

RAPPORT DE DURABILITÉ 2024



Sommaire

PDF INTERACTIF

#1

LE GROUPE MACOPHARMA

- 1.1 Nos activités
- 1.2 Nos marchés
- 1.3 Des défis et opportunités multiples
- 1.4 Notre gouvernance
- 1.5 Nos parties prenantes

#3

INFORMATION ENVIRONNEMENTALE

- 3.1 Changement climatique
- 3.2 Lutte contre la pollution
- 3.3 Eau et ressources marines
- 3.4 Économie circulaire et gestion des déchets

#5

CONDUITE DES AFFAIRES

- 5.1 Lutte contre la corruption
- 5.2 Le devoir de vigilance dans notre chaîne de valeur - achats responsables

ANNEXES

- A_ Tableau de concordance ESRS
- B_ Politique HSE
- C_ Charte éthique et code de bonne conduite
- D_ Déclaration contre l'esclavage moderne
- E_ Charte éthique achats

#2

NOTRE DÉMARCHE DE RSE

- 2.1 Gouvernance et mise en œuvre
- 2.2 Analyse de matérialité

#4

INFORMATION SOCIALE ET SOCIÉTALE

4.1 Nos collaborateurs

- 4.1.1 Panorama de nos collaborateurs
- 4.1.2 Dialogue social et négociations collectives
- 4.1.3 Formation et développement professionnel
- 4.1.4 Santé et sécurité
- 4.1.5 Qualité de vie au travail
- 4.1.6 Équité, égalité des chances, inclusion
- 4.1.7 Lutte contre le harcèlement et les discriminations
- 4.1.8 Rémunérations justes, cohérentes et attractives

4.2 Le rôle du Groupe dans la chaîne transfusionnelle et dans son écosystème

- 4.2.1 Des solutions de santé innovantes et efficaces
- 4.2.2 Education à la santé, accompagnement des professionnels de santé
- 4.2.3 Engagement auprès des acteurs locaux

4.3 Consommateurs et utilisateurs finaux

- 4.3.1 Santé et sécurité des patients
- 4.3.2 Accès en continu au plus grand nombre

#1 LE GROUPE MACOPHARMA

Le groupe Macopharma, fondé en 1977 dans le Nord de la France, est le 3^{ème} acteur au niveau mondial, de l'industrie des dispositifs médicaux pour le traitement du sang.



Chiffres clés 2024



Ressources Humaines

- **2029** employés dans le monde
 - **22** pays
 - **44** nationalités



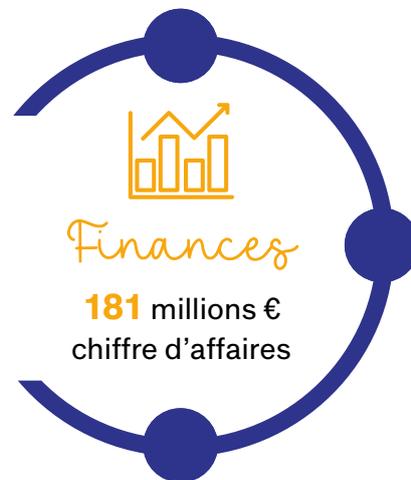
Ventes

- **22 millions** de produits finis vendus
 - **15** filiales • **84** pays
 - **60** distributeurs



Scientifique

- **392** brevets • **224** marques
- **Investissement en R&D :**
4,2% du chiffre d'affaires



Production

- **3 sites** : France, Tunisie, Pologne
- **19,9 millions** de kits produits
Incluant **17,7 millions de filtres**
- **98%** de fournisseurs Européens



A propos de ce rapport

La Directive Européenne relative au reporting de durabilité des entreprises, la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), invite les entreprises à renforcer leur **transparence sur leur démarche et leur performance RSE**, par la publication d'un rapport annuel. Dans le cas de Macopharma, cette exigence sera effective pour l'année 2028.

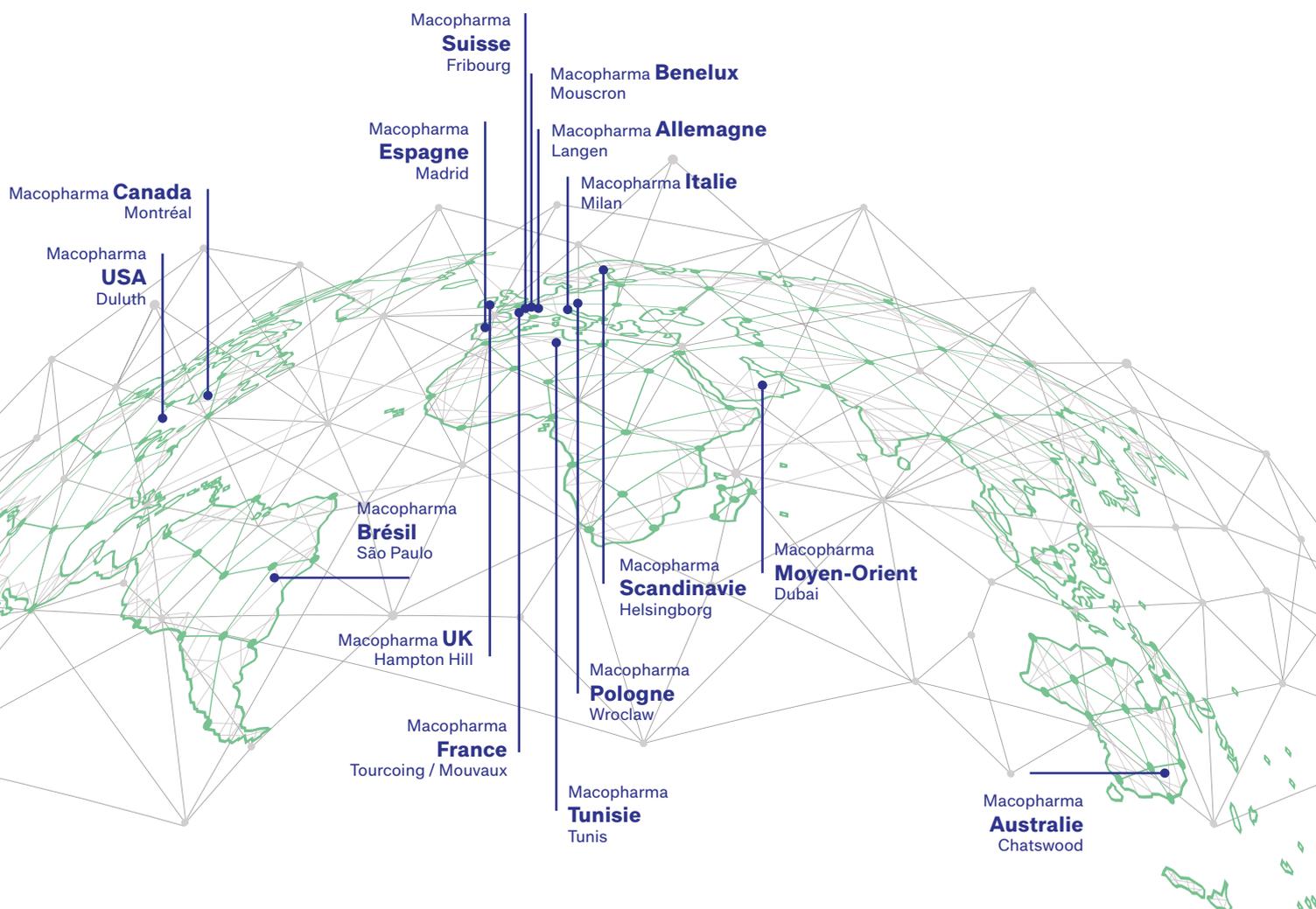
Le présent rapport est de ce fait un exercice de reporting **volontaire** que Macopharma publie depuis 2024. Macopharma y présente ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance **les plus matériels**, ainsi que les réponses qui y sont apportées. Le formalisme de ce document cherche à répondre au plus près aux exigences de la CSRD, afin de s'y préparer d'ici 2028.

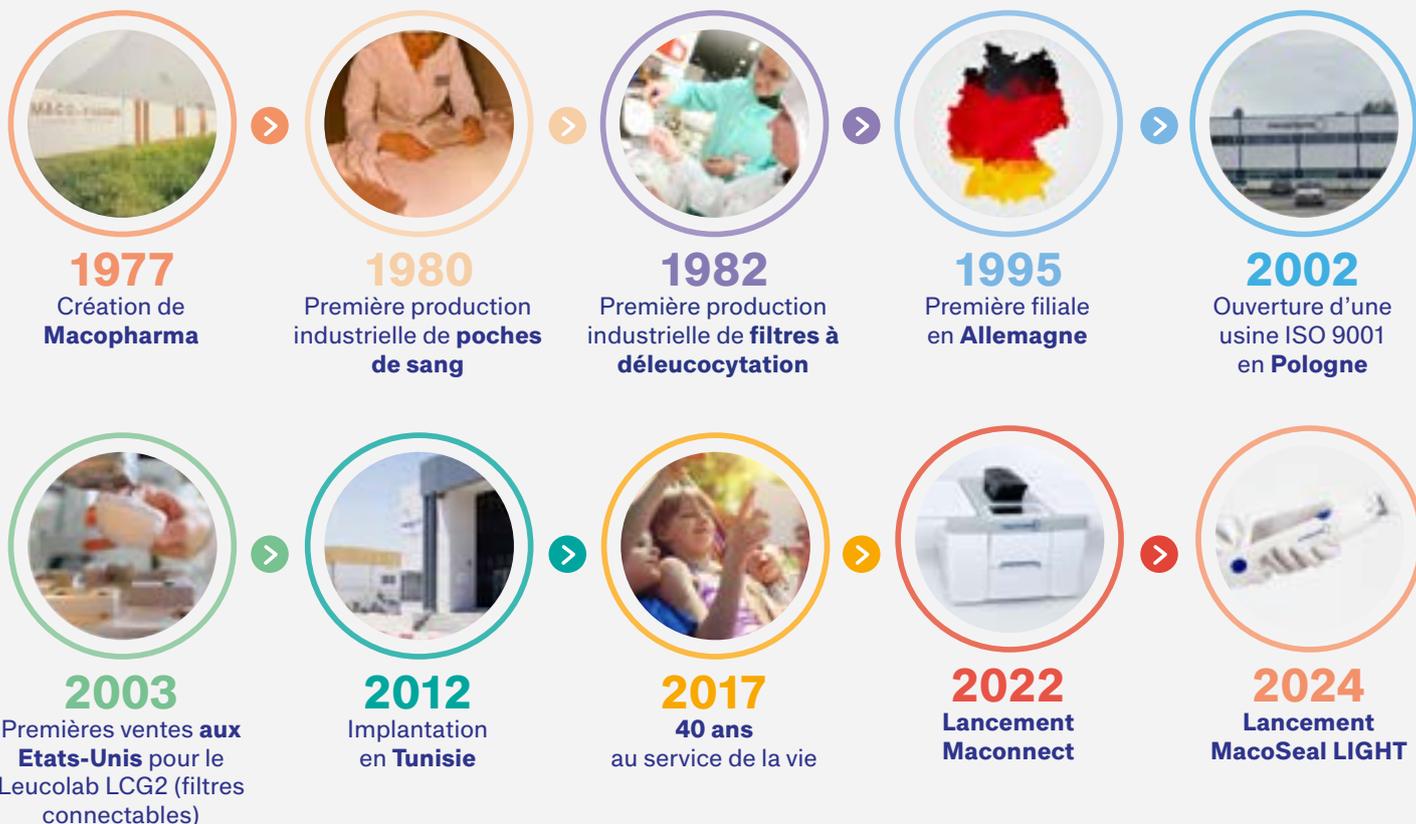
Celui-ci porte sur 100% du périmètre consolidé pour la plupart des indicateurs. Dans le cas contraire, le périmètre de l'indicateur est précisé au fil du texte.

#1.1

Nos activités

L'activité de Macopharma est centrée sur le domaine de la transfusion sanguine, en particulier les kits de prélèvements, de déleucocytation et d'inactivation des pathogènes. Celle-ci s'organise autour du « **Blood Processing Solutions** » (BPS), qui représente toutes les étapes entre le donneur et le patient, sur lesquelles l'entreprise offre une gamme de **solutions de traitement du sang**. Caractérisée par son expertise en matière de dispositifs médicaux, équipements, logiciels et processus de préparation, l'activité du groupe vise à assurer la qualité du prélèvement ainsi que du traitement du sang, afin de faciliter les pratiques des professionnels de santé et offrir aux patients des **composants sanguins sûrs**.





Actualités/progrès 2024

• MacoSeal Light lancement

La MacoSeal Light est une soudeuse sans fil dotée d'une grande autonomie de batterie, d'une forme compacte et légère unique et d'un bouton de scellage intuitif permettant toutes les configurations d'utilisation. Le design de la MacoSeal Light a été conçu pour augmenter les capacités de l'appareil tout en optimisant son ergonomie et en réduisant les efforts manuels.

Voir aussi section 4.2.1.



• Poursuite de l'excellence opérationnelle

Étant donné les enjeux et les ambitions de Macopharma pour les prochaines années, le Groupe a choisi de se transformer avec méthode en lançant son plan d'Excellence Opérationnelle sur 5 ans.

En 2024, celui-ci s'est concrétisé dans toute l'entreprise par le déploiement de la méthode Hoshin Kanri pour l'ensemble des directions du groupe.



• Transition vers le Non DEHP :

L'entreprise continue de conduire le changement de tous ses produits vers le Non-DEHP en ligne avec la réglementation REACH. Plusieurs études scientifiques nous ont permis de construire notre solution : DEHT x PAGGS-M.



• Analyse du cycle de vie des produits :

Macopharma poursuit l'analyse du cycle de vie de ses produits les plus représentatifs afin d'évaluer leur empreinte environnementale.

Voir section 3.4



• Adhésion au global compact :

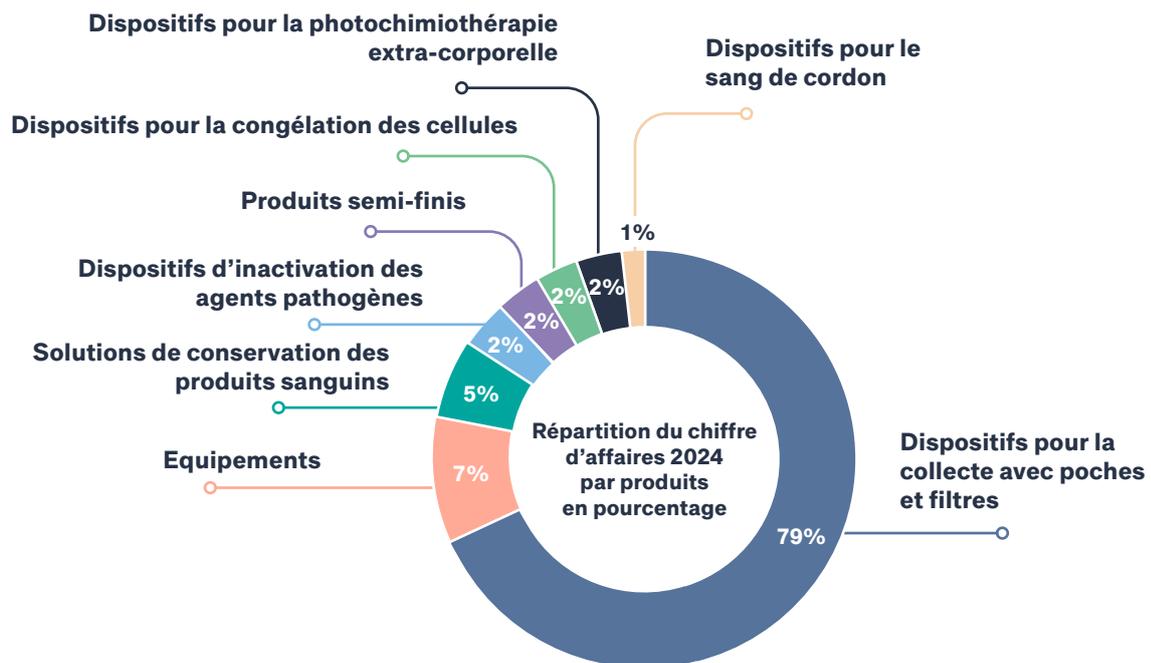
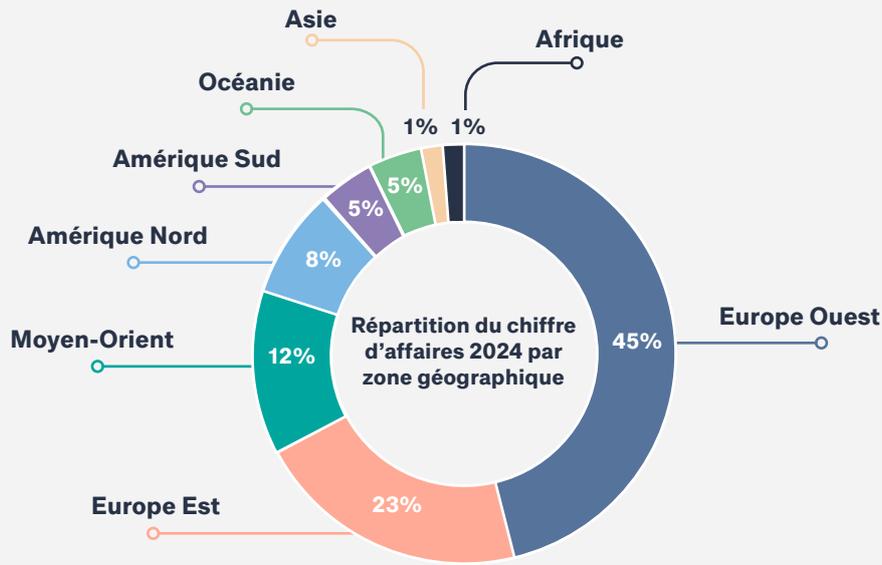
Macopharma réaffirme ses engagements RSE en adhérant au pacte mondial des Nations Unies.



#1.2

Nos marchés

Le Groupe Macopharma a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de **181 millions d'euros en 2024**, dans plus de **84 pays**, au travers de **15 filiales commerciales** et d'un réseau de plus de **60 distributeurs partenaires**. Macopharma est ainsi le 3^{ème} acteur mondial des dispositifs médicaux sanguins.



Modèles de revenu, modes de commercialisation et circuits de distribution

La majorité des clients du Groupe sont des **banques de sang**, intégrées ou non à des hôpitaux. L'organisation de la filière du sang correspondante peut être **publique** (centralisée ou décentralisée) ou **privée**, selon le pays, par exemple :

□ **Publique :**

- Centralisée : France (EFS), Angleterre (NHS BT), Australie (Life Blood)
- Décentralisée (niveau régional) : Allemagne (DRK)

□ **Privé :** Vitalant (Etats-Unis), Einstein Hospital (Brésil), Emag Ag (Allemagne)

Son modèle économique fonctionne majoritairement sur des **appels d'offres pluriannuels** (de 4 à 5 ans). 61% de son chiffre d'affaires est réalisé par des ventes directes au travers du siège (France) et des 15 filiales commerciales (France, Canada, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Espagne, Benelux, Pologne, Suisse, Moyen-Orient, Australie, Brésil, Scandinavie, Angleterre, Tunisie). Les 39% restants sont réalisés au travers de son réseau de 60 distributeurs dans plus de 70 pays dans le monde.

#1.3

Des défis et opportunités multiples

Macopharma est conduit par **sa vision** : « Nous tirons le meilleur de chaque goutte de sang en proposant des solutions durables pour chaque patient. », en tant qu'acteur global du domaine de la santé, le Groupe fait face à plusieurs défis contemporains et/ou propres à ses activités.

Innovation

Notre défi

L'innovation est un élément clé de différenciation pour Macopharma. Elle permet non seulement de fournir des solutions qui répondent au plus près des besoins et exigences clients, mais aussi d'assumer son rôle d'acteur majeur, précurseur et promoteur de solutions toujours plus fiables et durables. Cette culture de l'innovation permet d'engendrer de nouvelles opportunités sur le marché, de s'adapter à un monde en constante évolution et d'augmenter l'impact positif de Macopharma sur son écosystème.

