Taux global d'absentéisme 2022	Taux global d'absentéisme 2021
3,5 %	4,0 %

3.7.7 Engagement

La Société s'engage à cultiver un esprit d'innovation et d'engagement collectif. bioMérieux reconnaît l'importance d'avoir des équipes qui se sentent entendues et dignes de confiance pour jouer un rôle dans la conduite du changement et faire de leur mieux. Dans ce contexte, bioMérieux a déployé en 2022 un programme d'engagement global baptisé *Voice of Employee* (VoE). Écouter, comprendre, agir sont les piliers de ce programme. bioMérieux s'efforce d'établir un environnement de travail ouvert à la diversité et l'inclusion dans lequel les collaborateurs se sentent libres d'être eux-mêmes, de s'exprimer et d'être proactifs pour améliorer leur expérience au sein de la Société.

Actions mises en œuvre

Comme première étape du programme VoE, une enquête d'engagement globale (GES : *Global Engagement Survey*) a été menée avec l'aide d'un partenaire externe. Le taux de participation a été de 75 % (plus de 9 100 collaborateurs en 2022). L'enquête a généré 64 000 commentaires et contributions, ce qui reflète l'intérêt des collaborateurs pour cette initiative. 181 sujets ont été identifiés, donnant une vision commune de ce qui est important pour les collaborateurs de bioMérieux dans le monde entier. Elle sera renouvelée régulièrement, permettant ainsi de suivre l'engagement des collaborateurs. bioMérieux a publié les résultats de l'enquête en interne et les a utilisés dans un processus d'amélioration continue. Ces actions ont été construites en collaboration avec les managers et les collaborateurs après avoir discuté ouvertement des résultats de l'équipe. L'enquête comprenait 30 questions couvrant six thématiques liées à

l'expérience collaborateur chez bioMérieux (un environnement de travail positif, la confiance dans l'entreprise, les opportunités de développement, un encadrement aidant, la santé et le bien-être au travail, le sens de son travail).

Dès que les résultats ont été collectés et analysés, des plans d'actions ont été initiés à deux niveaux :

- au niveau local, au plus proche des collaborateurs, avec leurs managers,
- au niveau global en vue d'assurer une culture commune.

Réalisations 2022

Le score d'engagement global en 2022 est de 7,7/10, ce qui place bioMérieux dans la moyenne du secteur de la santé-pharmacie-biotechnologie et sciences de la vie. L'objectif de bioMérieux en 2024 est de se situer dans le top 25 % du secteur.


D'autres enquêtes sont régulièrement 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.

Aux États-Unis et en Asie-Pacifique, les collaborateurs ont accès à des plateformes qui leur permettent d'exprimer leurs remerciements ou leur reconnaissance envers leurs collègues. L'objectif est d'étendre l'état d'esprit *Belong, Dare, Impact* à une démarche de reconnaissance qui a été pilotée aux États-Unis et en Asie-Pacifique et pourra être étendue aux autres régions du Groupe dans les années à venir.

3.8 Notre impact sur l'entreprise étendue

bioMérieux entretient une relation de partenariat sur le long terme avec ses fournisseurs et ses distributeurs, acteurs essentiels de son écosystème. Les fournisseurs contribuent à l'atteinte des objectifs RSE de la Société. Les distributeurs représentent bioMérieux dans les différents pays où ils opèrent.

Il est donc essentiel qu'ils partagent les mêmes valeurs et engagements sociétaux que bioMérieux. Par ailleurs, la Société est très attentive à son impact sur les communautés et se mobilise à leurs côtés dans le but de développer son impact positif local.

<p>ENTREPRISE ÉTENDUE</p>  <p>Nous construisons des partenariats à long terme pour accroître notre impact positif sur les territoires</p>	<p>Engagements majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former à la RSE d'ici 2025 les distributeurs représentant 55 % des ventes indirectes • ≥ 1 % du résultat net part du Groupe dédié à la philanthropie 	<p>Résultats 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un module de formation spécifique et formation de distributeurs couvrant 11 % des ventes réalisées par ce canal • 1,08 % du résultat net courant contributif part du Groupe consacré à la philanthropie
---	--	--

3.8.1 Achats durables et responsables

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.