Notre réponse

Macopharma développe une culture de l'innovation et garantit son niveau d'expertise en investissant en continu dans la Recherche et Développement (R&D). En 2024, cet effort d'investissement représentait 4,2% de son chiffre d'affaires, avec 392 brevets actifs et 224 marques actives.

Voir également la section 4.2.1

Qualité

Notre défi

Évoluant au sein de la filière du sang, Macopharma a la responsabilité de soutenir la vie et d'assurer la sécurité du patient, utilisateur final de ses produits. Pour cela, l'entreprise se doit de maintenir un haut niveau de qualité lors de la conception et la fabrication de ses solutions.

Notre réponse

Macopharma se fixe comme objectifs de répondre aux exigences normatives et réglementaires dans ce domaine, tout en comprenant et anticipant les besoins clients, tant sur le plan des produits que des services. Ainsi, l'entreprise s'organise autour de la sécurisation de ses produits et veille en permanence à en assurer la conformité. La conformité aux exigences normatives et réglementaires constitue le socle de toute action de l'entreprise. Macopharma a développé un système structuré de management de la qualité, s'appliquant à tous les sites et filiales de l'entreprise, audités et certifiés ISO 13485.

Cette priorité absolue s'accompagne d'un positionnement qui implique une attention constante et une anticipation des attentes des clients.

Voir également la section 4.3.1

Continuité des solutions

Notre défi

Les produits sanguins étant irremplaçables, dans le support d'innombrables actes médicaux et traitements de pathologies, chaque maillon de la chaîne transfusionnelle est essentiel. Étant donné sa position dans celle-ci, Macopharma doit assurer la production et la distribution de ses solutions en continu. À noter que certains clients ont Macopharma pour unique fournisseur et que la continuité d'activité de distribution de ses solutions est indispensable.

Notre réponse

Macopharma assure la gestion de la continuité d'activité à travers un système de management certifié ISO 22301. Au cours de l'année 2024, l'entreprise a enregistré plusieurs déclarations d'événements pouvant avoir un impact sur sa continuité d'activité.

La gestion de ces événements, selon l'organisation reprise dans le plan de continuité (PCA), a permis de contenir les effets en interne, sans impact direct chez nos clients, grâce à des plans d'actions et d'atténuation des conséquences potentielles.

Voir également la section 4.3.2

Maitrise de la sécurité numérique

Notre défi

La cybersécurité constitue un challenge croissant pour toutes les entreprises, un combat partagé par tous. L'environnement technologique en perpétuelle mutation, l'interconnexion des systèmes d'information, la multiplication des actes malveillants sont autant de défis qui attendent des réponses organisationnelles, techniques et juridiques.

Notre réponse

Macopharma déploie une culture de la sécurité portée par les outils et l'implication de tous. Ses outils techniques et organisationnels sont adaptés en continu aux menaces liées à la cybersécurité. Ils permettent de collecter, analyser et superviser les alertes et signaux d'attaques de façon proactive.

100% des objets connectés sont protégés par des applications de sécurité. En 2023, Macopharma a rejoint les entreprises signataires de la [Charte Cyber](#) et s'engage à en respecter les 8 engagements.

La sensibilisation des salariés est par ailleurs un élément clé de la sécurité numérique. Elle est déployée à la fois par des formations, le partage des bonnes pratiques, des dispositifs de communication adaptés et lors du temps fort annuel du « Mois de la cybersécurité ».

□ **206 collaborateurs formés à la cybersécurité entre 2023 et 2024.**

Responsabilité sociétale de l'entreprise

Notre défi

Le monde fait face à de profondes mutations environnementales et sociales : le changement climatique, la gestion des ressources, mais aussi les attentes en matière de qualité de vie au travail, d'équité ou d'éthique des affaires mettent au défi les entreprises d'adapter leur modèle économique et leur stratégie pour assurer leur pérennité.

Notre réponse

Entreprise au service de la vie, Macopharma assume ses responsabilités dans 3 dimensions critiques : les produits et services qu'elle fournit, les personnes avec lesquelles elle travaille, et la planète qu'elle respecte. L'entreprise a structuré en 2023 sa démarche « Ambition 2030 » autour de sa mission « Blood is life, we support life ». Le résultat de ses actions et ses engagements sont décrits dans l'ensemble de ce rapport.

#1.4

Notre gouvernance

En 2022, la gouvernance de Macopharma a été restructurée conformément aux meilleures pratiques préconisant la séparation des pouvoirs entre un président du Conseil d'administration et une directrice générale du Comité exécutif (COMEX-GMPi).

Le **Président du Conseil d'administration** valide les décisions stratégiques de l'entreprise (orientations, décisions ayant des implications financières significatives, etc.) proposées par le Comité exécutif. La **Directrice générale** pilote la mise en œuvre des orientations stratégiques, en collaboration avec le Comité exécutif.

Le **Conseil d'administration** se compose d'une femme et quatre hommes, issus de la grande distribution textile et alimentaire, de l'industrie agroalimentaire et du dispositif médical.

Ils apportent leurs expertises et expériences complémentaires pour accompagner Macopharma dans sa stratégie. En 2023, ce même conseil a validé la démarche « Ambition RSE 2030 », basée sur la consultation des parties prenantes (matrice de matérialité) réalisée en 2022, de l'entreprise et s'assurera une fois par an l'état d'avancement des sujets.

Le **Comité exécutif 2024** réunit deux femmes et quatre hommes. Ses membres sont à la tête des directions fonctionnelles de Macopharma, reflétant son organisation.

Les membres du COMEX ont contribué à la structuration de l'Ambition RSE.



Caroline HERNU
Directrice Générale



Frank SCHOENFELD
Directeur Blood
Processing Solutions



Isabelle ROHAN
Directrice des Ressources
Humaines et Transformation Durable



Thomas WIDMAIER
Directeur Financier



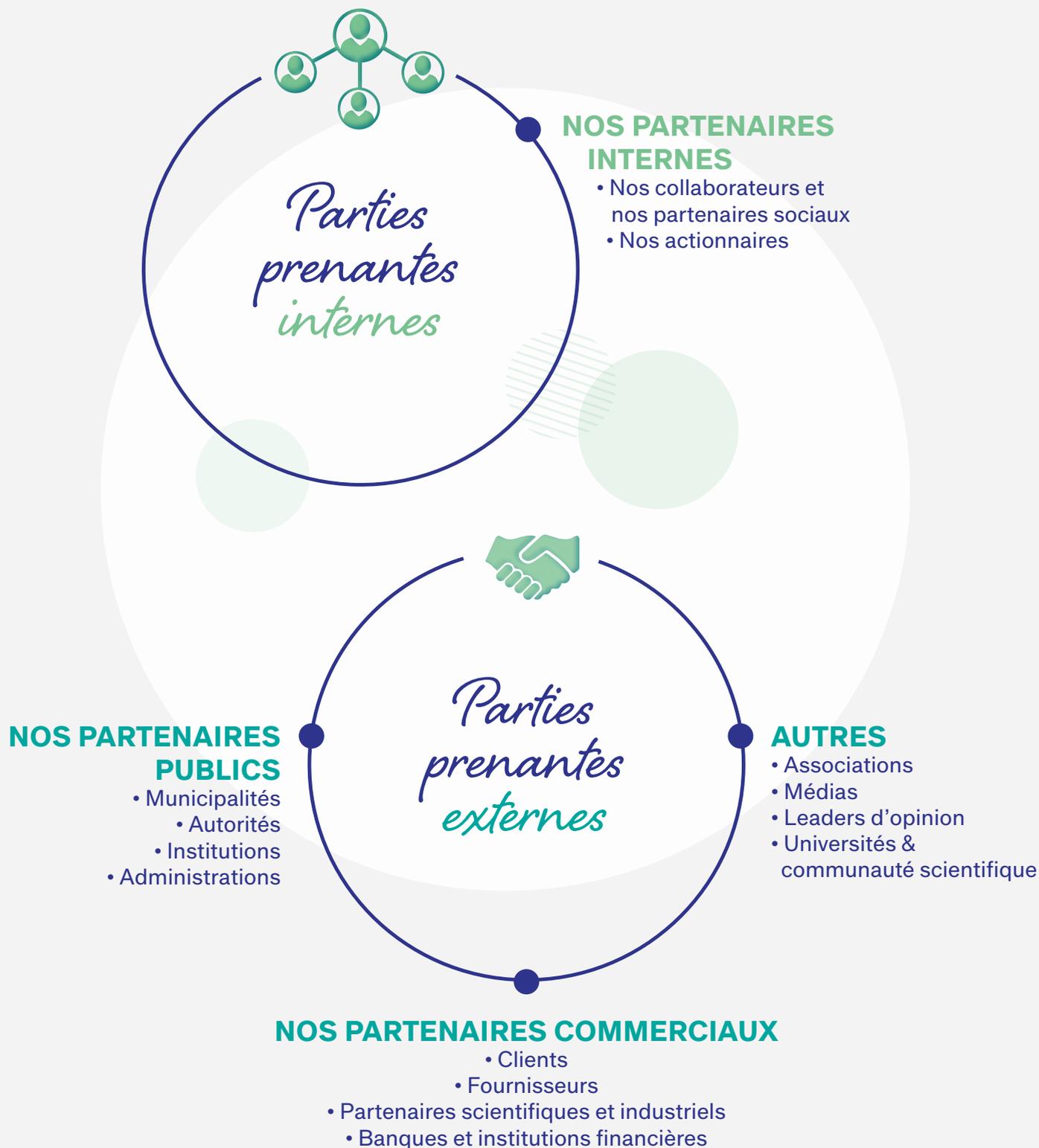
Jean-Christophe HUSSON
Directeur des Opérations



Raouf BENYAMINA
Directeur des Affaires
Réglementaires, de la Qualité
et Matéiovigilance

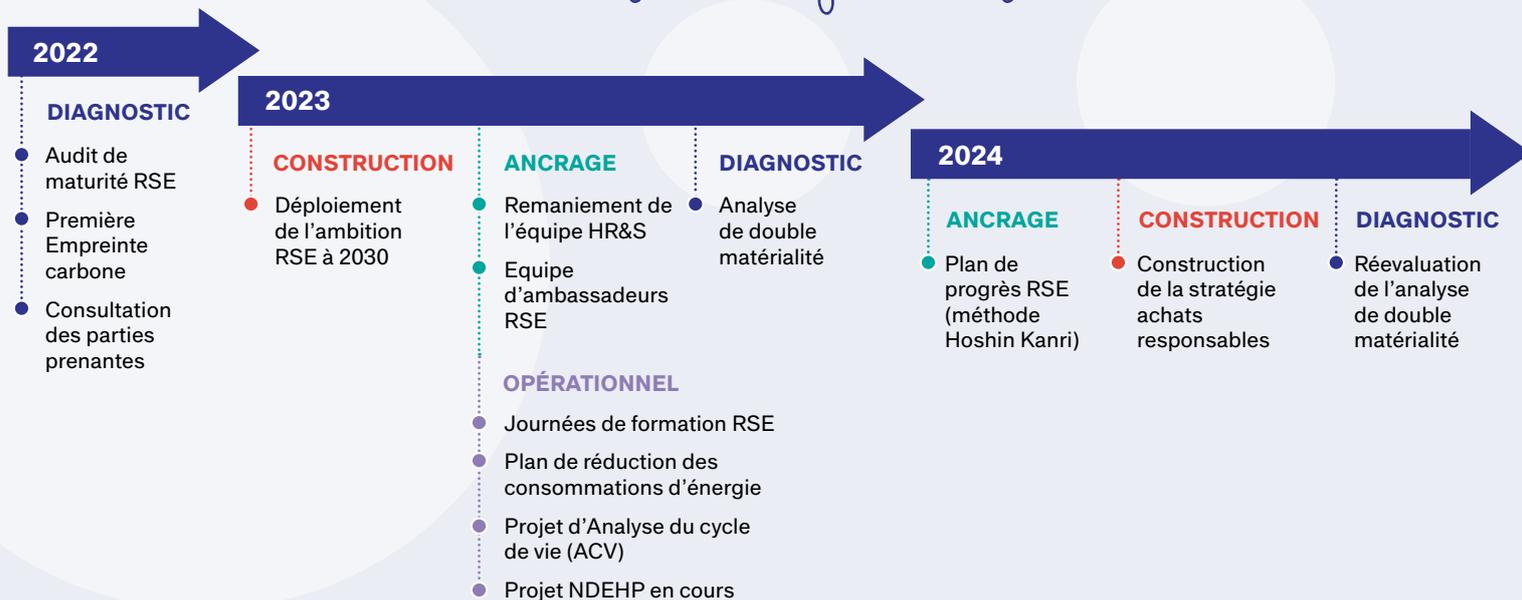
#1.5

Nos parties prenantes



#2 NOTRE DÉMARCHE RSE

Faits marquants



Approche RSE

Valeurs M.A.C.O

Depuis bientôt 50 années, Macopharma s'est construit, et continue d'évoluer, dans un monde complexe et changeant. Dans ce contexte, le groupe et ses collaborateurs sont soutenus par les fondations de l'entreprise : ses valeurs, M.A.C.O.

Être M.A.C.O signifie :

Move with agility

Développer sa créativité, sa capacité de prise de recul, se challenger et simplifier les processus pour faciliter le changement.

Anticipate

S'ouvrir à la nouveauté, innover mais aussi analyser avant d'agir et planifier pour anticiper les besoins futurs.

Create value

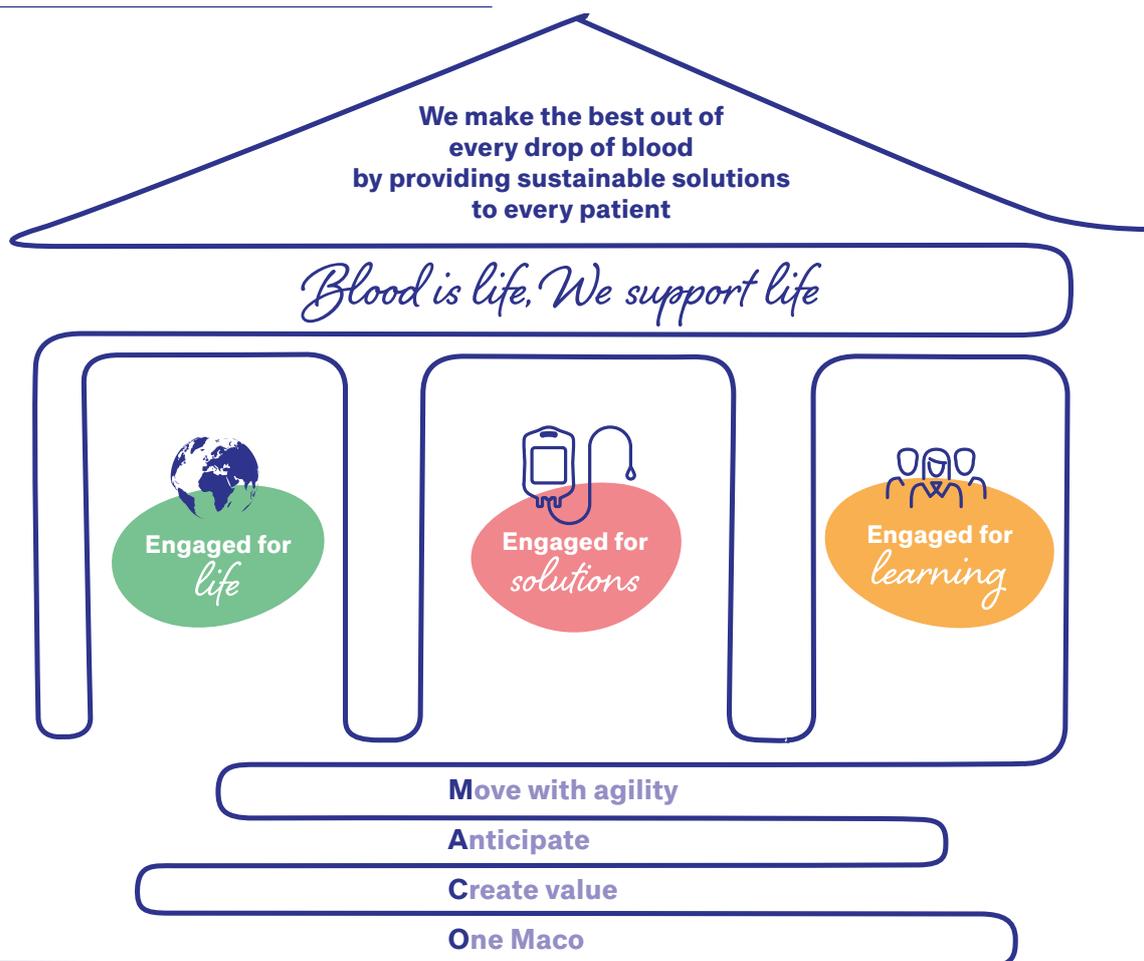
Agir en créant de la valeur pour toutes les parties prenantes, des résultats et un impact positif pour soutenir un business model durable.

One Maco

Travailler ensemble, être solidaires, se développer soi et les autres pour atteindre des objectifs communs.

Ces fondations soutiennent la maison stratégique Macopharma, ayant pour toit sa vision et sa mission, et pour murs des piliers qui représentent sa feuille de route : la vie, les solutions et l'apprentissage.

Maison stratégique Macopharma



Engaged for life

La démarche RSE de l'entreprise s'inscrit au cœur de cette maison, au sein du pilier « **engagés pour la vie** » et ce à travers quatre axes : **la gouvernance, les personnes, la planète et les patients**. Ces axes caractérisent l'idée selon laquelle, la **santé** de l'entreprise dépend de la santé des femmes et des hommes avec qui elle travaille, de la planète, des patients et de **tout son éco-système (« One Health approach »)**. Ainsi, l'ambition, à visée 2030, représente la feuille de route RSE à moyen terme du Groupe, **structurant ses orientations RSE**. Chaque axe est également lié aux **Objectifs de développement durable de l'ONU (ODD)**, concrétisant l'attachement de Macopharma à **contribuer à un monde plus durable**.

Enfin, cette ambition a été agencée en prenant compte **l'avis de ses parties prenantes**, à la suite de la hiérarchisation des enjeux RSE dans sa matrice de matérialité (voir partie 2.2).

Ambition RSE 2030

Gouvernance

- **Renforcer** la gestion de notre performance RSE avec une gouvernance spécifique
- **Intégrer** les enjeux de RSE dans nos décisions et process
- **Diffuser** l'éthique des affaires dans nos relations avec nos parties prenantes
- **Intégrer** les questions de RSE dans notre politique bonus

AMBITION 2030

- **Identifier** des ambassadeurs RSE sur tous nos sites
- **100% des collaborateurs** formés à la RSE
- **100% des nouveaux** dossiers de conception - analyse des risques intègrent la RSE
- **100% des collaborateurs** ont des responsabilités liées à la RSE dans leur poste
- **100% de nos fournisseurs** sont audités par nos évaluations d'achats responsables
- **100% des managers** ont des objectifs RSE dans leur bonus

12 
Consommation et production responsables

16 
Paix, justice et institutions efficaces

17 
Partenariats pour la réalisation des objectifs

People

- **Garantir** un environnement de travail équitable et inclusif
- **Assurer** la santé et la sécurité au travail
- **Offrir** l'opportunité de grandir et de se préparer pour le futur

AMBITION 2030

- **Egalité** hommes-femmes dans les postes de top management
- **Zéro accident** avec arrêt de travail
- **Garder** le taux de mobilité interne à 25%

3 

Bonne santé et bien-être

5 

Égalité entre les sexes

8 

Travail décent et croissance économique

10 

Inégalités réduites

Planète

- **Réduire** nos émissions de carbone pour contribuer à l'accord de Paris
- **Optimiser** l'utilisation des ressources naturelles et la gestion des déchets
- **Développer** des produits durables

AMBITION 2030

- **Réduction de 30%** des émissions de GES liées à nos activités
- **Réduction de 30%** des déchets industriels
- **5% de réduction par an** de notre consommation d'énergie
- **100% de notre gamme de produits** fait l'objet d'une analyse du cycle de vie environnemental

12 

Consommation et production responsables

13 

Lutte contre les changements climatiques

14 

Vie aquatique

15 

Vie terrestre

Patient

- **Fournir** des produits de santé qui répondent aux normes les plus élevées de qualité et de sécurité
- **Concevoir** des solutions innovantes et efficaces pour renforcer la chaîne de transfusion sanguine
- **Agir** pour mettre nos solutions à la disposition d'un plus grand nombre de patients

AMBITION 2030

- **100%** de nos clients adoptent les produits sans DEHP en 2028
- **Zéro** rappel de lot
- **Zéro** notice de sécurité (FSN)
- **1 lancement de produit** par an via un dépôt de brevet
- **1 nouvelle application produit** par an ajoutée au pipeline innovation

3 

Bonne santé et bien-être

9 

Industrie, innovation et infrastructure

17 

Partenariats pour la réalisation des objectifs

#2.1

Gouvernance et mise en œuvre

Dispositif

Dès 2022, le **pilotage de la démarche** et la structuration de la stratégie RSE du groupe ont été assurés par la **Directrice des Ressources Humaines et de la Transformation Durable**. Les équipes RH et RSE sont donc regroupées sous une seule direction, afin de **travailler les enjeux de manière transverse** : déclinaison opérationnelle des actions, sensibilisation des salariés et développement d'un « *sustainable leadership* ».

Sensibilisation des collaborateurs

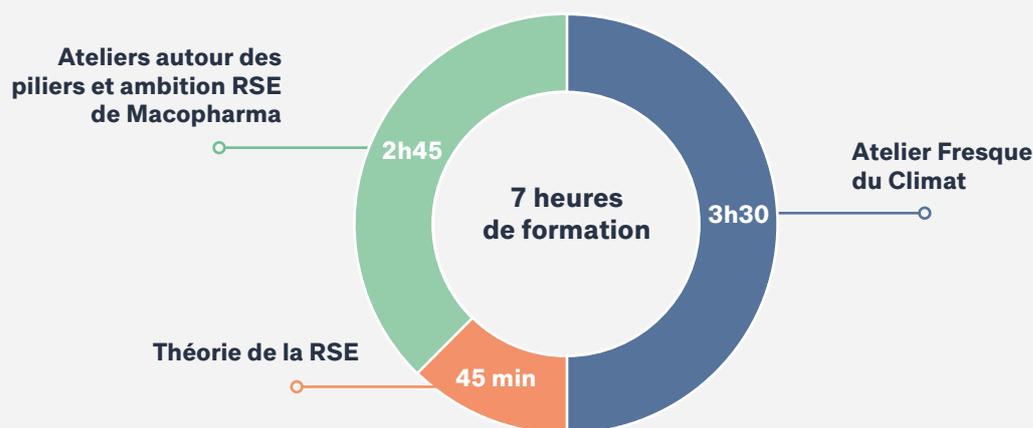
Être une entreprise durable et responsable passe aussi par la **responsabilisation des acteurs sur leur comportements**. Pour cela, Macopharma travaille à la sensibilisation de ses collaborateurs sur les différents sujets afin de les informer, mais également, in fine, de leur **donner les moyens d'être eux aussi acteurs de la transition**.

La formation

C'est dans cette optique qu'ont été déployées les « Journées de formation RSE ». Chaque collaborateur a suivi entre 2023 et 2024, ou suivra en 2025/2026, une **journée complète de formation** afin de **comprendre les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux** auxquels Macopharma est confrontée en tant qu'entreprise, mais aussi auxquels nous sommes tous confrontés en tant qu'citoyens.

Durant cette journée, chaque participant prend part à l'atelier de la **Fresque du Climat**, afin de découvrir ou approfondir ses connaissances sur les liens de cause à effet du **dérèglement climatique**. Ensuite, la journée se prolonge avec un focus axé sur la compréhension des **principes de la RSE**, et comment ceux-ci s'inscrivent dans les actions de l'entreprise, afin de mieux s'approprier l'ambition de Macopharma et ses implications pour le travail quotidien.

Composition des journées de formation RSE



▣ 906 personnes formées entre 2023 et 2024.

44,6%
en 2024

Objectif 2030 :
100% de nos collaborateurs

Les ambassadeurs RSE

Dans la perspective du déploiement de ce plan de formation, le Groupe a également identifié des ambassadeurs RSE **sur ses sites de production et filiales**. S'étant toutes et tous porté(e)s **volontaires** pour rejoindre le programme, l'équipe d'ambassadeurs se compose de **27 personnes**, dont 16 femmes et 11 hommes. 17 d'entre eux appartiennent au site français, 4 au site polonais, 5 au site tunisien et 1 à la filiale allemande.

Leur première mission est **d'animer**, en binôme, les journées de formation RSE, mais aussi d'être un **lien de communication** dans leur environnement de travail, afin de stimuler la remontée et la descente d'informations ou d'idées.

Objectif 2030 :
Identifier des ambassadeurs RSE sur tous nos sites

100 % de l'objectif atteint en 2023

La communication interne et externe

La sensibilisation des collaborateurs s'effectue également à travers un travail de communication interne par le biais de divers supports : affichages de l'empreinte carbone et des actualités internes à l'entreprise, diffusion d'actualités sociétales externes à l'entreprise, articles dans le journal interne, mais aussi diverses actions événementielles développées dans les points 4.1.4, 4.1.6 et 4.1.7.

Concernant les interlocuteurs externes, les actions sont valorisées depuis plusieurs années à travers la **publication volontaire d'un rapport RSE** (anciennement rapport de développement durable) sur le site internet de l'entreprise, une page internet RSE dédiée sur celui-ci, des publications sur les réseaux sociaux et la mise en avant de la démarche RSE lors des congrès et forums.

#2.2

Analyse de matérialité des enjeux ESG¹

○ Consultation des parties prenantes – analyse de matérialité stratégique

Pour bâtir son Ambition RSE, en 2022, Macopharma a réalisé une analyse approfondie de **ses enjeux RSE stratégiques**, selon les préconisations du référentiel international GRI².

Dans cette première étape, le groupe de travail, composé de managers et membres du COMEX, a identifié un ensemble de 43 enjeux issus :

- de la norme ISO 26000,
- des lignes directrices de la GRI,
- des 10 principes du Pacte Mondial,
- des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales,
- des 17 Objectifs de développement durable de l'ONU,
- des enjeux spécifiques à l'industrie des solutions de traitement du sang,
- et de la réglementation DPEF.

¹ Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. Les critères ESG sont les critères par lesquels Macopharma rend compte de sa démarche RSE.

² Global Reporting Initiative.

Ce premier travail a permis de sélectionner **25 enjeux** et de les définir spécifiquement en lien avec le modèle d'affaires de Macopharma.

Dans un second temps, ces 25 enjeux ont été **évalués** par un panel de parties prenantes internes et externes, à l'occasion d'une large **consultation** menée par un cabinet externe indépendant, sur la base d'envois d'un questionnaire et d'entretiens.

Parties prenantes internes : les salariés, les membres du COMEX et les membres du conseil d'administration (dont 9 entretiens).

Parties prenantes externes : banques de sang et hôpitaux, institutions, fournisseurs et sous-traitants, partenaires industriels, membres de la société civile (dont 30 entretiens).

Les 290 répondants ont **priorisé** les 25 enjeux en répondant à la question « De votre point de vue et au regard de vos attentes, cet enjeu est-il important pour Macopharma ? »

Cette consultation a permis de recueillir un grand nombre d'informations qualitatives et d'instaurer un nouveau mode de **dialogue** avec les parties prenantes du groupe.

○ Analyse de double matérialité - réglementation CSRD

En 2024, le groupe a souhaité **poursuivre ce travail d'analyse**, dans le cadre de la publication du présent rapport de durabilité 2024, en s'appuyant sur les normes des *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) publiées en juillet 2023, et sur le *Double materiality conceptual guide for standard setting*, publié en janvier 2022 par l'EFRAG³.

Pour cela, l'équipe RSE en collaboration avec un cabinet externe, s'est appuyé sur les enseignements de la consultation de 2022.

Dans un premier temps, le groupe de travail a confronté le résultat de l'analyse de matérialité stratégique à la liste des enjeux ESG définis par la norme ESRS1. Cette première analyse a permis de vérifier la **correspondance entre les enjeux RSE stratégiques et les enjeux listés dans les ESRS**.

Puis, les membres du groupe de travail ont coté la matérialité de chaque enjeu (IROs) selon la **méthodologie publiée par l'EFRAG** :

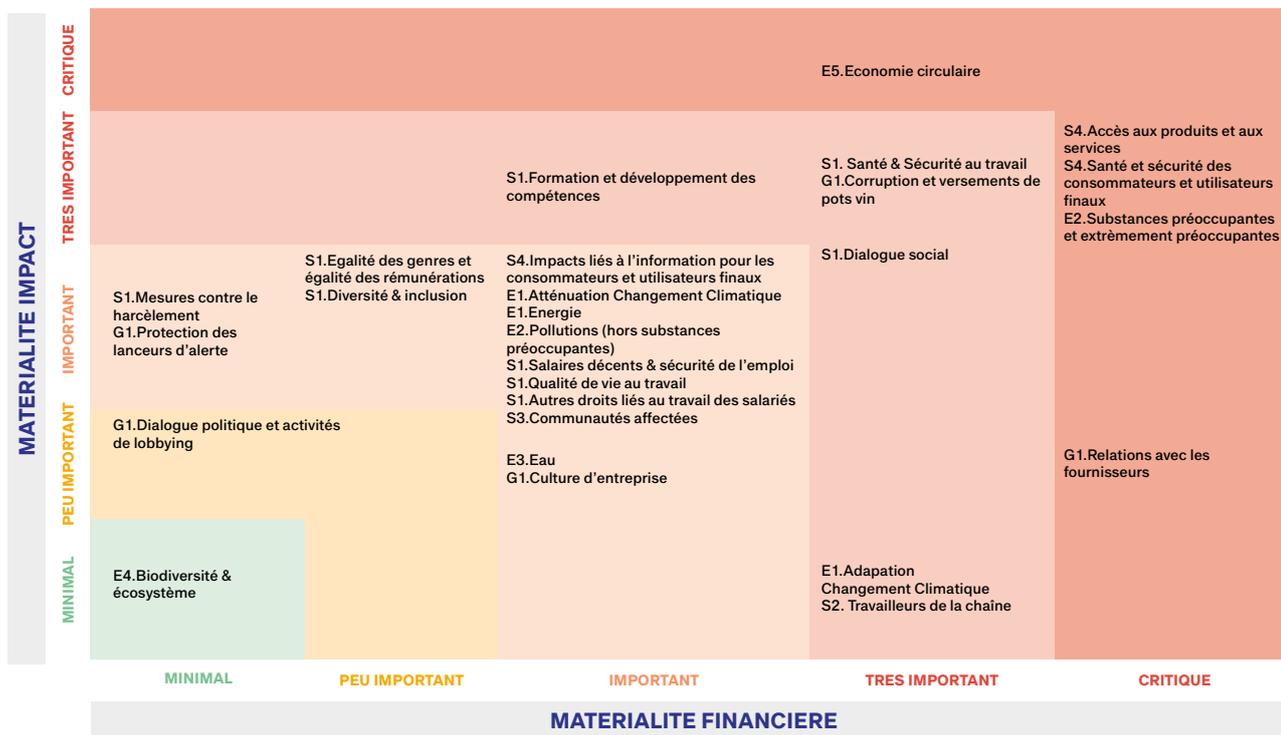
- Considération de la **chaîne de valeur** (fournisseurs de rang 1, clients, distributeurs et usagers finaux) ;
- **Approche prospective** (court terme <1 an, moyen terme 1 à 5 ans, long terme > 5 ans) ;
- Une approche cohérente avec l'analyse de **risques** mais enrichie de l'analyse des **opportunités** ;
- Critères d'évaluation de la **matérialité d'impact** : gravité (ampleur, portée, possibilité de remédiation), probabilité d'occurrence
 - Cotation : Critique, Très Important, Important, Peu important, Minimal ;
- Critères d'évaluation de la **matérialité financière** : importance des effets financiers potentiels, probabilité d'occurrence
 - Cotation des risques et opportunités : Critique, Très important, Important, Peu important, Minimal.

Ce travail a permis de requestionner en détail la stratégie RSE du groupe en réexaminant, pour chaque enjeu, **l'impact réel ou potentiel de Macopharma sur les tiers et l'environnement**, et les **risques et opportunités de l'enjeu pour la performance financière du groupe**.

Le **résultat de la cotation** des enjeux est représenté ci-dessous dans une **matrice de double matérialité**.

³ L'EFRAG est un groupe consultatif européen sur l'information financière et extra-financière, chargé de définir les modalités d'application de la CSRD.

DOUBLE MATÉRIALITÉ



#3

INFORMATION ENVIRONNEMENTALE

Le volet environnemental est un pilier à part entière de la stratégie RSE de Macopharma. Ce pilier « planète » est composé de trois lignes directrices :

- la trajectoire carbone ;
- l'utilisation des ressources naturelles et l'économie circulaire ;
- le développement de produits durables à travers l'innovation.

Ce volet est piloté par le **Directeur RSE**, avec l'appui des **équipes opérationnelles et corporate** du groupe. L'entreprise a formalisé sa démarche à travers notamment sa **politique HSE** (Hygiène, Sécurité, Environnement [voir annexe B]) et un **Système de Management Environnemental (SME) certifié ISO 14001**.

D'après l'analyse de matérialité, toutes les normes ESRS-E ont été identifiées comme matérielles, exceptée la norme ESRS E4 relative à la biodiversité et aux écosystèmes.

Les activités de l'entreprise n'étant pas directement liées à l'exploitation des sols, ou de tout autre écosystème, et ses déchets ou fin de vie de produits étant majoritairement recyclés ou détruits, il a été choisi de traiter la question à travers l'ESRS E2, relatif à la pollution (voir partie 3.2).

#3.1

Changement climatique

ESRS
=
E1

CONTEXTE ET ENJEUX

Le dérèglement climatique touche dès à présent l'ensemble des activités humaines, et les rapports récents du GIEC soulignent l'urgence d'**agir pour tenter d'en ralentir les effets**. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à aligner leur stratégie pour **contribuer, à la hauteur de leurs impacts**, à la limitation du réchauffement climatique en deçà de 1,5°C, et ainsi atteindre collectivement les **objectifs de l'Accord de Paris**.

Cette stratégie de décarbonation passe en grande partie par **la maîtrise des émissions de gaz à effets de serre (GES) et de la consommation d'énergie**, notamment pour le secteur industriel.

La gestion du risque climatique consiste en plusieurs initiatives qui permettent au groupe d'augmenter sa **résilience** mais également la **continuité de ses opérations** sur le long terme.

Lutte contre le changement climatique

Macopharma a calculé **pour la première fois son empreinte carbone** en 2022, avec les données de l'année 2021, et ce sur les **scopes 1, 2 et 3**. L'exercice a été répété pour les années 2022, 2023 et 2024.

Ce travail a montré que les postes d'émissions les plus significatifs, l'impact des achats directs (matières premières) et la fin de vie des produits vendus, (en majorité les kits de poches à sang à usage unique), représentent plus de la moitié de l'impact carbone du groupe. Or, la fonction essentielle des poches dans la chaîne transfusionnelle fait porter sur elles de **fortes contraintes réglementaires et sanitaires**. En cela, la marge de manœuvre pour réduire leur impact climatique est pour le moment limitée.

Il convient, en revanche, de souligner que la gravité de l'impact climatique du groupe n'est pas considérée comme critique, son **intensité carbone étant d'environ 263t CO₂e /million d'euros de chiffre d'affaires** pour l'année 2024.

Le **dérèglement climatique** pourrait avoir comme **risques associés** pour l'entreprise plusieurs types de coûts, tels que : des coûts réglementaires ou fiscaux, dus à la législation contraignante croissante en matière climatique ; l'augmentation du coût de l'énergie.

Cependant, les **engagements du groupe** en matière de lutte contre le changement climatique lui permettent de **répondre aux attentes grandissantes de ses clients**. Dans les appels d'offre, la part du changement climatique revêt une importance de plus en plus significative.

Adaptation au changement climatique

L'évaluation des **risques naturels** (inondations, séismes, orages etc.), qui peuvent évoluer en fonction du changement climatique, fait partie de la **cartographie des risques industriels** de l'entreprise (registre de risques et de la continuité d'activité) et constitue un élément d'entrée des **plans de continuité d'activité** de chaque site. Les épisodes de chaleur récents accroissent les besoins en climatisation et pourraient peser sur la **disponibilité en eau**, spécifiquement pour le site tunisien, prise en compte dans les plans de continuité.

L'eau étant essentielle lors des processus de fabrication et de stérilisation, cela représente un risque en matière de continuité des activités.

Il faut noter également que le climat pourrait, à terme, avoir des conséquences sur les **conditions de travail** de certains postes, Macopharma doit alors maîtriser ce risque et savoir mettre en place des **mesures d'adaptation**.

Maîtrise de l'énergie

Les **engagements de réduction des émissions** du groupe se concrétisent, en grande partie, par des actions de sobriété énergétique et de récupération d'énergie (scopes 1 & 2). Ces actions permettent au groupe de renforcer son autonomie énergétique et ainsi avoir une meilleure maîtrise des coûts financiers et climatiques, associés.

ENGAGEMENTS

Macopharma a la volonté de s'inscrire dans une **trajectoire carbone** afin de contribuer à l'effort global de lutte contre le changement climatique. Cela s'illustre par trois engagements de son ambition 2030 :

- Réduire nos émissions de carbone pour contribuer à l'accord de Paris
- Optimiser l'utilisation des ressources naturelles
- Développer des produits durables

[Objectifs 2030]

- Réduction de 30% des émissions de GES liées à nos activités (scope 1 & 2), à périmètre constant (année de référence : 2021)
- 5% de réduction par an de notre consommation d'énergie, à périmètre constant
- 100% de notre gamme des produits représentatifs fait l'objet d'une analyse du cycle de vie environnemental

PLANS D'ACTIONS

1 - Prise en compte des enjeux climatiques dans les rémunérations

Macopharma a intégré des enjeux de RSE dans sa politique bonus et notamment dans la rémunération de ses dirigeants. Ainsi, les membres du COMEX ont des objectifs clairs liés à la RSE, les directeurs d'usine ont par exemple des objectifs liés au plan de transition d'énergie (voir page 23) ou à l'empreinte carbone.

2 - Définir une trajectoire carbone détaillée

Depuis 2022, avec les données de 2021 (année de référence), Macopharma s'est engagée à évaluer chaque année son empreinte carbone sur les 3 scopes et en appliquant la **méthodologie du GHG Protocol**.

En 2023, l'empreinte carbone de Macopharma s'élevait à **43170 tonnes d'équivalent CO₂**.

En dehors de l'impact de la fin de vie des produits, les **4 postes d'émissions les plus significatifs** sont : les achats de matières premières, les déchets (liés à la production), les consommations d'énergies sur les scopes 1 et 2 et le fret. Les matières premières influent directement sur la fin de vie des produits.

Sur cette base, **afin de réduire l'impact carbone de l'entreprise** à périmètre constant, plusieurs projets d'étude identifiés et débutés en 2022, se sont poursuivis sur l'année 2024 :

- Déploiement et mise en œuvre du premier plan de réduction à 3 ans des consommations d'énergies des sites industriels (voir détails ci-dessous) ;
- Intégration systématique du critère environnemental (et plus spécifiquement l'empreinte carbone) dans le cadre des projets, développements et modifications. Pour les projets importants, le résultat de l'impact environnemental pourra être un des critères de décision ;
- Plan de formation et de sensibilisation des collaborateurs sur la fresque du climat, les actions et engagements actionnables pour réduire l'empreinte carbone au niveau individuel et collectif (cf section 2.1) ;
- Adaptation des flux liés à la supply chain pour réduire les impacts du fret, en lien avec la stratégie achats et l'organisation industrielle ;
- Intégration, dans les contrats avec les transporteurs, d'exigences environnementales ;
- Développement de partenariat avec certains fournisseurs de matières premières pour définir des axes de réduction communs (voir section 3.4) ;
- Lancement des projets d'éco-conception de nos produits (voir section 3.4).