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.

Actions mises en œuvre

Les fournisseurs ont fait partie de l'étude de matérialité de la Société, réalisée en 2020 (cf. § 3.1). Cette étude a été complétée d'une cartographie des risques (cf. § 2.1). Ces analyses ont contribué à définir la démarche RSE de la fonction achats à l'horizon 2025. Cette feuille de route s'intègre dans la politique générale de la fonction achats.

Les engagements et les exigences de bioMérieux sont décrits dans les documents « Pratiques d'affaires applicables aux Tiers » et « Charte des achats responsables entre bioMérieux et ses fournisseurs » depuis 2018. 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). Ces documents font partie des contrats établis entre bioMérieux et ses fournisseurs.

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.

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

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

En 2022, tous les collaborateurs de la fonction (soient 109 personnes) ont été formés à la Fresque du Climat.

En particulier :

- 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 » ;
- la Société s'efforce de ne pas utiliser de matières premières ou de composants contenant des minerais dont elle a connaissance qu'ils alimentent des conflits (*mineral conflicts*) ;
- les critères RSE représentent 10 % de la note finale des fournisseurs ;
- des études sont réalisées, 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 régions/pays où elle est implantée afin de soutenir le développement des communautés locales et diminuer son empreinte carbone.

En 2022, bioMérieux s'est fixé pour objectif, à horizon 2026, d'engager les fournisseurs représentant 67 % de son volume d'achat à adhérer aux cibles SBTi (*Science Based Target Initiative*). Les démarches d'engagement des fournisseurs ont débuté fin 2022.

Réalisations 2022

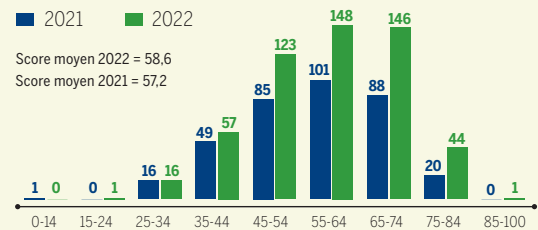
bioMérieux suit un processus d'évaluation RSE de ses fournisseurs en s'appuyant sur les services d'une agence de notation (EcoVadis). En 2022, la situation est la suivante :



- 536 fournisseurs, principalement stratégiques, ont fait l'objet de notations EcoVadis et représentent plus de 55,8 % des dépenses d'achats 2022 (contre 367 fournisseurs représentant plus de 50,1 % des dépenses d'achat 2021).
- 462 fournisseurs ont atteint ou dépassé la note minimum attendue de 45 sur 100 (contre 307 en 2021).

- Des plans d'actions ont été demandés à tous les fournisseurs n'ayant pas atteint cette note minimale.
- La moyenne des notes des fournisseurs de bioMérieux s'élève à 58,6 (+1,4 point par rapport à 2021), alors que la moyenne d'EcoVadis est de 44,8 en 2022 (+0,9 point par rapport à 2021).

En 2022, un questionnaire d'évaluation complémentaire a été testé et mis en place, permettant d'élargir la couverture de 48 fournisseurs, qui représentent 3,2 % des dépenses d'achats supplémentaires.



3.8.2 Collaboration avec les distributeurs

En 2021, une équipe globale transversale, dédiée à la transformation de la gestion du réseau de distributeurs de la Société, a été mise en place. L'année 2022 marque le début d'une feuille de route à horizon 2025 et dont l'ambition est d'atteindre l'excellence. Cette équipe s'appuie sur des correspondants dans les régions et les pays.