En 2024, ce travail s'est poursuivi avec la mise en place d'une **trajectoire carbone** détaillée, avec l'accompagnement par la société Carbone 4. Celle-ci cible plus finement :

- les matières premières plastiques,
- la fin de vie des produits finis (directement liée aux matières premières),
- le fret (amont et aval),
- les énergies consommées sur nos sites de production.

L'objectif est de continuer à développer l'entreprise, qui exerce une activité essentielle pour la santé humaine, tout en réduisant son intensité carbone.

L'analyse **80/20** a confirmé la part substantielle du PVC dans nos émissions de CO₂. Les pistes d'actions identifiées seraient de réduire le volume d'une partie des poches d'un kit en fonction de l'utilisation finale juste nécessaire et de substituer certaines matières plastiques à plus faible facteur d'émission de CO₂. Bien entendu, ceci a besoin d'être validé par des études et essais de performance ainsi qu'avec nos clients pour maintenir le même niveau qu'à l'heure actuelle.

Cependant, compte tenu des défis actuels du projet PVC DEHT qui occupent les équipes, il est difficile de se projeter avant 2030.

Le projet PVC DEHT aura néanmoins un impact positif sur notre empreinte carbone de l'ordre de -320 tonnes à partir de 2029 (à périmètre constant / quantités) et permettra également d'améliorer la santé des patients.

Cela passe donc par une focalisation sur les 20% du Pareto, en poursuivant nos investigations sur la décarbonation liée :

- aux pertes de matières en production (scraps),
- à l'économie circulaire,
- au développement de partenariats avec nos fournisseurs dans le cadre de notre stratégie d'achats durables,
- à la réutilisation des équipements d'automatisation.

Dans le domaine du fret et des énergies, différentes actions ont déjà été mises en place.

Pour les réductions de consommations d'énergies reprises dans un plan à 3 ans (2023/2025), en 2024, nous avons réalisé 83% de notre plan d'action prévu.

D'autres sont à venir, comme l'installation de panneaux photovoltaïques pour toutes les usines.

L'ensemble de ces actions jusqu'en 2030 permettra de réduire les émissions totales de CO₂ d'environ **7,5%** par rapport à 2021, soit **~3 500 tonnes**, avec comme référence 20 millions de kits produits par an.

INDICATEURS

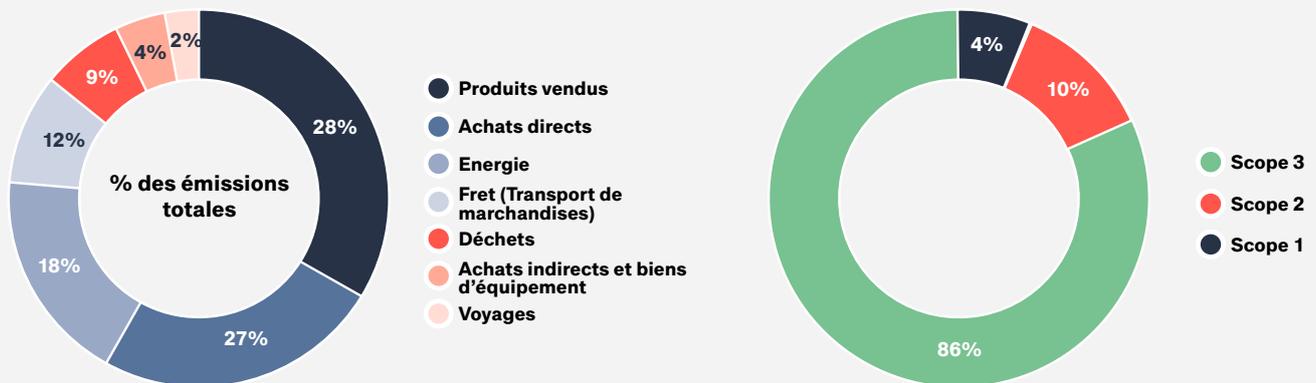
(L'ensemble des calculs de l'empreinte carbone depuis 2022 ont été revus selon les facteurs d'émissions CO2 réactualisés par l'ADEME)

1- Empreinte carbone 2024

	Tonnes d'équivalent CO2
Scope 1 - Émissions brutes de GES	1816
Scope 2 - Émissions brutes de GES (location-based)	4779
Scope 3 - Émissions brutes de GES	41195
Émissions totales de GES	47790
Intensité des émissions de GES, location-based (émissions totales de GES par revenu net)	263

	Millions d'euros
Revenu net	181,8
Revenu net utilisé pour calculer l'intensité des GES	181,8

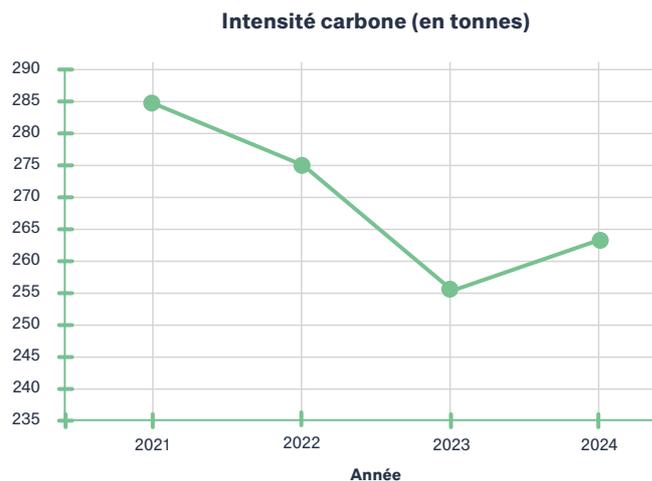
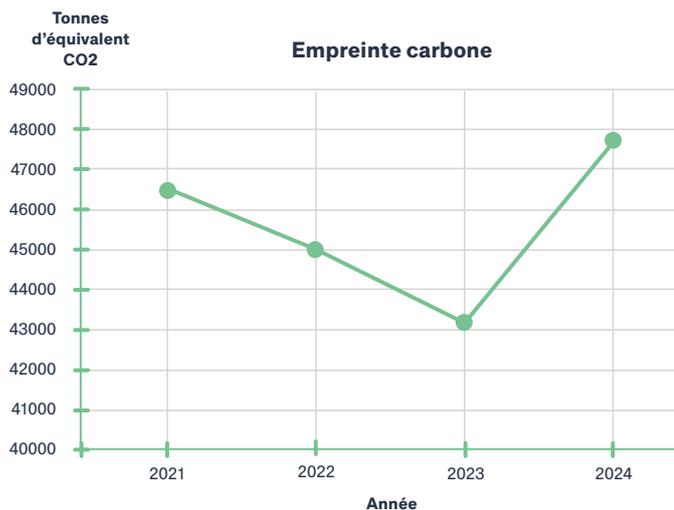
Répartition des sources d'émission 2024



2- Réduction* des émissions

	Réduction des émissions de GES (en tonnes d'équivalent CO2)	Réduction des émissions de GES (en pourcentage)	Variation de l'intensité carbone (en tonnes d'équivalent CO2/ million d'euros de CA)
Scope 1	-1194	-39,7	-8,51
Scope 2	-841	-15	-8,27
Scope 3	+3445	+9,1	-5,54
Total	+1410	+3	-22,32

*Avec 2021 comme année de référence



(Intensité carbone par million d'euros de chiffre d'affaires)

3 - Maitrise de l'énergie

Depuis 2022, l'entreprise a engagé un plan de **réduction de consommation d'énergie, sur 3 ans**, à la suite d'un **bilan énergétique** de ses sites de production en 2021.

Ce 1^{er} plan consiste à :

- Récupérer de l'énergie sur les installations de production et utilités existantes ;
- Mettre en place des moyens de régulation pour optimiser le fonctionnement et l'efficacité des systèmes de chauffage et de combustion ;
- Remplacer certains équipements par des moins énergivores ;
- Changer de technologie pour les systèmes d'éclairage ;
- Étudier la faisabilité de la mise en place de panneaux photovoltaïques sur les sites de production ;
- Adapter les systèmes de conditionnement d'air en fonction des activités de production ;
- Rénover et isoler certains bâtiments et zones de production ;
- Mesurer les points de consommations d'énergies.

Ce plan d'action piloté par le Directeur RSE est réalisé en collaboration avec les équipes utilités, services généraux, directeurs d'usine et direction industrielle.

L'entreprise estime, grâce à ce plan de réduction d'énergie, qu'elle pourrait réaliser une réduction de **15% de ses consommations d'énergie** sur 3 ans, à périmètre constant.

Fin 2024 **83%** des actions prévues sur les différents sites ont été **réalisées**.

Au-delà de ce plan de sobriété énergétique à 3 ans, l'entreprise a étudié en 2024 d'autres actions à déployer dans le futur, afin de contribuer à sa **trajectoire carbone à 2030 (voir page 20)**.

INDICATEURS

Consommations 2024 :

	MWh
Consommation totale d'énergie (électricité) liée aux opérations de l'entreprise	20540
Consommation totale de gaz	9424
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	0
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation d'énergie totale	0
Production d'énergie renouvelable*	67,7

*Provenance de l'installation de panneaux photovoltaïques sur le site polonais

3 - Politique voyage

Bien que les déplacements ne constituent pas le facteur le plus significatif de l'empreinte carbone de l'entreprise, celle-ci s'est tout de même saisie de l'enjeu en instaurant une cohérence dans les pratiques pour *in fine*, minimiser au possible son impact sur l'environnement, maîtriser ses coûts environnementaux et financiers et diffuser une culture de bonnes pratiques.

Ainsi, la politique voyages a été revue. La première préconisation est **d'éviter les déplacements physiques** en utilisant au maximum les outils d'audioconférence, visio-conférence et web-conférence et de voyager uniquement en cas de **nécessité démontrée**.

Puis, les modes de transports ayant le plus faible impact, tels que le train, mais aussi les voyages en classe économique qui ont une empreinte plus faible que les voyages catégorisés en classes supérieures, sont fortement encouragés.

Dans cette optique, les règles sont définies comme suit :

Concernant les voyages en avion :

Vols nationaux : Le train reste l'option fortement recommandée. L'avion reste possible :

- Si le trajet en train est supérieur à 5h ;
- Si l'avion est la seule option ;
- Pour une urgence extrême et avec la validation du supérieur hiérarchique.

Vols internationaux : la détermination de la classe de transport est définie de la manière suivante :

- Court-courrier : (de 0 à 6h) : classe économique ;
- Moyen-courrier : (de 6h à 10h de vol) : la classe premium est autorisée ;
- Long-courrier : (> à 10 h de vol) : la classe premium doit être envisagée, sinon la classe affaires est autorisée.

Concernant les voyages en train :

Le train reste l'option fortement recommandée.

Enfin, une nouvelle plateforme de réservation a été déployée, afin de standardiser le processus mais aussi d'optimiser la **collecte de données**. Grâce à ce nouvel outil, l'entreprise peut suivre en temps réel l'empreinte carbone des déplacements de collaborateurs.

#3.2

Lutte contre la pollution

ESRS
=
E2

Pollution de l'air, de l'eau, des sols, des organismes vivants et des ressources alimentaires

CONTEXTE ET ENJEUX

Que le risque porte sur l'air ou sur les écosystèmes terrestres ou aquatiques, **la maîtrise des impacts environnementaux** est au cœur de tout process industriel. Macopharma met en place des politiques et mesures adaptées qui s'appliquent aux activités générant ces risques, au niveau de chaque site.

En particulier, les **processus de fabrication** des poches nécessitent l'usage et la manipulation de matières premières plastiques et produits chimiques. Néanmoins, pour les matières plastiques, il s'agit de formes solides (bobines de film, granulés et poudres) engendrant des **risques de pollution limités et maîtrisés**. De plus, l'ensemble des processus se tiennent en intérieur et les produits chimiques sont stockés sous rétention. Les rejets atmosphériques proviennent essentiellement des unités de combustion de gaz naturel et les autres rejets sont **préalablement traités**.

Par ailleurs, la production de dispositifs médicaux en matières plastiques à usage unique génère des déchets lors de la fabrication et à leur fin de vie. Les déchets plastiques sont une cause importante de pollution dans le monde, et impactent notamment la biodiversité. Bien que l'utilisation des dispositifs médicaux à usage unique soit fortement réglementée dans la chaîne transfusionnelle, le groupe s'efforce d'en **limiter l'impact**. L'ensemble de ces mesures est décrit à la section 3.4 - Économie circulaire et gestion des déchets.

POLITIQUE ET PLAN D'ACTION

Durant tout son processus de production, Macopharma veille à assurer la sécurité des procédés afin de **minimiser l'impact des activités sur l'air, l'eau, les sols et la biodiversité**. Cela s'illustre notamment par une **analyse régulière des risques industriels**, la surveillance des rejets dans l'eau et le respect des seuils <0,1%, les 3 sites de productions étant raccordés aux stations d'épuration locales. De plus, le **système de management environnemental** suivant la **norme ISO 14001** assure une démarche d'amélioration continue sur la maîtrise des impacts environnementaux.

INDICATEURS ET RÉSULTATS

Concernant les rejets atmosphériques, qui sont essentiellement dus aux activités de combustion utilisant du gaz naturel (chauffage et process de production), ils sont repris dans le cadre de l'impact sur l'empreinte carbone (scope 1).

Concernant les rejets atmosphériques indirects liés aux installations de type groupe froid, en 2024, l'entreprise a eu des pertes fugitives mineures, à raison de 0kg de R407C, 7kg de R410A, 0,55kg de R134 et 4kg de R410 pour l'ensemble de ses sites de production (11,6kg au total, ce qui représente une forte diminution [facteur 4] par rapport à 2023 grâce aux opérations de maintenance des groupes froids). Ces pertes sont ensuite retraduites dans le cadre de son empreinte carbone.

Substances préoccupantes, extrêmement préoccupantes, microplastiques

CONTEXTE ET ENJEUX

Les matériaux utilisés par Macopharma sont principalement des plastiques de type PVC, polypropylène, polycarbonate etc. Ces matériaux sont produits et distribués par des grandes sociétés spécialisées. Macopharma n'a généralement pas d'influence sur la production de ces matériaux. Néanmoins, **le groupe porte une attention constante** à l'utilisation de substances définies comme préoccupantes ou extrêmement préoccupantes par la réglementation REACH, et cherche à en minimiser l'impact.

L'élimination des substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes ainsi que des **microplastiques** dans les produits de Macopharma fait l'objet d'une attention spécifique et continue, au cœur de son modèle d'affaires.

Par son rôle dans la chaîne transfusionnelle, le groupe porte l'engagement essentiel, depuis toujours, de **protéger la santé des utilisateurs**. Il contribue ainsi aux politiques publiques d'élimination des substances chimiques les plus toxiques pour les populations et l'environnement, notamment le DEHP (voir section 4.3.1 S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux – Santé et sécurité).

La complexification et l'évolution accélérée des réglementations en la matière nécessitent une grande expertise. L'enjeu est également de répondre à l'évolution des appels d'offres et des attentes sociétales. Une grande part des efforts de recherche et développement de Macopharma est dédiée à la recherche de **solutions alternatives**. Le risque est maîtrisé en amont par une **veille réglementaire** qui permet d'identifier les substances pouvant un jour faire l'objet d'une restriction, et ainsi anticiper leur substitution. Le risque est aussi maîtrisé par la surveillance constante et réglementée de la présence de microplastiques dans les poches de sang.

POLITIQUE

Macopharma s'engage à **respecter et anticiper les réglementations** en matière de gestion des substances préoccupantes et des microplastiques dans ses produits, pouvant impacter l'environnement et la santé de ses utilisateurs.

Cela se concrétise par un suivi et une mise en œuvre de la réglementation REACH, une veille réglementaire assidue et un fort investissement en recherche et développement. Ainsi, Macopharma s'assure que la composition de ses produits répond aux exigences de la réglementation européenne en vigueur (voir section 4.3.1).

Objectif :

100% des clients seront convertis à des produits sans DEHP d'ici à 2028

INDICATEURS

Nous avons 1321 tonnes de DEHP en 2024.

Provenance du DEHP en 2024 :

- Dans nos déchets de PVC -> 32% de DEHP = 324 tonnes
- Dans nos produits finis = 996 tonnes

#3.3

Eau et ressources marines

ESRS
=
E3

CONTEXTE ET ENJEUX

L'eau utilisée dans les process Macopharma est de l'eau potable. Cette eau est prétraitée (adoucie, osmosée et distillée). Elle est utilisée dans le cadre de la préparation de solutions anti-coagulantes et de conservation ainsi que pour la production de vapeur permettant la stérilisation des produits finis et des équipements de process. **Cette consommation d'eau reste néanmoins modérée**. Les sites de Macopharma ne sont pas situés dans des zones soumises au stress hydrique, excepté le site tunisien.

La consommation d'eau représente des **montants d'achats faibles**, une augmentation du prix de l'eau aurait donc un impact financier modéré à l'échelle du groupe. Le groupe reste néanmoins vigilant sur son approvisionnement en eau, car le réchauffement climatique pourrait engendrer des restrictions administratives et, en cas extrême, mener à des perturbations de production. Le caractère « essentiel » des produits du groupe diminue sensiblement ce risque.

POLITIQUE ET PLANS D'ACTION

Le risque que représente l'**approvisionnement** en eau pour les activités de l'entreprise est pris en compte dans les analyses de risque relatives à la **continuité d'activité**. Dans ce contexte, une surveillance de l'accès à l'eau est effectuée sur tous les sites.

Compte tenu de la nécessaire **adaptation au changement climatique** en cours, l'entreprise étudie des solutions opérationnelles pour **diminuer les quantités d'eau potable consommées** (mise en place de réducteurs de pression, chasse aux fuites etc.) et faire évoluer les principes d'utilisation (telle que l'ajout d'une cuve de stockage d'eau en Tunisie, afin de pallier les coupures d'eau qui peuvent se produire dans la région lors de conditions climatiques difficiles). Nos circuits de refroidissement sont en boucle fermée.

Une étude est également en cours sur le site tunisien pour **collecter et stocker l'eau** de pluie afin de pouvoir l'utiliser pour l'entretien des espaces verts et quelques opérations de nettoyages extérieures.

INDICATEURS

Consommation pour l'année 2024 :

	M3 d'eau
Total d'eau consommé	49799
Total d'eau consommé en zone à risque	22108
Eau recyclée et réutilisée	Non mesuré
Eau stockée	33
Changement dans le stockage de l'eau	0
Part de la mesure obtenue à partir de mesures directes	100%
Rapport d'intensité de l'eau*	273,85

* par million d'euros

Revenu de référence : 181,8 millions d'euros

#3.4

Économie circulaire et gestion des déchets



CONTEXTE ET ENJEUX

La chaîne transfusionnelle utilise des dispositifs médicaux (kits de transfusion), en matière plastique, à **usage unique**. Ils ont un rôle essentiel en matière de protection sanitaire pour **garantir l'intégrité des produits collectés**. Étant classifiés comme des déchets biologiques à risque infectieux, ils génèrent d'importants volumes de déchets plastiques, ainsi que des aiguilles usagées dont la fin de vie est fortement réglementée. Les processus (notamment la séparation des composés sanguins et leur conservation) laissent peu de latitude pour substituer le plastique par un autre contenant.

S'agissant d'une **activité fortement réglementée**, l'emploi de plastique recyclé pour la fabrication des produits est complexe et ne pourrait s'appliquer qu'à certains composants n'ayant aucun contact avec le sang lors de l'utilisation.

Les **kits transfusionnels usagés** deviennent des DASRI (Déchets d'activités de soins à risques infectieux), qui sont **obligatoirement incinérés ou décontaminés avant d'être broyés** puis mis en décharge. En ce sens, la marge de manœuvre de l'entreprise se situe au niveau de sa **gestion des déchets de plastiques générés pendant le processus de fabrication** des kits.

Par ailleurs, une faible part des déchets de Macopharma entre dans le champ d'application de la directive DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), il s'agit essentiellement des **déchets issus des process industriels** et des équipements mis sur le marché (SAV et fin de vie).

Le risque industriel porte sur le suivi et l'anticipation des réglementations sur la nature des matières utilisées et sur la hausse possible du prix des plastiques, très corrélée à celui des hydrocarbures.

La recherche de solutions de recyclage des kits en fin de vie permettrait à Macopharma de se distinguer commercialement, dans une activité encore peu mature et sensible sur le sujet. Les solutions demandent une innovation constante.

POLITIQUE

Macopharma a pris l'engagement d'**optimiser l'usage des ressources et la gestion de ses déchets**. Le **SME (Système Management Environnemental)** couvrant toutes ses usines se concrétise déjà par une politique de gestion des déchets détaillée, mais l'entreprise souhaite aller plus loin en se fixant l'objectif de réduire de 30% ses déchets industriels d'ici à 2030, à périmètre constant.

Objectif de réduction de 30% des déchets industriels de 2022 à 2030
Objectif 100% des produits couverts par une analyse de cycle de vie

Le processus actuel de tri des déchets est mis en place depuis 2010 (en France) avec une classification comme suit :

Le **PVC** issu de nos différents ateliers (découpe, emballages etc.) est valorisé pour recyclage ou comme matière première secondaire pour fabriquer des matériels en PVC (sur les 3 sites).

Le **Polyéthylène** et autres média filtrants sont valorisés comme matière première secondaire, après granulation, pour recyclage (usine française).

Les **plastiques souples**, issus des emballages des matières premières (MP), pertes d'emballages primaires des kits ou autres emballages de colis sont valorisés comme matière première secondaire pour recyclage (sur les 3 sites).

Les **papiers et cartons souples**, issus des emballages de MP ou autres colis sont valorisés comme matière première pour recyclage (sur les 3 sites).

Les **DIB** (Déchets Industriels Banals), assimilables aux déchets ménagers et déchets ultimes, sont valorisés par incinération avec récupération d'énergie (site français), incinérés (site polonais) ou mis en décharge (site tunisien).

Les **DASRI** (Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux et éléments piquants/coupants) : sont valorisés par incinération avec récupération d'énergie (site français), incinérés (site polonais) ou mis en décharge après détoxification et broyage (site tunisien).

Les **DIS** (Déchets Industriels Spéciaux) sont :

- Valorisés par incinération avec récupération d'énergie et traitement physico-chimiques pour le site français;
- Valorisés par incinération, détoxification et traitements physico-chimiques pour le site polonais;
- Valorisés par incinération, détoxification et traitements physico-chimiques en France dans des installations spécialisées, pour le site tunisien.

Enfin, les **DEEE** (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques) – Piles, lampes, circuits imprimés, composants électroniques sont valorisés par réutilisation ou recyclage sur les sites français et polonais.

PLANS D' ACTIONS

1 – Partenariats pour la réduction des déchets industriels

Depuis 2022, Macopharma a engagé un partenariat avec l'un de ses fournisseurs de PVC, Renolit, afin de travailler à réduire leurs impacts environnementaux respectifs.

Plusieurs actions ont été engagées en 2023 :

Retour des emballages de matières premières : Pour le site français, l'amélioration des volumes de retour aux fournisseurs des emballages des bobines de PVC et autres composants s'est poursuivie. Cette action est effective depuis 2024 sur le site polonais. Pour le site tunisien, cette action n'a pas été jugée réalisable au regard des impacts environnementaux et financiers générés. En revanche, le processus de retour des emballages a été mis en place en fin d'année pour le site polonais.

Optimisation de la taille des bobines de PVC : Etant donné les pertes de film PVC générées par les changements fréquents de bobines lors du processus de production, le passage de bobines de 300m à 725m, a permis de diminuer plus de la moitié des pertes associées. L'utilisation de bobines de PVC de 725m est effective sur le site français pour les machines de production de poches à l'atelier soudure. Cette évolution a été étudiée pour l'atelier soudure du site polonais, nécessitant des adaptations pour les opérations de manutention et les pratiques de livraisons, la mise en application est effective depuis début 2024.

Recyclage des pertes de film PVC liées aux découpes de nos poches sur les machines :

Actuellement, comme précisé ci-dessus, les pertes de film de PVC sont recyclées par des sociétés spécialisées en tant que matières premières secondaires, afin de fabriquer du matériel et des équipements divers. Macopharma ambitionne, avec son partenaire Renolit, de pouvoir récupérer cette matière afin de la réinjecter dans le processus de production.

2 – Analyse du cycle de vie des produits

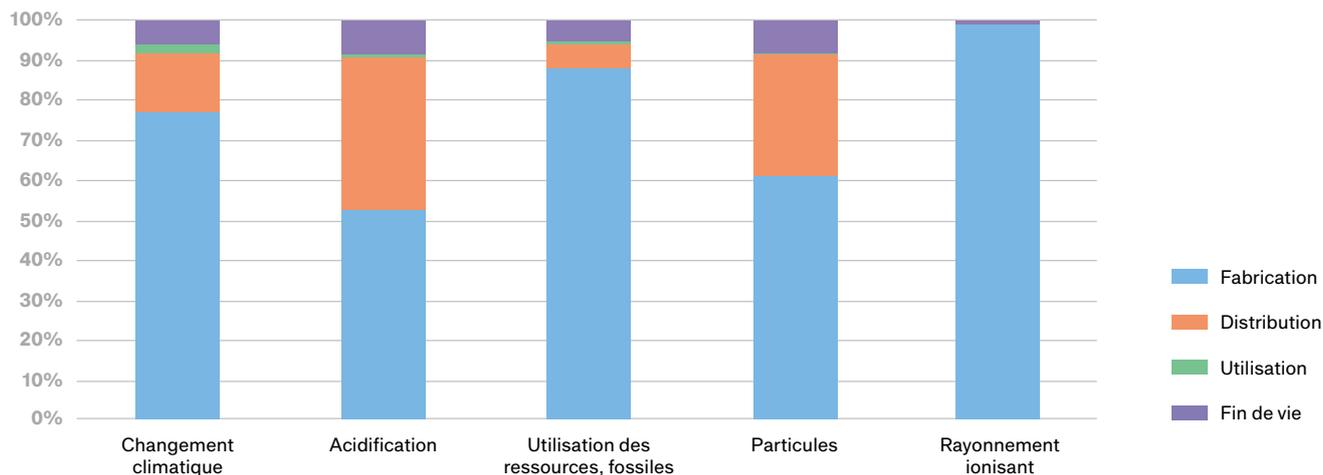
Afin d'optimiser son utilisation de ressources et sa gestion des déchets, mais aussi potentiellement réduire son empreinte carbone, Macopharma a pour objectif de couvrir 100% de sa gamme de produits représentatifs par une ACV (Analyse de Cycle de Vie) d'ici à 2030.

Cette démarche a été initiée au cours de l'année 2023. Pour ce premier travail, l'entreprise a choisi de cibler deux produits : un kit de transfusion sanguine (RQT74AB) et une machine d'illumination avec sa poche associée. Ce kit de transfusions sanguine représente 20% de la production de la gamme des kits sanguins.

Pour réaliser cet exercice, l'entreprise est accompagnée de Bureau Veritas. Le groupe de travail a pu organiser un premier atelier, structurer la collecte de données et les cartographier pour le kit de transfusion sanguine.

Une fois toutes ces données collectées, Bureau Veritas a pu les analyser et établir un rapport d'ACV. Celui-ci permet d'analyser les principaux impacts environnementaux des produits et ainsi identifier des opportunités d'éco-conception.

Indicateurs d'impact	Unité	Total	Fabrication	Distribution	Utilisation	Fin de vie
Changement climatique	kg CO2 eq.	1,20E+00	9,30E-01	1,70E-01	3,17E-02	6,92E-02
Appauvrissement de la couche d'ozone	kg CFC-11 eq.	2,14E-07	2,07E-07	1,10E-09	2,41E-10	6,01E-09
Acidification	mol H+ eq.	6,93E-03	3,64E-03	2,71E-03	3,86E-05	5,48E-04
Eutrophisation, eau douce	kg P eq.	2,51E-05	2,47E-05	2,38E-07	9,01E-09	8,81E-08
Eutrophisation, marine	kg N eq.	1,40E-03	6,36E-04	6,16E-04	9,19E-06	1,39E-04
Eutrophisation, terrestre	mol N eq.	1,65E-02	7,74E-03	6,78E-03	1,21E-04	1,84E-03
Formation d'ozone photochimique – santé humaine	kg NMVOC eq.	4,50E-03	2,34E-03	1,75E-03	2,61E-05	3,89E-04
Utilisation des ressources, minéraux et métaux	kg SB eq.	2,28E-06	2,24E-06	2,28E-08	1,38E-09	1,02E-08
Utilisation des ressources, fossiles	MJ	2,81E+01	2,48E+01	1,97E+00	1,31E-01	1,25E+00
Utilisation de l'eau	m3 eq.	8,86E-01	8,77E-01	2,64E-03	3,06E-04	6,38E-03
Particules	Disease occurrence	4,79E-08	2,95E-08	1,44E-08	2,70E-10	3,67E-09
Rayonnements ionisants, santé humaine	kBg U235 eq.	6,56E+00	6,53E+00	6,80E-03	2,52E-03	2,35E-02
Ecotoxicité, eau douce	CTUe	1,50E+01	1,01E+01	1,89E+00	1,95E-01	2,83E+00
Toxicité pour l'homme, cancéreuse	CTUh	5,71E-09	9,30E-01	1,36E-11	1,41E-12	2,26E-11
Toxicité pour l'homme, non cancéreuse	CTUh	1,06E-08	9,31E-09	3,01E-10	5,25E-11	9,84E-10
Utilisation des sols	No dimension	3,72E-01	3,70E-01	4,56E-04	1,21E-04	1,84E-03



Projets d'éco-conception

L'entreprise place l'innovation au cœur de son modèle (voir section 4.2.1), celle-ci pouvant être une opportunité de réponse aux problématiques environnementales, plusieurs études sont en cours dans ce sens. Par exemple, le projet de réduction massive de certains de ses composants réduirait la quantité de déchets et l'impact environnemental généré par ses produits, lors du processus de fabrication mais également en fin de vie.

3 – Accompagner les professionnels de santé dans la gestion responsable des kits en fin de vie

Comme précisé précédemment, les kits usagés doivent être incinérés ou autoclavés avant broyage. Ainsi, la notice d'utilisation (pour les kits sous MDR) a été revue sous forme de logos : elle informe les professionnels de santé qu'un kit n'ayant pas été utilisé, et toute une partie de l'équipement à usage unique, peut être séparé et mis à destination d'une filière de recyclage. Elle précise également ce que doivent devenir les différents éléments du kit (à jeter, à recycler ou à traiter selon la procédure des déchets avec risque biologique).

INDICATEURS

Composition des produits vendus (kit de transfusion) :

Taux de contenu recyclable dans les produits	0%*
Taux de contenu recyclable dans les emballages des produits	100%**

*si utilisation

** si filière de recyclage existante dans le pays d'utilisation

Déchets générés en 2024 :

	Quantité (en tonnes)
Total de déchets générés	1 799
Déchets non recyclés	169*
Pourcentage de déchets non-recyclés	9%
Total de déchets spéciaux	94
Total de déchets radioactifs	0

*recyclage par valorisation énergétique pris en compte.

Données issues du calcul empreinte carbone.

Déchets dangereux :

	Quantité (en tonnes)
Total des déchets spéciaux éliminés en tonnes	93,96
Déchets spéciaux éliminés par incinération	93,16
Déchets spéciaux mis en décharge	0,66
Déchets spéciaux éliminés par d'autres opérations	0,13
Déchets spéciaux détournés de l'élimination	0
Déchets spéciaux détournés de l'élimination par la préparation à la réutilisation	0
Déchets spéciaux détournés de l'élimination par le recyclage	0
Déchets spéciaux détournés de l'élimination grâce à d'autres opérations de valorisation	0

Déchets non dangereux (type PVC, papier, carton etc.) :

	Quantité (en tonnes)
Total des déchets banals détournés de l'élimination en tonnes	1 216
Déchets banals détournés de l'élimination par la réutilisation	0
Déchets banals détournés de l'élimination par le recyclage	1 216
Déchets banals détournés de l'élimination par d'autres opérations de valorisation	0
Total des déchets banals éliminés	476
Déchets banals éliminés par incinération	402
Déchets banals éliminés en décharge	75
Total des déchets banals	1692

#4

INFORMATION SOCIALE ET SOCIÉTALE

#4.1

Nos collaborateurs

Organisation/gouvernance

Les questions sociales sont placées sous la **responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines et de la Transformation Durable (DRH), membre du COMEX.**

Chaque usine de production dispose d'une **équipe locale**, garante de la bonne gestion de la politique ressources humaines (RH) et des questions sociales. Les filiales et les équipes Corporate ont à leur service une équipe RH basée au siège du Groupe.

L'entreprise dispose de plusieurs outils, notamment digitaux et à disposition des managers, permettant de fiabiliser et standardiser les processus. Ainsi, chaque manager a accès aux logiciels RH permettant le suivi des congés, entretiens annuels, bilans de formations annuels, évaluation de Potentiel & Performance, revue des Talents et revue de Salaire.

Politiques RH

La politique RH est structurée en **4 points**, pilotés au niveau Corporate :

- La politique **salariale** et avantages sociaux (voir section 4.1.8) ;
- la politique **recrutements** (voir section 4.1.6) ;
- la politique de **développement des compétences** (voir section 4.1.3) ;
- et la politique **santé et sécurité au travail** (voir section 4.1.4).

Engagement

Afin d'évaluer l'engagement de ses collaborateurs, Macopharma a renouvelé, en 2024, son enquête « **Your Voice** » (après une première édition en 2020 et une seconde en 2023).

Après l'enquête 2023, les équipes ont suggéré des **actions concrètes**, actionnables au niveau local ou transversales à l'échelle du groupe :

- 160 leviers concrets identifiés au niveau local
- 40 initiatives à déployer au niveau Groupe

La nouvelle enquête de 2024 fut adressée à **l'ensemble des collaborateurs du Groupe** (ancienneté de plus de 6 mois), dans 5 langues, ce baromètre a permis de donner, à nouveau, la parole aux salariés, de façon anonyme, à travers **8 thèmes clés**, regroupés en 16 questions (ouvertes ou à évaluer) : management, stratégie de l'entreprise, environnement de travail, sentiment d'appartenance, collaboration, confiance, bien-être au travail, reconnaissance.

INDICATEURS

Participation

Total	
Nombre de répondants	1475 réponses
Taux de participation	80%
Répartition des répondants	
Vs. N-1 Cadres	20%
ETAM	14%
Ouvriers	66%

Résultat global :

MOYENNE
GÉNÉRALETAUX DE
PARTICIPATION
1475 réponses

Cette enquête est un temps fort de mobilisation et fédération des équipes, qui permet d'identifier les forces de Macopharma ainsi que les points d'amélioration, afin d'orienter l'entreprise dans le **suivi et le pilotage** de ses plans d'actions.

Les plans d'action EES de chaque direction ont été intégrés dans les X matrix qui seront suivies dans le cadre des obeya (démarche d'excellence opérationnelle).

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'engagement et d'écoute des équipes Macopharma, qui se traduit par : une continuité de **l'interaction avec les collaborateurs**, le développement de la culture du **feedback**, la reconnaissance, mais aussi par la **responsabilisation** de tous face à ces enjeux.

#4.1.1

Panorama de nos collaborateurs

Nombre de salariés par genre (Groupe) :

Nombre de salariés :	FRANCE	TUNISIE	POLOGNE	FILIALES	GRUPE
Femmes	486	652	429	39	1606
Hommes	245	85	86	65	481
Total	731	737	515	104	2087

Nombre moyen de salariés :	FRANCE	TUNISIE	POLOGNE	FILIALES	GRUPE
Femmes	498,4	666,4	438,2	40,5	1643,5
Hommes	238,8	88,2	88,3	64	479,3

	FRANCE		TUNISIE		POLOGNE		FILIALES		GRUPE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de non-salariés dans l'effectif propre (consultants et intérimaires)	46	77	0	0	1	33	1	3	48	113
Nombre de non-salariés dans l'effectif propre - travailleurs indépendants	21	12	0	0	1	0	0	0	22	12

	FRANCE		FILIALES		GRUPE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Répartition par genre du nombre de salariés (effectifs) au niveau de la direction générale (GMPI)	3	2	1	0	4	2
Répartition par genre en pourcentage des salariés au niveau de la direction générale	75%	25%	100%	0%	67%	33%

Répartition par âge (en pourcentage) :

	FRANCE		TUNISIE		POLOGNE		FILIALES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Répartition des salariés (effectifs) de moins de 30 ans	17	11	19	34	33	8	6	8
Répartition des salariés (effectifs) entre 30 et 50 ans	62	59	75	61	57	65	42	46
Répartition des salariés (effectifs) de plus de 50 ans	21	30	6	5	11	28	52	46

#4.1.2

Dialogue social et négociations collectives

ESRS
= S1

CONTEXTE ET ENJEUX

Macopharma veille à **entretenir avec l'ensemble des partenaires sociaux un dialogue social constructif** tant au niveau des usines que du Corporate. Cette organisation permet aux représentants des salariés de négocier, se concerter, consulter la direction sur les enjeux sociaux et relatifs à la vie de l'entreprise.

POLITIQUES

Dialogue social

Macopharma dispose d'une **politique de dialogue social sur tous ses sites de production**.

Celle-ci est structurée en France, en Tunisie et en Pologne, selon les **légalisations nationales en vigueur**. Y sont discutées, selon les pays, des thématiques telles que les salaires, la protection sociale, la sécurité, les conditions de travail, la négociation de nouveaux accords, etc., avec les partenaires sociaux.

Les **négociations salariales** sont organisées tous les ans sur chacun des sites.

Des **réunions d'expressions** sont également organisées, afin que les collaborateurs puissent remonter des informations ou interrogations auprès de la direction.

Œuvres sociales

Chaque site s'implique également sur les œuvres sociales, à travers lesquelles un continuum d'actions est mis en place chaque année, et dispose d'un budget dédié. La direction s'attache à ce que chaque site ait un budget permettant de développer un **accès au sport, à la culture** et d'être un **soutien économique** dans certaines situations.

INDICATEURS

	Négociations collectives		Dialogue social
	Salariés - EEE (pour les pays comptant plus de 50 salariés et représentant plus de 10 % du total des salariés)	Salariés - hors EEE (estimation pour les régions comptant plus de 50 salariés et représentant plus de 10 % du total des salariés)	Représentation des travailleurs (pour les pays comptant plus de 50 employés et représentant plus de 10 % des employés)
Taux de couverture			
80-100%	France/Pologne	Tunisie	France/Pologne/Tunisie

#4.1.3

Formation et développement professionnel



ESRS
=
S2

CONTEXTE ET ENJEUX

Dans un contexte de **développement international** et d'enjeu de **maitrise des compétences**, Macopharma s'engage à offrir l'opportunité de grandir et de se préparer pour le futur à ses collaborateurs. Cet engagement se concrétise à travers un **plan de développement des compétences** ambitieux.

L'acquisition de compétences en continu est un atout pour développer **l'autonomie, l'employabilité et la qualité de vie au travail** des salariés. L'apprentissage est au cœur de l'expérience collaborateur. Il permet d'accompagner les parcours de carrière et de répondre aux aspirations de développement individuel. Le développement de compétences permet également d'assurer la performance de l'entreprise en nourrissant son pilier **#engagedForLearning** et de s'adapter au monde changeant et à l'évolution des métiers.