Actions mises en œuvre

bioMérieux a décidé de créer le trophée bioSTAR qui récompense les distributeurs qui soutiennent et s'alignent avec les ambitions et les valeurs de bioMérieux au sein duquel les critères RSE comptent pour près de 20 %. Ce programme a été communiqué lors de réunions et d'événements animés par les équipes locales. L'évènement rassemblant les meilleurs distributeurs s'est déroulé en juin 2022 à Marcy l'Étoile et, fort de ce succès, la prochaine édition est déjà lancée pour 2023.

Dans la continuité de sa volonté de soutenir ses distributeurs dans le développement de nouvelles compétences, bioMérieux a poursuivi en 2022, sa démarche d'évaluation sur la base d'une grille de maturité de 12 critères clés. Les distributeurs intégrés à cette démarche couvrent 90 % des ventes réalisées par ce canal.

Cette matrice permet de déterminer de façon objective les besoins de formation des distributeurs. De nombreux modules ont été développés à leur intention, auxquels se sont ajoutées de nouvelles thématiques telles que l'éducation médicale, la gestion des affaires publiques et gouvernementales et la RSE. La matrice s'inscrit aussi dans le programme bioSTAR.

Un programme permettant aux distributeurs d'évaluer leur performance en matière de RSE sur une plateforme de notation externe sélectionnée par bioMérieux a été initié. 9 distributeurs représentant 7 % des ventes réalisées par ce canal sont maintenant certifiés. bioMérieux aura ainsi une vision de leur performance et des actions d'améliorations pourront être menées par les distributeurs.

Réalisations 2022



En 2022 les distributeurs représentant 11 % des ventes réalisées par ce canal ont reçu une formation RSE. L'objectif pour 2025 est que 55 % des ventes soient réalisées par des distributeurs ayant suivi cette formation.

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, Bahrein, 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, les Îles Turques et Caïque, 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 Taïwan. 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.
 - Aucune filiale n'est donc résidente dans un pays pour des raisons fiscales.
 - L'organigramme juridique des principales sociétés détenues par bioMérieux SA est disponible depuis de nombreuses années dans le § 1.2.4.1 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 et de production sont détaillées dans le § 1.2.4.1.

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 71 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).
- Les versements d'impôt se sont élevés à 224 millions d'euros, dont 19 millions d'euros relatifs à divers litiges fiscaux. Le taux de décaissement (décaissements d'impôt/résultat avant impôt) du Groupe s'établit ainsi à 35,2 % en 2022 (contre 23,9 % en 2021) hors effet des litiges fiscaux. Les décaissements d'impôt hors effet des litiges fiscaux (soit 204 millions d'euros) se répartissent comme suit dans les différentes régions d'implantation du Groupe :
 - Amérique du Nord : 140 millions d'euros (contre 127 millions d'euros en 2021) ;
 - Europe/Moyen-Orient : 44 millions d'euros (contre 36 millions d'euros en 2021) ;
 - Asie-Pacifique : 16 millions d'euros (contre 13 millions d'euros en 2021) ;
 - Amérique latine : 3 millions d'euros (contre 9 millions d'euros en 2021) ;
 - Afrique : 1 million d'euros, comme en 2021.

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

- États-Unis : 140 millions d'euros (contre 126 millions d'euros en 2021) ;
- France : 28 millions d'euros (contre 27 millions d'euros en 2021) ;
- Chine : <1 million d'euros (contre 3 millions d'euros en 2021).

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 : l'esprit humaniste et responsable est au cœur de bioMérieux.

bioMérieux s'engage à travers des opérations de mécénat et soutient différentes causes : la santé globale, notamment au travers des actions de la Fondation Mérieux et de la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux pour lutter contre les maladies infectieuses ; et également la lutte contre les inégalités et des actions d'accès à la culture, et ce, dans le but de répondre aux besoins des territoires où elle est implantée.