Enfin, chez Macopharma, la formation et le développement de parcours professionnels sont des enjeux importants de rétention. L'investissement dans le développement des collaborateurs doit permettre d'assurer une bonne adéquation entre les ressources et les besoins du groupe, dans un marché de l'emploi en tension sur certains postes spécifiques.

[Notre Ambition 2030]



Objectif garder un taux de mobilité interne supérieur à 25%

POLITIQUE

Macopharma fonde sa politique de développement des compétences sur le modèle 70-20-10, liant 3 aspects indissociables de l'apprentissage :

- L'expérientiel (70%) : l'apprentissage par la pratique
- Le *social learning* (20%) : l'apprentissage par les pairs
- La formation (10%)

Le **plan de développement des compétences** est déployé tout au long de l'année et enrichi par les temps forts du « **HR Timing** ». Entre janvier et avril, plusieurs outils et process sont déployés pour **suivre, évaluer et alimenter le développement des collaborateurs**.

Le calendrier s'ouvre avec les **Entretiens Annuels** (Entretiens Annuels d'Activités [EEA] et Entretiens Professionnels [EP]) ainsi que les **Evaluations de Potentiels**. Ceux-ci sont suivis par l'exercice de la **Talent Review**. Enfin, deux campagnes – respectivement 1) *d'évaluation des Objectifs et Bonus associés de l'an passé* et de 2) *fixation des Objectifs et Bonus de l'année en cours* – viennent compléter le cycle de performance sur l'année.

L'entretien annuel (EA), entre le collaborateur et son manager permet :

- De faire un bilan qualitatif global de l'année ; et pour le collaborateur, d'avoir le feedback de son manager sur sa tenue de poste ;
- D'évaluer les compétences métiers associées ainsi que les compétences comportementales (ou s'inscrivant dans la culture du *Leadership Model* pour les cadres) ;
- Dans sa partie EP, de définir les axes de développement et besoins en formation du collaborateur.

Cet entretien peut être trimestriel pour certaines fonctions et pays : Production en Tunisie et Pologne par exemple, ce qui permet de lisser le suivi de manière plus régulière et opérationnelle.

L'entretien annuel est aussi le moment de réviser la fiche de missions du collaborateur si nécessaire.

L'évaluation de potentiel (et performance) est faite par le manager via un process et formulaire dédié, pour tous les cadres du Groupe, en sus de l'Entretien Annuel, en vue des revues de Talents.

Enfin, la **revue de Talents** est un exercice annuel non obligatoire durant lequel sont ajustées et calibrées toutes les évaluations de potentiels par le management et l'équipe RH. Le feedback des évaluations et arguments associés de la revue de Talents est ensuite partagé par le manager à ses équipes.

PLAN D'ACTION

En complément de l'évaluation des besoins individuels, l'entreprise définit chaque année des **axes stratégiques** retranscrits en plans de développement ciblés ou collectifs. Ceux-ci peuvent s'illustrer via des actions pour favoriser l'apprentissage expérientiel, la formation ou bien le *social learning*.

Apprentissage expérientiel

Afin de favoriser l'apprentissage par l'expérientiel, qui compte comme 70% des dynamiques d'apprentissage selon la politique de Macopharma, l'entreprise met en œuvre plusieurs actions.

Dans une logique **d'accompagnement**, une campagne de communication est faite à chaque démarrage du *HR Timing*, afin de **sensibiliser les managers** sur les différents modèles d'apprentissage pour qu'ils soient conscients des différentes sources de développement des collaborateurs. À cette occasion est soulignée l'importance pour les managers de proposer des missions enrichissantes et des mises en situation où leurs équipes vont pouvoir expérimenter et apprendre en pratiquant.

Grâce à l'exercice de la revue de Talents, l'entreprise travaille à **identifier et accompagner le développement des potentiels** avec des actions ciblées et plans de développement sur mesure pour les aider à progresser et/ou valoriser leur potentiel (par exemple, recruter et manager un alternant).

Cet exercice permet également de travailler sur les plans de succession de l'entreprise, ainsi que sur des programmes de formations des talents / potentiels et experts.

Social learning

Le social learning consiste en un apprentissage interactif, par les pairs et grâce à toutes les parties prenantes, on parle alors de **mentoring, feedback, networking ou de transmission par les pairs**.

Cela peut s'illustrer par exemple par le programme « **digital workplace** » à travers lequel les « ambassadeurs digitaux » (identifiés parmi les collaborateurs) diffusent une culture et des bonnes pratiques sur les outils Microsoft 365; ou encore le Programme de « **transfert de Savoir et Compétences** », ayant pour but de faire évoluer des opérateurs de production vers un poste de conducteur de ligne, à travers un parcours de formation sur mesure. Cette transmission de compétences va permettre une dynamique de partage, de sauvegarde et d'apprentissage en situation de travail. Elle se concrétise par l'interaction pédagogique entre un « sachant » (collaborateurs en interne : expert technique, ingénieurs process et amélioration, technicien de maintenance, conducteur de machines, ingénieur projets/méthodes) et plusieurs apprenants, dont le résultat est l'acquisition des compétences et l'apparition de nouvelles pratiques de travail.

- **10 ambassadeurs digitaux**
- **511 collaborateurs sensibilisés à une meilleure utilisation des outils digitaux entre 2023 et 2024**

Formations

La politique de formation chez Macopharma comprend **trois temps** : la formation initiale du personnel, la formation au poste de travail et la formation continue. Elle peut se faire en présentiel, e-learning ou format hybride. Les parcours de formation sont développés, suivis et gérés par le service RH, en collaboration avec le service concerné lorsqu'il s'agit d'un domaine spécifique (qualité, HSE...), ou avec les managers.

La politique formation répond à **plusieurs finalités** qui sont :

- De permettre à tous les employés de connaître les référentiels qu'ils doivent suivre dans le cadre de leur activité ;
- De consolider les performances individuelles et collectives dans l'emploi (à court terme) ;
- De faciliter et d'accompagner les évolutions de l'entreprise (moyen et long terme) ;
- D'assister et accompagner les Ressources Humaines de l'entreprise.

Ces finalités sont traduites à l'embauche des salariés par un **parcours d'accueil** nouveau arrivant et annuellement en actions de formation référencées dans un plan de développement des compétences, servant de base à la mise en œuvre des orientations annuelles.

A. Formation initiale

Afin que chaque salarié dispose d'une **base commune**, chaque arrivant suit, durant une journée, la « formation accueil nouveaux collaborateurs », obligatoire pour accéder au poste de travail.

Cette formation est composée à minima :

- Des informations générales sur la société ;
- Des informations sur les produits fabriqués ;
- D'une formation Qualité (Bonnes Pratiques de Fabrication - BPF) avec évaluation ;
- D'une formation « Hygiène Sécurité Environnement » (HSE) avec évaluation et distribution d'un livret reprenant les règles de sécurité et d'environnement (animé par le service HSE), ainsi qu'un volet sur le plan de continuité d'activité (PCA) ;
- D'une visite du site.

En parallèle, une formation « Culture DM (Dispositifs Médicaux) », avec évaluation, est réalisée par e-learning pour les personnes ayant accès à la plateforme ou en présentiel pour les autres.

Enfin, pour les nouveaux collaborateurs ayant accès à la plateforme e-learning, ceux-ci réalisent des modules en fonction de leur poste et selon les besoins identifiés en amont par le manager.

B. Formation au poste de travail

Pour tous les nouveaux collaborateurs, un **parcours d'intégration** spécifique (adapté à la mission du collaborateur) peut être mis en place par son responsable.

Lorsque le poste est sujet à un Aspect Environnemental Significatif (AES), alors une formation est fournie sur la maîtrise opérationnelle de cet aspect. Si le poste n'est pas sujet à AES, une sensibilisation est réalisée concernant l'importance de la conformité à la politique environnementale, les principaux AES du site, les Impacts environnementaux réels ou potentiels des activités du site, le rôle de chacun dans le Système de Management de l'Environnement (SME), ainsi que les conséquences des écarts éventuels aux procédures établies.

TOP 5 DES FORMATIONS LES PLUS SUIVIES :



Sécurité /
HSE



RSE



Qualité &
Réglementaire



Management



Développement
personnel

C. Formation en continu

Enfin, la formation se poursuit tout au long du parcours professionnel des collaborateurs. Il s'agit de formations mises en place selon le plan de développement des compétences, selon les besoins spécifiques du collaborateur (à sa demande ou identifiés par son responsable) ou selon les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces formations peuvent prendre divers formats : présentiel, à distance ou en e-learning, animés en interne ou par des formateurs externes, de manière synchrone ou asynchrone. Les formats hybrides se sont aussi démocratisés car plus flexibles et agiles.

Exemples de formations continues :

☐ Formations qualité produit :

L'ensemble du personnel amené à pénétrer dans les zones de production et de stockage ou dans les laboratoires de contrôle, de même que de toute autre personne dont les activités pourraient présenter une influence sur la qualité des produits, doit recevoir, de façon répétée, une formation sur les concepts de la qualité et des bonnes pratiques de fabrication ainsi que des exigences particulières pour la fabrication des produits. Cette formation doit être renouvelée annuellement (formation par campagne).

☐ Formation en libre-accès :

En parallèle des actions exposées précédemment, Macopharma poursuit son engagement au profit d'une formation proactive en continu : grâce à l'utilisation de la plateforme de développement personnel en autonomie Grow@Maco (via le partenaire Edflex), sur laquelle les collaborateurs accèdent à du contenu en libre accès, sous divers formats (MOOC, articles, Podcast...) et sur divers sujets (management, RSE, gestion de projet, excel etc.).

INDICATEURS

Entretiens de suivi :	FRANCE		TUNISIE		POLOGNE		FILIALES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de performance et de développement de carrière	85,4	82,5	1,3	2,8	39,6	14,6	95,3	91,4

Calculé selon la validation effective du workflow (validation Manager) des entretiens annuels d'activité 2023 pour les périmètres : Cadres et ETAM (Groupe) et Ouvriers (France).

La revue de performance pour les ouvriers (CSP) en Pologne et Tunisie étant réalisée suivant un processus différent et à récurrence variable et à récurrence variable, cet indicateur n'est pas disponible sur ce périmètre en 2023.

☐ Taux de mobilité interne⁴ : **28,5%**

[Notre Ambition 2030]



Garder un taux de mobilité interne à 25%

⁴ Mobilité fonctionnelle excluant le public ouvrier. Ratio du nombre de postes pourvus en interne sur le nombre de postes ouverts.

#4.1.4

Santé et sécurité

ESRS
= S1

CONTEXTE ET ENJEUX

Assurer un **environnement de travail sûr et sain** à ses salariés fait partie des préoccupations continues et des responsabilités de Macopharma, qu'il s'agisse de risques sur la **santé physique ou mentale**, de la **sécurité sur le lieu de travail** ou de la **sécurité des données personnelles**.

Sur les sites de production, les risques physiques sont concentrés sur les postes pouvant engendrer des gestes répétitifs qui nécessitent une prévention de troubles musculosquelettiques (TMS).

D'autres expositions professionnelles existent au regard de l'utilisation des machines, équipements, produits chimiques, produits biologiques, des risques liés au rythme de travail, etc.

Ces expositions sont **évaluées** et la cotation est reprise dans les **documents uniques de l'entreprise**. Les plans d'action associés sont repris par type d'exposition dans les **plans de progrès HSE** afin de réduire les impacts sur la santé.

Le **respect des normes les plus strictes** en matière de santé et sécurité guide l'organisation des équipes HSE afin de réduire l'accidentologie et l'absentéisme lié. Ces normes comprennent un large volet de **prévention** et suivent une démarche **d'amélioration continue**, notamment dans les pays où les réglementations sont moins strictes.

Enfin, concernant la **gestion des données personnelles**, le groupe, du fait de son activité, ne traite pas de données patient. Il ne s'agit donc pas d'un enjeu spécifique. Cependant, Macopharma est concerné par l'enjeu sociétal de protection des données personnelles et de cybersécurité, comme toute entreprise.

HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement)

POLITIQUE

Macopharma, dans le cadre de ses opérations quotidiennes, s'engage non seulement à se conformer aux réglementations HSE applicables auxquelles elle est soumise, mais **s'efforce également d'aller au-delà de ses obligations légales et réglementaires** pour s'améliorer constamment et devenir une référence dans ce domaine.

Pour ce qui est relatif à la santé et sécurité de ses collaborateurs, Macopharma a pris des engagements regroupés dans sa **politique HSE** (voir annexe B).

Tous les sites de Macopharma sont **certifiés** et suivent un **système de management de la santé et sécurité au travail** conformément à la **norme ISO 45001**.

PLANS D' ACTIONS

a) Campagnes de prévention

- **Formation** : formation HSE en présentiel pour les nouveaux entrants, formations et habilitations réglementaires (conduite de chariot, habilitations électriques, conduites d'autoclaves, etc.), supports *e-learning*.
- **Formation HSE « métiers »** : **sur la maîtrise des** risques chimiques (ACD et CMR), risques biologiques ; risques HF, risques électriques, risque liés aux travaux en hauteur...
- **Flash sécurité** : diffusion de l'information sur les événements accidentels, si possible, dès qu'ils surviennent dans les autres sites.
- **Challenges sécurité** avec remises de prix : un challenge est organisé chaque année entre les différents services afin de récompenser les bons comportements et ceux ayant atteint 0 accident de travail avec arrêt.

- L'entreprise travaille également sur le facteur comportemental qui est souvent à l'origine d'accident afin de prévenir les comportements inadaptés par rapport aux consignes de sécurité. Ces aspects comportementaux sont évalués auprès du personnel lors d'inspections planifiées et lors des audits sur le terrain.
- Mise en place d'un processus de déclaration de situation de presque accidents accessible à tous afin d'agir le plus en amont sur des situations à risques pour éviter les accidents.

b) Travail sur l'ergonomie

Afin de réduire les risques de TMS sur des postes soumis aux gestes répétitifs, des **rotations de postes** ont été mises en place, dans les ateliers permettant une telle logistique, pour nos 3 usines.

En France, une **étude ergonomique** a été réalisée par le pôle Santé Travail, suivie d'un **plan d'actions** qui a été défini à la fin de l'année 2021, avec un déploiement prévu entre 2022 et 2025.

Le plan d'action, contenant plusieurs projets tels que l'aménagement ergonomique de postes, l'aide à la manutention, la revue des process et la formation des équipes d'ingénierie à l'ergonomie.

c) Postes de travail

Afin d'**anticiper les potentiels risques sécurité**, une fiche de risque est établie pour chaque poste de travail permettant de former chaque collaborateur sur les risques intrinsèques à son poste et surtout lui communiquer les bonnes pratiques de prévention.

Les postes de travail disposent de moyens de prévention et de protection collectifs. 100% des équipements et machines sont **contrôlés par un organisme agréé** afin de vérifier la **conformité totale** avant mise à disposition à nos collaborateurs. Ces contrôles sont également refaits lors de toute modification ou intervention sur les boucles de sécurité. Les équipes techniques testent régulièrement ces organes de sécurité de façon formalisée dans le cadre des plans préventifs.

d) Audits

Des **audits internes comportementaux**, visites planifiées ou inopinées, et échanges avec les opérateurs sont organisés pour vérifier le maintien de la connaissance des consignes de sécurité générales spécifiques au poste et, identifier, le cas échéant, les besoins éventuels de formation complémentaire ou d'ordre matériel.

e) Communication avec les équipes

Afin de **favoriser les échanges avec les équipes**, la remontée et descente d'information, des réunions sont organisées régulièrement dans toutes les usines. Des réunions d'équipe ont lieu chaque jour avant la prise de poste. Ensuite, un processus de « réunions tier » a été mis en place comme tel :

- Tier 1 : Remontées d'information venant de l'opérateur sur son équipement, sécurité, qualité, délai.
- Tier 2 : information qui remonte au niveau de l'équipe.
- Tier 3 : remontée vers le comité de direction usine.
- Tier 4 : remontée vers l'organisation corporate (impact potentiel intersite). Celles-ci ont lieu 3 fois par semaine.

INDICATEURS

Résultats santé et sécurité 2024 :

	FRANCE	TUNISIE	POLOGNE	FILIALES
Pourcentage de personnes de son propre personnel couvertes par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur des exigences légales et (ou) des normes ou des lignes directrices reconnues	100	100	100	100
Nombre de décès parmi le personnel de l'entreprise en raison de blessures et de maladies professionnelles	0	0	0	0
Nombre de décès d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise en raison de blessures et de maladies professionnelles	0	0	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	14	1	4	0
Taux d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	12,08	0,79	3,73	0
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables des employés	16	7	0	0
Nombre de jours perdus pour blessures et décès liés au travail, maladies professionnelles et décès liés à des maladies professionnelles des employés	4804	5	90	0

Protection des données personnelles

Le groupe se conforme aux obligations fixées par le **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)**, garantissant la protection des données de ses salariés, clients ou partenaires. Pour se faire, le dispositif comprend un **DPO (Data Privacy Officer)**, veillant au **respect de l'ensemble des obligations RGPD** ainsi qu'à la **sécurité des systèmes**, et un **programme de conformité**.

Le programme de conformité, audité en 2022, est appliqué sur l'ensemble du périmètre du groupe et dépasse ainsi la simple conformité réglementaire. Il se développe avec le modèle de « privacy by design » et comprend :

- Une charte d'usage des outils signée par tous les collaborateurs ;
- La revue et mise à jour du registre des activités de traitement ;
- La cartographie des flux de données à caractère personnel ;
- La réalisation d'analyses d'impact sur les traitements ayant eu des évolutions de périmètre ;
- La formation et sensibilisation des collaborateurs au RGPD.

INDICATEURS

□ **965 personnes formées à au RGPD entre 2021 et 2024**

#4.1.5

Qualité de vie au travail



CONTEXTE ET ENJEUX

La **qualité de vie au travail** est un ensemble de facteurs dont la perception dépend largement du profil des collaborateurs. Selon leur âge, leur situation familiale, leurs ambitions, le cadre de travail, les attentes sont diverses en matière d'horaires de travail, de flexibilité ou de possibilité de télétravailler par exemple.

Une dégradation des conditions de travail pourrait avoir des répercussions sur l'attractivité de l'entreprise et augmenter l'absentéisme. Dans le cas de Macopharma, l'exigence de continuité des opérations induit des modes opératoires précis et une flexibilité réduite pour les postes de production, qui représentent 80% des effectifs.

À l'inverse, une politique favorisant le respect d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle favorise le **bien-être au travail**.

Le sujet de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est aussi un sujet abordé lors des entretiens annuels (voir partie 4.1.3).

PLANS D'ACTION

1 - Organisation du télétravail pour les postes tertiaires

En cohérence avec les transformations contemporaines des modes de travail, Macopharma a mis en place depuis 2020 (2022 pour la Tunisie et 2023 pour la Pologne), la possibilité de télétravailler pour ses collaborateurs. Sont concernés les collaborateurs en CDI, à temps complet ou temps partiel, avec une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à la durée de la période d'essai. Les collaborateurs à temps complet disposent de 2 jours de télétravail par semaine, les collaborateurs à temps partiel d'1 jour. Pour ce qui est des filiales, il s'agit essentiellement de postes de commerciaux nomades.

2 – Accompagnement des parents

Macopharma investit 70 000 euros par an et s'associe avec des crèches afin de réserver des places pour ses salariés, sur ses sites français, ayant des besoins de garde d'enfants.

Pour ce qui est des congés familiaux, l'entreprise est attentive au respect des congés légaux de chaque pays.

INDICATEURS

	FRANCE	TUNISIE	POLOGNE	FILIALES
Pourcentage d'employés ayant droit à un congé familial (ensemble des congés familiaux : paternité, maternité, congés parental, naissance mariage....)	100%	100%	100%	100%
Pourcentage d'employés ayant pris un congé familial	31%	5,4%	9,11%	3%

#4.1.6

Équité, égalité des chances, inclusion

ESRS
=
S2

CONTEXTE ET ENJEUX

Dans son ambition à 2030, Macopharma porte l'engagement d'**assurer un environnement de travail équitable et inclusif** à ses collaborateurs. Il s'agit alors de créer un environnement permettant à chaque personne de **bénéficier des mêmes traitements et opportunités**, de manière équitable, peu importe le genre, l'âge, le handicap, les origines ethniques ou sociales, le parcours professionnel, etc. L'entreprise croit en la diversité pour enrichir ses façons de travailler, stimuler la collaboration et porter sa valeur **#OneMaco**.

Historiquement, Macopharma travaille depuis de nombreuses années sur sa politique en matière d'emploi des **personnes en situation de handicap**, lui permettant de progresser chaque année dans ce domaine et d'être reconnu par ses partenaires locaux. L'accès à l'emploi et le maintien dans le poste des personnes en situation de handicap sont des facteurs très importants d'autonomie et d'inclusion sociale.

Objectif 2030 : Égalité femme-homme dans les positions de top management

POLITIQUE

La politique en matière de diversité et d'inclusion de Macopharma s'illustre par une volonté d'agir pour que chaque collaborateur ou candidat puisse bénéficier des mêmes opportunités de manière équitable. Cette volonté est matérialisée dans sa « **Charte éthique et Code de bonne conduite** ».

Ainsi, Macopharma se dit fière de ses collaborateurs, de leur expertise, de leur implication quotidienne et de leur diversité.

C'est grâce à cette diversité de talents, d'énergies, de cultures et de connaissances que Macopharma a évolué au fil des années et peut renforcer son identité, son innovation, son image et sa compétitivité. C'est pourquoi Macopharma s'engage à :

- Valoriser et développer la motivation et les performances de ses employés ;
- Promouvoir l'échange et la création de nouvelles idées ;
- Créer un esprit d'initiative ;
- Développer la communication et la transparence.

Différentes mesures sont prises afin de garantir le développement professionnel de chacun et de façon équitable à propos de, par exemple :

- L'équité professionnelle entre hommes et femmes ;
- L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ;
- L'employabilité des personnes en situation de handicap.

La culture de l'entreprise veille à donner sa chance à tous :

- Pendant le processus de recrutement ;
- Pour l'accès aux formations ;
- Dans le processus de mobilité interne.

PLANS D'ACTION

1 – Promotion de l'équité et la parité femmes-hommes

Macopharma a déployé un référentiel métier permettant d'attribuer les salaires d'embauches et de promotions selon des critères objectifs, tenant compte du poste et des conditions locales. Le suivi des critères d'équité salariale, par exemple le bilan social ou l'index de l'égalité professionnelle en France, permet d'identifier d'éventuelles anomalies.

L'entreprise a également souhaité, en 2023, aller au-delà de ses obligations légales en lançant le suivi de l'équité des rémunérations, à compétences égales, au niveau Groupe avec **la mise en place de cet index au sein de ses autres sites**, en commençant par la Pologne et avec pour objectif de l'étendre géographiquement à l'avenir.

2 – Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

Depuis environ 17 ans, Macopharma développe une politique handicap active pour le recrutement, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation de l'ensemble du personnel. Cette politique lui a permis de passer d'un taux d'emploi de 3,8% en 2008 à 8,96% en 2024 de personnes ayant déclaré un quelconque type de handicap. Les efforts réalisés pour leur permettre d'exercer leur emploi s'illustrent notamment par 30% des postes qui ont été adaptés.

Cette politique s'illustre notamment à travers le travail actif d'une chargée de mission handicap pour les sites français.

3 – Sensibilisation à la diversité

Après plus de 10 ans à avoir organisé une semaine événementielle en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, en 2023 Macopharma a décidé d'étendre la sensibilisation aux thèmes suivants : l'intergénérationnel, le racisme, le genre, la culture, l'égalité femmes-hommes ou encore l'orientation sexuelle.

Au mois de novembre 2023, une première « **Semaine du vivre ensemble** » a été organisée, avec des animations en présentiel et digital afin de toucher tous les collaborateurs. En juin 2024, l'entreprise a réitéré l'expérience avec une seconde édition.

Parmi les actions transversales sur la thématique de la diversité : quiz, saynètes humoristiques, théâtre, webinar etc.

- Sur le handicap, en France, un focus sur les troubles dys (dyslexie, dysorthographe etc.) et le traditionnel « handicapé ». En Pologne, un goûter préparé par le **café Rownik**, dont la spécialité est de travailler avec des personnes en situation de handicap. En Tunisie, des enfants aux besoins spécifiques ont eu l'occasion de visiter les locaux.
- Divers jeux et ateliers autour de : la diversité culturelle des équipes, les micro-agressions racistes, la communication et la langage inclusifs, la promotion de la transplantation d'organes.

4 – Développement du recrutement sur le potentiel, la personnalité et les soft skills

Face aux enjeux concurrentiels de recrutement et de fidélisation des talents, afin de limiter les biais cognitifs pouvant être présents lors d'un processus de recrutement et avec le but d'identifier des informations comportementales indépendantes du CV, Macopharma a lancé en 2022 un nouvel outil avec le partenaire AssessFirst. Déployé pour l'ensemble des recrutements du périmètre ETAM et Cadres en France et sur nos filiales commerciales, il s'agit d'une phase asynchrone de 3 tests de personnalité en ligne : Comportement – Motivations – Raisonnement. Ces tests sont réalisés auprès des candidats internes et externes. Ils complètent et améliorent le processus de recrutement sur l'évaluation du potentiel et des compétences comportementales du candidat.

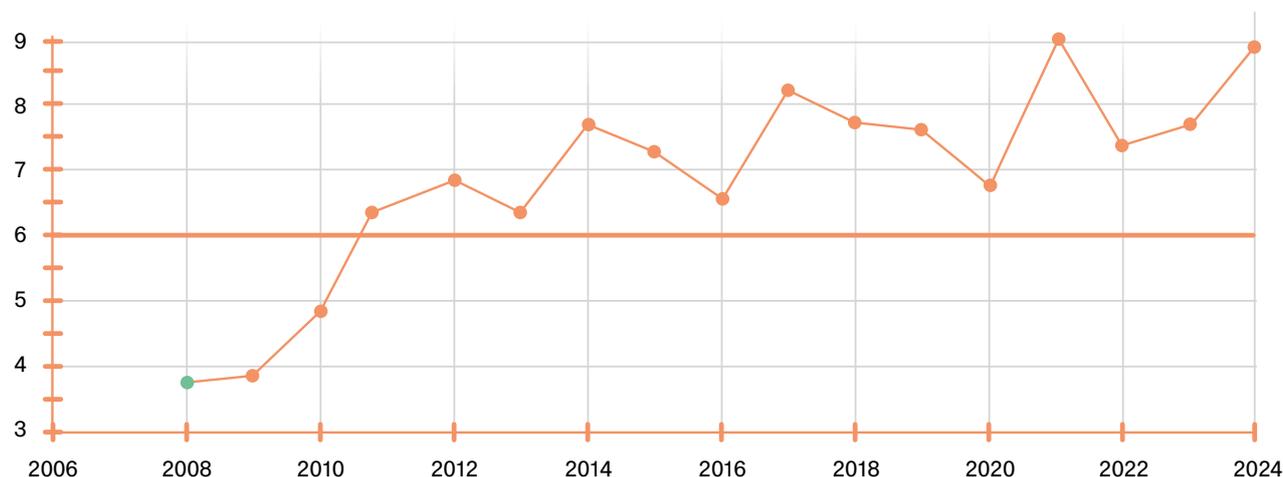
5 - Travail avec des publics vulnérables

Depuis 2022, Macopharma s'est engagé, notamment sur son site français, à travers des dispositifs de réinsertion professionnelle pour accompagner des personnes éloignées de l'emploi. En partenariat avec Eurasanté, un parcours de formation, d'insertion et de retour à l'emploi accessible à tous types de demandeurs d'emploi, jeunes diplômés en sortie de BTS-Bac Pro, ainsi qu'à des salariés issus du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou en reconversion a été mis en place.

INDICATEURS

Handicap :	FRANCE	TUNISIE	POLOGNE	FILIALES
Pourcentage de personnes en situation de handicap parmi les salariés	8,96	0	0,008	1

Evolution du taux de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour la France :



#4.1.7

Lutte contre le harcèlement et les discriminations

ESRS
=
S2

CONTEXTE ET ENJEUX

En cohérence avec ses engagements d'inclusion, d'équité et de bien-être au travail, Macopharma s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de **respect des droits humains et lutte contre les discriminations**, quelles qu'elles soient. Les collaborateurs doivent pouvoir rendre compte et signaler toute forme de discrimination, de harcèlement ou de comportement contraire à son éthique, sans craindre de sanction directe ou indirecte, dès lors que le signalement est fait de bonne foi.

POLITIQUE

Macopharma s'engage à **protéger et respecter les personnes avec lesquelles elle travaille**, et cela, en accord avec sa **Charte Ethique et Code de Bonne Conduite** : toute forme de discrimination sur le motif de l'origine, de la couleur de peau, du handicap, de l'appartenance syndicale, des croyances religieuses, de la maternité, de l'ancienneté, du service militaire, du genre, de l'âge ou toute autre caractéristique est **prohibée**.

Dans la même optique, tout comportement portant atteinte à la **dignité d'une personne**, créant un environnement intimidant, hostile ou offensant, ou interférant de manière injustifiée avec les performances individuelles d'une personne, est interdit ; en particulier tout acte de harcèlement, quelle qu'en soit la forme.

PLANS D'ACTION

1 - Dispositif d'alertes, de protection des lanceurs d'alerte

Conformément à la **loi Sapin II** (Loi n°2016-1691), une **plate-forme de signalement** a été mise en place en août 2020 pour permettre à toutes personnes, internes ou externes de signaler tout comportement inapproprié ou illégal au sein de l'entreprise, sans crainte de représailles. Les collaborateurs peuvent signaler tout comportement ou situation allant à l'encontre de la politique de l'entreprise et contraires à l'intérêt général dont ils ont été témoins : délits et crimes, atteintes à l'environnement ainsi qu'aux personnes, discrimination, harcèlement, fraude ou toute autre violation de la loi. Les alertes sont reçues par les référents éthiques et sont traitées de manière confidentielle et anonyme. Différentes mesures peuvent ensuite être prises à la suite du signalement, selon la gravité de celui-ci. Une enquête peut être mise en place avec le concours d'experts internes ou externes pour les besoins de la vérification ou du traitement de l'alerte. Dans les cas plus graves, le signalement pourrait entraîner une procédure disciplinaire, un dépôt de plainte ou encore différentes actions correctives.

2 – Droits d'alerte

Conformément aux législations françaises en vigueur, les salariés disposent d'un droit d'alerte ainsi qu'un droit d'alerte du CSE. Pour le site français, les droits d'alertes procèdent comme suit :

● **Droit d'alerte salariés**

Le droit d'alerte est défini par le Code du travail comme la situation où les salariés disposent d'un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leurs vies ou leurs santés.

● **Droit d'alerte du CSE (comité social et économique)**

Dans le cas où un membre du CSE constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, il doit saisir immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ensuite à une enquête (sans délai) avec le membre du CSE et prend les mesures nécessaires.

Pour le site tunisien, les démarches administratives se font auprès du responsable RH, puis sont gérées conformément aux législations nationales en vigueur. Pour le site polonais, le responsable RH peut également être amené à gérer les alertes.

3 - Référents harcèlement sexuel

Afin de **prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement à caractère sexuel au travail**, l'employeur doit nommer un ou deux référents sur le sujet auprès de qui les collaborateurs peuvent signaler un comportement inapproprié.

Macopharma a nommé **2 référentes** sur son site français : une représentante salariée et une représentante employeur.

Chacune des représentantes a suivi une formation sur le harcèlement sexiste et sexuel afin d'en reconnaître les signaux et de savoir réagir. Ainsi, elles peuvent agir comme lanceur d'alerte, en cas de situation de harcèlement, une commission peut être mise en place et le CSE peut être saisi.

4 – Sensibilisation des collaborateurs

L'évènement de la **Semaine du Vivre Ensemble** (voir partie 4.1.6), organisé en novembre 2023 et juin 2024, en faveur de la diversité et de l'inclusion, avait également pour but de prévenir les discriminations en travaillant sur les différents biais cognitifs, les comportements pouvant nuire au bien-être de chacun, ainsi que de rappeler la politique anti-discrimination de Macopharma.

#4.1.8

Rémunérations justes, cohérentes et attractives



CONTEXTE ET ENJEUX

La juste rémunération des salariés est un élément clé d'une entreprise responsable, qui prend une acuité particulière dans le contexte inflationniste actuel. De plus, elle constitue un élément important d'attractivité, de motivation et de **reconnaissance du travail effectué**. Elle comprend les **salaires**, mais également un socle de mesures de **protection sociale** et de prévoyance prenant en compte les réglementations, les contraintes et la situation locale des sites.

Macopharma considère également que, quel que soit leur genre, l'ensemble de ses collaborateurs doit recevoir un **salaire égal à travail égal**. Toute différence salariale doit être motivée par des critères objectifs tels que l'échelon, le profil du poste, les compétences, etc.

POLITIQUE ET PLANS D'ACTION

Chez Macopharma, la politique salariale s'inscrit en **cohérence avec le type de poste occupé** et le **contexte économique du pays concerné**. Pour cela, l'entreprise travaille avec les grilles de salaires définies par la convention collective et des analyses de marché sur tous les pays où elle est présente.

L'ensemble des ETAM et cadres du groupe sont également soumis au processus de **salary review**, s'inscrivant à la suite des évaluations et *talent review* (voir partie 4.1.3), à travers lequel les managers et l'équipe RH pilotent les augmentations salariales. Ainsi, l'équipe RH attribue à chaque manager une enveloppe budgétaire, celui-ci est ensuite responsable de :

- Prendre les décisions en cohérence avec l'évaluation des collaborateurs ;
- veiller au positionnement du salaire par rapport au marché ;
- faire un feedback systématique à son collaborateur après les *salary review*.

L'entreprise s'attache alors à appliquer une **politique salariale transparente** avec ses salariés. En ce sens, chaque collaborateur concerné par la *salary review* a un retour de la part de son manager concernant les choix de son positionnement.

Depuis 2023, pour le site français, l'équipe RH a mis en place un **BSI (Bilan Social Individuel)** qui est un document ayant pour objectif de donner à chaque collaborateur, de manière confidentielle et sécurisée, une vision claire et synthétique des rémunérations et avantages sociaux perçus sur l'année précédente.

INDICATEURS

	FRANCE	TUNISIE	POLOGNE	FILIALES
Pourcentage de salariés payés moins que le référentiel de salaire adéquat applicable	0%	0%	0%	0%

#4.2

Le rôle du Groupe dans la chaîne transfusionnelle et dans son écosystème

Les questions de droits économiques, sociaux, culturels et civils des communautés, ainsi que les droits des communautés autochtones ayant été identifiés comme non matériels, les points identifiés comme matériels dans cette section sont des enjeux spécifiques à Macopharma, relatant l'impact que l'entreprise cherche à avoir dans son écosystème auprès de différents acteurs.

#4.2.1

Des solutions de santé innovantes et efficaces

ESRS
= S3

CONTEXTE ET ENJEUX

Macopharma appartient à un domaine industriel de pointe à **fort impact sociétal**, nécessitant une innovation continue. La recherche sur les matériaux, la sécurité et la fiabilité des dispositifs - indispensables pour que chaque goutte de sang parvienne aux patients dans les meilleures conditions - sont autant de domaines dans lesquels l'innovation progresse d'autant plus vite lorsqu'elle est partagée. Macopharma établit de **nombreux partenariats** (innovation ouverte) avec ses clients, le monde académique, ou d'autres laboratoires, pour développer des produits et services répondant au mieux aux besoins des patients et des professionnels de santé, tout en limitant son impact environnemental.

La croissance de Macopharma a été portée historiquement par le **co-développement de produits**. Ce levier de croissance reste essentiel pour les années à venir. L'innovation ouverte suppose une interdépendance des différents acteurs, qui doivent tous investir pour aboutir à des solutions industrielles.

RAPPEL

Ambition 2030 :
Concevoir des solutions innovantes et efficaces pour renforcer la chaîne transfusionnelle

- Objectifs 2030 :**
- Une nouvelle application par an pour nourrir le pipeline d'innovation
 - Un lancement de produit par an via un dépôt de brevet

POLITIQUE

Macopharma croit en l'innovation pour **atteindre sa mission** d'améliorer les standards en matière de soin. En ce sens, l'entreprise investit chaque année en Recherche & Développement (R&D), ce qui représentait 4,2% du chiffre d'affaires en 2024, 392 brevets actifs et 224 marques actives.

L'entreprise est fière de plusieurs récentes innovations (voir ci-dessous), mais ambitionne de stimuler largement celle-ci, et ce, en impliquant tous ses collaborateurs.

PLANS D'ACTION

Comité innovation

Début 2022, un processus visant à **conduire l'innovation** à Macopharma a été initié. Ce processus a pour objectif de **collecter, centraliser, identifier, évaluer, sélectionner et prioriser les idées/opportunités** (IDO) en interne, en ligne avec la stratégie de la société et avec le domaine des dispositifs médicaux et des solutions de traitements du sang (BPS). Il s'appuie notamment sur la mise en place d'un Comité Innovation (CI). Le CI est un comité interne à Macopharma, international et multidisciplinaire. Il est composé de 10 membres expérimentés ayant des profils complémentaires pour permettre une évaluation transversale des idées reçues prenant en compte les différents aspects métiers. Ce processus s'appuie également sur l'implication du COMEX pour validation ou invalidation des évaluations et des recommandations transmises par le CI.

Au 31/12/2024, sur les 63 IDO collectées à travers tout le groupe et évaluées par le CI et le COMEX, cela a donné lieu à :

- 3 nouveaux projets stratégiques ouverts (soit environ 4,5% des IDO reçues)
- 2 nouveaux projets opérationnels ouverts (soit environ 3% des IDO reçues)
- 1 change control ouvert (soit environ 1,5% des IDO reçues)
- 6 IDO actuellement en phase d'incubation active pour une analyse plus approfondie avant un passage éventuel en projet (soit environ 9% des IDO reçues)
- 6 autres IDO présélectionnées en attente d'incubation (soit environ 9% des IDO reçues)
- ouverture de 2 méthodologies différentes avec des groupes d'experts (soit environ 3% des IDO reçues)



Exemple d'innovation 2023 : MacoSeal light

La MacoSeal Light est la nouvelle **soudeuse sans fil** créée par Macopharma. L'innovation réside dans son **autonomie de batterie prolongée**. Sa forme **compacte**, sa **légèreté** ainsi que son **bouton intuitif** permettant toutes les configurations d'utilisation.

La conception de la MacoSeal Light avait pour objectif d'augmenter les capacités de l'appareil tout en **optimisant son ergonomie** et en réduisant les efforts manuels. Ainsi, cette innovation participe à la minimisation des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) de ses utilisateurs. Sa légèreté facilite les manipulations, et son bouton-poussoir, large et souple, minimise la pression sur les muscles.

Exemples de projets en cours

Non-DEHP : Afin de répondre à ses exigences réglementaires et assurer la sécurité de ses usagers, Macopharma s'efforce de mettre en place des solutions pour respecter la décision du règlement REACH, bannissant le DEHP des dispositifs médicaux vendus en Europe. Macopharma a pris l'engagement fort de bannir celui-ci sur tous ses marchés, et a mis en œuvre plus de 10 ans de recherche et développement pour enfin trouver l'alternative du DEHT/PAGGSM (voir partie 4.3.1).

Remplacement des lampes à mercure : un groupe de travail a été lancé afin de travailler sur le remplacement des lampes à mercure, présentes dans certains de nos systèmes, par des LED.

Voir aussi <https://www.macopharma.fr/innovations/>

#4.2.2

Éducation à la santé, accompagnement des professionnels de santé

ESRS
=
S3

CONTEXTE ET ENJEUX

Les **Blood processing solutions (BPS)** de Macopharma combinent l'expertise sur les produits jetables, les équipements, les logiciels et les directives de traitement pour aider les professionnels de la santé à obtenir des composants sanguins plus sûrs et de meilleure qualité pour le bénéfice des donneurs et des patients **#EngagedForSolutions**.