La répartition des fonds est décrite dans le tableau ci-dessous :

Actions de mécénat, dons et parrainages (en milliers d'euros)	2022	2021	2020
Actions de mécénat de bioMérieux SA	6 083	5 715	43 207
Dont Fonds de dotation bioMérieux			20 000
Dont Fondation Mérieux à titre exceptionnel			12 000
Dont autre mécénat à titre exceptionnel			3 870
Dont Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux	2 000	2 000	2 000
Dont Fondation Mérieux	649	701	883
Parrainages et autres dons	175	248	337
Total bioMérieux SA	6 258	5 963	43 544
Total autres filiales	214		
TOTAL GROUPE	6 472		
En % du résultat net courant contributif part du Groupe 2021	1,08		

La typologie des activités philanthropiques réalisées en 2022 par bioMérieux SA est détaillée dans le tableau ci-dessous :

Thème	Réalisé 2022 (en milliers d'euros)	
Santé	3 210	51 %
Aide aux plus démunis	1 067	17 %
Égalité des chances	360	6 %
Culture et sport	542	9 %
Enseignement/Relations écoles	314	5 %
Protection de la faune et de la flore	180	3 %
Réseau	169	3 %
Urgence humanitaire	170	3 %
Autre	247	4 %
TOTAL GÉNÉRAL	6 258	100 %

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 sur le long terme (78 % des soutiens financiers 2022) auprès des communautés locales et la participation à des initiatives sociales et culturelles, en partenariat avec des associations et ONG locales. De plus, bioMérieux a à cœur d'engager ses équipes et de créer des ponts et des synergies bénéfiques pour les associations à travers l'engagement des collaborateurs et le partage d'expertise.

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 2022, bioMérieux a également accru son engagement en faveur des personnes en situation de handicap. Six projets ont ainsi été soutenus dans ce cadre : accompagnement à la rééducation pour des personnes atteintes de maladies génétiques, actions de sensibilisation à la surdité ou encore soutien à des ateliers d'équithérapie à destination de jeunes, soutenus par la fondation OVE.

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-abris 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.

De plus, bioMérieux a souhaité soutenir un projet innovant accompagné par l'Entreprise des Possibles : « le Refuge des Aînés », résidence senior pour les sans domicile fixe. 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

L'accès à la culture est un axe important du mécénat bioMérieux, qui soutient ainsi 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 et l'accès à ces lieux au plus grand nombre.

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.

AIDE D'URGENCE



bioMérieux a également octroyé des fonds à des situations d'urgence internationale de grande ampleur.

bioMérieux se mobilise en faveur des populations ukrainiennes au travers de trois actions majeures :

- un soutien financier aux actions de la Croix-Rouge Française qui a, partout en France, déployé des solutions d'accueil des réfugiés, ainsi qu'à l'association *Polska Akcja Humanitarna*, qui a favorisé l'accueil des réfugiés en Pologne, premier pays d'accueil de réfugiés ukrainiens ;
- l'organisation d'une collecte internationale auprès de ses collaborateurs qui a permis d'envoyer 3,5 tonnes de matériel à destination de la Pologne ;
- et enfin, bioMérieux a facilité l'embauche de réfugiées ukrainiennes en Pologne, et ce, afin de leur permettre d'acquérir des compétences et accéder à l'autonomie financière.

bioMérieux a apporté son soutien aux projets d'Action Contre la Faim en faveur de la population victime des inondations au Pakistan avec la distribution de kits de premier secours, des colis alimentaires et des kits de latrines, afin de limiter les risques sanitaires dans les camps de réfugiés.

3.8.4.2 Soutien 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 reconnues d'utilité publique, indépendantes, luttent contre les maladies infectieuses affectant les pays à ressources limitées, 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 à ressources limitées, à la recherche biologique appliquée à la santé publique, et plus particulièrement à la lutte contre les maladies infectieuses, et d'améliorer les conditions de vie des populations les plus vulnérables, notamment les mères et les enfants. 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 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.

Le fonds de dotation bioMérieux

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'appuie sur les salariés de bioMérieux qui peuvent, 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.

En 2022, le Fonds de dotation bioMérieux a lancé son premier appel à projets pour collecter des projets contribuant à l'éducation des enfants de zéro à huit ans issus de familles à ressources limitées. 88 projets d'une durée de un à trois ans ont été soumis grâce au soutien de collaborateurs bioMérieux qui les ont parrainés, et 20 projets issus de 17 pays ont finalement été sélectionnés pour un montant total de 2,8 millions d'euros.

3.8.4.3 Engagement envers les communautés scientifiques locales

bioMérieux soutient et développe des programmes de formation médicale continue à destination des professionnels de la santé. Ces programmes permettent d'enrichir à la fois les connaissances scientifiques et les compétences médicales, pour le bénéfice des patients.

En 2022, ce sont plus de 650 événements de formation médicale continue qui ont été organisés dans le monde par bioMérieux, mettant en avant le rôle et la valeur du diagnostic dans le parcours de soins.

bioMérieux développe des activités de formation médicale continue en collaboration avec des experts de premier plan. Elle soutient aussi des programmes indépendants créés par des sociétés savantes par le biais de subventions à caractère éducatif avec, à titre indicatif et de façon non exhaustive, ESCMID (*European Society of Clinical Microbiology and Infectious Diseases*), GHIC (*Global Health Impact Group*) ou ISID (*International Society of Infectious Diseases*).

Enfin, la Société initie au niveau global, régional ou local des programmes éducatifs en collaboration avec des organisations scientifiques reconnues.

Au total, en 2022, plus de 90 000 professionnels de la santé, notamment des cliniciens, des spécialistes de laboratoire et des pharmaciens, ont suivi des activités de formation médicale continue de bioMérieux.

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 (442 collaborateurs au 31 décembre 2022) 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 six entités commerciales de

bioMérieux les plus importantes en termes 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, CDI et CDD (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 par 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 retraitement 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	ADEME
	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	EIA Facteurs AIB 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	Données fournisseur
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)	Données transporteur ou Air : <i>GHG Protocol</i> Route : ADEME Mer : <i>GHG Protocol</i>
	Utilisation des produits	Consommation énergétique annuelle des équipements installés, par pays	EIA
	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 (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.

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.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre octobre 2022 et février 2023 pour 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 du Code de commerce 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 du Code de commerce 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^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du même code ;
- 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 SA (Saint-Vulbas, France), BioFire Diagnostics LLC (Salt Lake City, Utah, Etats-Unis) ;
- 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 du Code de commerce ;
- 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 15 % et 35 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (33 % des déchets, 18 % de l'énergie, 21 % 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 17 mars 2023

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés
Thomas Gault
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.	<i>Talent Pool, Development Plan et Succession Plan.</i>
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.
Nombre d'heures de formation et nombre d'heures de formation par collaborateur.	Organisation et système de management SSE (Santé Sécurité Environnement).
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt.	
Taux de gravité des accidents du travail.	

Informations environnementales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Emissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2.	Résultats de la politique environnementale en matière de gestion de l'énergie, des déchets et de l'eau.
Emissions de gaz à effet de serre scope 3.	Résultats initiaux du programme d'analyse de cycle de vie des produits.
Quantité totale de déchets générés, et de déchets recyclés.	Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction).
Consommation d'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.	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.
Taux de réalisation des formations sur confidentialité des données personnelles pour les employés au contact des données patients.	Résultats de la politique de qualité des produits et de conformité réglementaire.
Taux de réalisation des formations dédiées l'application du code de bonne conduite, à la confidentialité et à la lutte contre la corruption (pour les distributeurs).	Résultats des politiques d'éthique des affaires.
Pourcentage de distributeurs ayant fait l'objet d'une évaluation des performances et des compétences.	Actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale.
Taux de couverture d'antibiotiques par les solutions d'antibiogrammes du groupe bioMérieux.	
Taux de croissance du nombre de résultats patients rendus permettant de lutter contre l'AMR.	