Un des rôles de Macopharma consiste alors à **collaborer avec les parties prenantes** de la chaîne transfusionnelle pour améliorer la connaissance et l'intérêt de chaque étape de la chaîne (bonnes pratiques, programmes de sensibilisation auprès des collaborateurs etc.). En particulier, l'entreprise accompagne les professionnels de santé pour qu'ils **optimisent leurs pratiques et l'utilisation des solutions** de Macopharma, mais aussi améliorent leurs connaissances médicales au bénéfice des patients.

POLITIQUE

La politique de Macopharma en la matière s'inscrit dans son pilier « **engaged for solutions** », l'entreprise n'offre pas seulement des produits, mais des « solutions complètes » (BPS) afin d'accompagner au mieux les professionnels de santé à optimiser leurs pratiques, leur utilisation des produits, mais aussi améliorer leurs connaissances médicales aux bénéfices des patients (codéveloppement, éducation, partage des meilleures pratiques...).

PLANS D'ACTION

1 - BPS & formations – Accompagnement des professionnels de santé

Cet accompagnement s'adresse principalement au **personnel des banques de sang**, utilisateurs des produits Macopharma, partout dans le monde. L'objectif, dans le cadre du BPS est de partager l'expertise de Macopharma pour garantir des composants sanguins plus sûrs, de meilleure qualité, de manière plus efficace, au bénéfice des personnels, des donneurs et des patients.

Il s'agit notamment de former les utilisateurs des dispositifs médicaux, des équipements et de logiciels à leur bonne utilisation, et de partager les bonnes pratiques pour faire progresser les équipes dans toutes les régions du monde.

Toutes les équipes vente de l'entreprise sont formées afin de délivrer la meilleure expertise possible aux clients et utilisateurs.

2 - Congrès et PEC academy - Éducation à la santé

Dans une logique de collaboration active avec les parties prenantes, pour améliorer la connaissance et l'intérêt de chaque étape de la chaîne transfusionnelle, mais aussi favoriser l'échange de bonnes pratiques et procédés dans le domaine de la santé, l'entreprise agit à travers 2 canaux principaux :

- **Les congrès professionnels**, auxquels l'entreprise participe régulièrement, à travers le monde, avec des présentations orales, posters, ateliers, échanges informels, etc., réalisés en collaboration avec les clients.
- **L'ECP Académie (Photophérèse Extracorporelle)**, regroupant une série d'événements virtuels à destination d'un public international de médecins, dans lesquels l'entreprise encourage le dialogue et la collaboration entre les cliniciens, les chercheurs et les autres utilisateurs dans le cadre d'une initiative éducative visant à créer une communauté de santé. Chaque partie intéressée peut alors partager ses expériences, connaissances et expertises sur ce traitement et les options potentielles disponibles pour les patients, ce qui pourrait ouvrir la voie à de futures avancées dans ce domaine. En restant informés, en partageant leurs expériences et en donnant la priorité à la sécurité des patients, les médecins traitants et les prestataires de soins de santé peuvent optimiser le potentiel du traitement PEC de Macopharma et travailler chaque jour à l'amélioration des résultats pour les patients.

En 2024, on compte 119 participants aux sessions. De plus, suite à une enquête de satisfaction, l'entreprise obtient la très bonne note de 4.5/5 comprenant différents paramètres tels que la pédagogie, l'organisation, le savoir acquis et la recommandation.

#4.2.3

Engagement auprès des acteurs locaux



CONTEXTE ET ENJEUX

Sur chacun de ses sites, Macopharma a à cœur de **soutenir des projets émanant d'acteurs locaux**, tels que des associations, des universités, ou des collectivités territoriales. Cela participe à son ancrage territorial, son image de marque, mais également à son impact positif hors de ses murs et de son activité propre. Cela peut s'illustrer par des œuvres de charité, ou accompagnements, historiques ou bien ponctuels.

PLANS D'ACTION

En 2024, Macopharma a poursuivi son engagement auprès des communautés et des acteurs locaux, en poursuivant des collaborations historiques ou aides ponctuelles telles que décrites dans la liste, non exhaustive, ci-dessous :

Blood donor day : chaque année, l'entreprise organise une journée en partenariat avec l'Etablissement Français du Sang (EFS), pendant laquelle chaque collaborateur et collaboratrice est libre de venir donner son sang sur son temps de travail. Cette année, 205 dons ont été récoltés à travers le monde, permettant de sauver 615 vies.

Partenariats avec la Croix-Rouge : à la suite des inondations qui ont dévasté Valence et d'autres provinces de la région de Levante (Espagne), Macopharma a organisé une nouvelle campagne de **collecte de fonds pour aider les personnes touchées par cette catastrophe climatique**. Grâce à la générosité de nos employés, 450 euros ont été récoltés.

Special Olympics : Special Olympics est une organisation dédiée à l'épanouissement par le sport des personnes vivant avec un handicap mental. La structure, en France, organise des courses solidaires, afin de financer des programmes sportifs et de santé au profit de ses athlètes en situation de handicap mental. Macopharma a, cette année, décidé d'inscrire 4 équipes (15 coureurs) pour y participer, et ce en faisant un don à hauteur de 3200€.

Les papillons blancs de Lille : Créée pour lutter contre l'isolement des familles de personnes en situation de handicap, défendre et participer à la création de solutions d'accompagnement, l'association accueille, soutient et réunit les familles. Une vente de brioches organisée au profit de l'association, a permis de récolter 2140€ auprès des salariés, avec un don total de 2640€ grâce à la contribution de Macopharma. Ce don a permis le développement d'actions en faveur des aidants familiaux engagés depuis quelques années : structures d'accueil ponctuelles en semaine et pendant les vacances, mais aussi différentes actions permettant le soutien aux aidants et l'accueil de personnes handicapées.

Secours populaire : En 2019 plusieurs ruches ont été installées, sur notre site de production de Tourcoing (France), pour développer la biodiversité et protéger les abeilles en partenariat avec la société BEECITY. Depuis, chaque année, une production de miel Macopharma est réalisée et vendue à nos employés. En 2024, 413,5 euros ont été récoltés. Le montant de cette vente a été reversé au Secours populaire français.

Eurotandem : Macopharma a été l'un des sponsors de l'édition 2024 de l'Eurotandem, association de 30 étudiants qui effectuent pendant deux semaines un tour de France de 4 500 km, dont la moitié en tandem. Le tout au profit du don du sang. Partout où il est passé, l'Eurotandem a sensibilisé le public. Les étudiants ont utilisé l'application « Don de sang » de l'EFS pour recueillir des rendez-vous ou, en deuxième option, ont recueilli une promesse de don qui permet d'enregistrer les coordonnées du futur donneur potentiel auprès de l'EFS.

Course des entreprises : la 12e édition de la course des entreprises, qui s'est tenue en mai, a réuni 25 participants de la société Macopharma Pologne et plus de 12 500 participants de plus de 500 entreprises de Wrocław. Au cours de la 12e édition de la course des entreprises, plus de 2 500 000 PLN ont été collectés pour les enfants dans le besoin.

Course mondiale Wings for Life : Course organisée pour aider à trouver un traitement pour les lésions de la moelle épinière. 100 % des frais d'inscription et tous les dons sont directement affectés à la recherche sur les lésions de la moelle épinière.

#4.3

Consommateurs et utilisateurs finaux

#4.3.1

Santé et sécurité des patients



ESRS
=
S4

CONTEXTE ET ENJEUX

Une des premières responsabilités de Macopharma est de **garantir les plus hauts standards de qualité, sécurité et fiabilité** de ses produits, pour assurer leur **parfaite innocuité**. Macopharma doit veiller au respect des normes qualité, à l'inactivation des agents pathogènes, à la diffusion des bonnes pratiques, ainsi qu'à l'optimisation des prélèvements et de chaque composant.

Cela s'illustre à travers sa vision qui est de « **repousser les limites des soins de santé en fournissant des solutions intégrées afin de garantir la qualité et la sécurité des composants sanguins à chaque patient dans le monde** ».

La qualité, sécurité et fiabilité des produits est gage de l'autorisation et du maintien sur le marché de ces produits, mais également de sécurité pour le patient qui se trouve en bout de chaîne. Si un produit devait être défectueux, la vigilance demande qu'il soit retiré le plus rapidement possible de la chaîne transfusionnelle. Ce risque se mesure par le nombre de rappels de produits dans l'année.

Comme le veut la réglementation, l'entreprise met en place les procédures nécessaires à la matério et pharmacovigilance notamment une accessibilité 24h/24 et 7 jours / 7 via une ligne téléphonique dédiée mentionnée sur le site internet et le répondeur Macopharma. Une plateforme numérique est aussi mise à disposition des clients pour faciliter les démarches de matériovigilances de la part des clients.

RAPPEL**Ambition 2030 :**

Fournir des produits de santé qui répondent aux normes les plus élevées de qualité et de sécurité

Objectifs 2030 :

- 100% de nos clients se sont convertis à des produits sans phtalates d'ici 2028
 - Objectif aucun rappel de lot
- Objectif aucune notice de sécurité remonté du terrain

POLITIQUE QUALITÉ

We make the best out of every drop of blood by providing sustainable solutions to every patient

Blood is life. We support life



Engaged for
life

Sécurité

Élever le niveau de soins pour assurer la meilleure qualité de vie pour tous en fournissant des produits et services sûrs pour les patients et les utilisateurs.



Engaged for
solutions

Solution innovante

Écouter nos clients, comprendre et anticiper les besoins non satisfaits de nos partenaires de santé en leur proposant des solutions innovantes.

Collaboration

Développer un état d'esprit, motiver et investir dans les personnes pour atteindre un haut niveau de performance.



Engaged for
learning

Efficacité

Gérer l'efficacité de tous nos processus et travailler à leur amélioration continue.

La maison
qualité
macopharma
We support life

Move with agility

Anticipate

Create value

One Maco

La qualité constituant un **enjeu critique de sécurité des patients**, elle définit les titres, les standards, les référentiels à utiliser, tout au long de la chaîne de fabrication et d'utilisation des produits, à partir d'une évaluation des risques et de solutions pour maîtriser leur impact. Elle proportionne les efforts à porter en fabrication et en équipement.

Les risques sont identifiés, ex ante, pour la conception des notices, afin d'aboutir à l'innocuité.

Afin d'assurer un mode de fonctionnement optimal, la démarche qualité chez Macopharma dispose de plusieurs outils structurés autour d'un **système de management de la qualité, certifié ISO 13485 et audité annuellement**, incarné par un ensemble de procédures, de contrôles et documentations quotidiennes. Une **veille réglementaire et normative** est également au service du déploiement d'études, permettant de sécuriser certains effets pouvant être identifiés dans les textes, assurant ainsi conformité et anticipation.

Un des enjeux sur lesquels le groupe est fortement mobilisé est notamment le remplacement de substances plastiques potentiellement mutagènes, cancérigènes ou toxiques pour la reproduction, mais aussi la question des nanomatériaux ou des substances animales. Cela impacte la façon de **concevoir les produits** et implique un important effort de formation des collaborateurs et de R&D.

Macopharma également croit au fait que la qualité soit **l'affaire de tous**, c'est pour cela que chaque collaborateur entrant dans l'entreprise reçoit une **formation qualité initiale** afin d'assurer une base commune de bonnes pratiques favorisant un système de qualité vertueux (voir partie 4.1.3).

PLANS D'ACTION

1 - NON-DEHP*

En 2021, la réglementation européenne REACH a étendu l'interdiction d'utiliser du DEHP (plastifiant) dans les dispositifs médicaux d'ici 2030, en raison du **risque d'effets toxicologiques pour la santé humaine et l'environnement**. Macopharma a pris la décision de bannir le DEHP de tous ses produits, y compris ceux n'étant pas vendus sur le marché européen, d'ici 2028.

Le DEHP présentait jusqu'à lors un certain nombre de caractéristiques essentielles pour la fabrication de produits tels que les poches à sang : flexibilité, facilitant pour la centrifugation, la soudure, le transport et la manipulation générale des poches de sang sans risque de rupture et de perte de produit. Macopharma a alors investi près de **10 années en recherche et développement**, afin de mener à bien cette transition cruciale et complexe, en trouvant une alternative répondant aux plus hauts standards de qualité. L'entreprise porte alors comme engagement que tous ses clients adoptent des produits sans DEHP, d'ici à 2028, en passant au DEHT/PAGGS-M (téréphtalate de di(éthylhexyle) / phosphate-adénine-glucose-guanosine-saline-mannitol), une solution combinée optimale.

L'entreprise s'engage également à sensibiliser sur le sujet en communiquant avec ses parties prenantes lors de congrès, symposiums, webinaires ou avec ses distributeurs directs.

INDICATEURS

En 2024 :

0 Rappel de lots

0 notice de sécurité

0 non-conformité majeure ou critique détectée (résultat audit qualité)

#4.3.2

Accès en continu au plus grand nombre



ESRS
=
S4

CONTEXTE ET ENJEUX

Comme exposé précédemment, Macopharma a la responsabilité de **ne pas rompre la chaîne transfusionnelle et d'assurer la disponibilité de ses solutions** pour permettre aux professionnels de santé de garantir des traitements à chaque patient, sans interruption. Cela s'illustre notamment par son engagement à 2030 de se mettre en action pour rendre ses solutions disponibles au plus de patients possibles, mais également à travers sa stratégie et sa politique de continuité d'activité.

POLITIQUE

Au regard de sa **politique de continuité d'activités**, Macopharma s'engage auprès de ses clients, collaborateurs, actionnaires, fournisseurs, organismes de tutelle, etc., à mettre tout en œuvre pour :

- Maintenir et pérenniser ses activités ;
- Respecter ses engagements contractuels ;
- Respecter les réglementations applicables ;
- Préserver la situation financière de la société ;
- Réduire au minimum tout risque d'interruption de ses activités.

Pour ce faire, l'entreprise a développé, et continue à améliorer, un **système de management de continuité d'activité, certifié selon le standard international ISO 22301**, afin :

- D'intégrer les aspects de continuité d'activité dès la conception de ses produits et services ;
- De réduire à un niveau acceptable les processus évalués comme critiques à la suite d'une analyse des impacts et des risques ;
- De former et sensibiliser ses équipes à la maîtrise permanente des risques liés à ses processus, afin de maintenir la continuité de ses activités ;
- De tester son plan de continuité d'activité en réalisant des exercices de mise en situation pour en vérifier l'efficacité ;
- De déterminer et suivre les indicateurs de performance pertinents afin de définir les pistes d'amélioration ;
- De construire un plan de communication régulier auprès des parties intéressées.

*DEHP : Di(2-ethylhexyl) phtalate



#5.1

Lutte contre la corruption

ESRS
=
G1

CONTEXTE ET ENJEUX

La **lutte contre la corruption de toutes sortes** fait partie de la responsabilité de toute entreprise. Elle est un socle de la **confiance** de toutes ses parties prenantes. Le secteur de la santé étant particulièrement sensible au **respect de l'éthique**, une pratique contraire aurait non seulement un impact majeur sur le groupe, mais aussi sur ses clients et partenaires. En ce sens, Macopharma affiche son engagement au travers du **respect des législations** en vigueur et une **politique anticorruption affirmée**.

POLITIQUE

Macopharma a matérialisé en 2016 son actuelle « **Charte éthique et Code de bonne conduite** » dans laquelle il est énoncé que l'entreprise refuse la corruption sous toutes ses formes. Cette charte se voit complétée par son **Code anticorruption** afin de garantir que les activités de Macopharma soient menées de manière éthique, intègre et alignées avec la **loi Sapin II**.

Ledit Code s'applique aux activités de Macopharma, à son personnel, à toutes les entités de son périmètre économique. Macopharma souhaite associer ses contreparties et partager avec eux ses valeurs. Toute violation de ce Code peut entraîner des mesures disciplinaires et la rupture de toute relation commerciale avec les contreparties. Macopharma ne fait pas de distinction entre les agents publics et privés en ce qui concerne la corruption, ce qui signifie que **la corruption n'est pas tolérée**, quel que soit le statut du destinataire.

La politique anticorruption de l'entreprise repose sur **trois principes fondamentaux** :

- Macopharma agit avec intégrité.
- Macopharma rejette toute forme de corruption sans exception (définie telle que : « le fait d'offrir, de proposer ou de promettre quelque chose de valeur, matérielle ou non, dans le but d'obtenir un avantage ». Ainsi, Le simple accord entre le corrupteur et le corrompu suffit à caractériser l'infraction de corruption et à justifier des poursuites pénales).
- Macopharma s'assure que les interactions avec ses clients sont transparentes et éthiques.

PLANS D'ACTION

1 – Formations et sensibilisations

Une formation sur l'anticorruption notamment pour l'équipe commerciale, auparavant en visioconférence ou présentiel, a été renforcée en 2023 par la mise en place d'un e-learning, permettant de mieux tracer, vérifier et documenter les acquis.

Chaque collaborateur est également sensibilisé à l'éthique lors de l'onboarding en « formation initiale » (voir partie 4.1.3).

2 – Culture des bonnes pratiques internes

L'entreprise s'attache à continuer de diffuser les bonnes pratiques en interne avec par exemple la mise en place d'une plate-forme spécialisée pour le traitement des notes de frais, qui permet de contrôler et d'appliquer la politique « anti-cadeaux » de l'entreprise (celle-ci est également accompagnée d'un e-learning sur le sujet). Depuis 2022 une journée d'animation autour du 9 décembre (lutte contre la corruption) est organisée pour sensibiliser les collaborateurs (quizz sur site et en ligne).

3 – Audit des tiers

Une procédure **d'audit des tiers**, via l'envoi de questionnaires, alignée sur travaux de l'AFA (Agence Anti-corruption Française) a également été mise en place.

4 – Plateforme de signalement

La plateforme de signalement, présentée dans la partie 4.1.7, peut aussi permettre à toute partie externe ou interne de rapporter un fait de corruption contraire aux engagements de l'entreprise.

5 – Cartographie des risques

Une cartographie des risques de corruption, mise à jour en 2023, permet de connaître les zones de risques principales, qui sont les relations avec les distributeurs et les agents, et d'ainsi faire preuve de vigilance.

INDICATEURS

- 228 personnes formées à l'anti-corruption entre 2020 et 2024**
- tous les commerciaux formés à la loi anti-cadeaux**

#5.2

Le devoir de vigilance dans notre chaîne de valeur – achats responsables



CONTEXTE ET ENJEUX

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale, Macopharma affirme vouloir y **associer ses parties prenantes** et être un **partenaire responsable** reconnu sur toute sa chaîne de valeur. Pour cela, l'entreprise tient à travailler avec des fournisseurs en ligne avec ses engagements et ambitions en matière de RSE.

Il s'agit alors de valoriser, par ses critères d'achat, les comportements vertueux et les achats locaux, ce qui impliquera de **repenser sa stratégie d'achats** en y intégrant la structuration ESG afin d'évaluer ses partenaires sur toutes les dimensions. Toutefois, lors de ses travaux préparatoires, Macopharma n'a pas identifié de chaîne de valeur à risque critique pour les droits humains.

Ambition 2030 :

Promouvoir l'éthique des affaires dans nos relations avec toutes nos parties prenantes

Objectif :

100% de nos fournisseurs audités via nos enquêtes Achats responsables

Pratiques de paiement

Les pratiques de paiement du groupe respectent les réglementations locales et les conditions contractuelles. Grâce à une importante transformation digitale des processus, initiée en 2018, l'entreprise a pu travailler à la fiabilisation du portefeuille fournisseurs et des signatures de contrats, la suppression des flux de papiers, l'établissement des certificats d'origine pour la logistique, etc.

Stratégie d'achats responsables

POLITIQUE & PROCESS

Macopharma attend de ses fournisseurs qu'ils **agissent de manière éthique**, en respectant les **droits humains, l'environnement** et surtout qu'ils soient **conformes à ses critères de qualité et HSE**. Pour cela, une stratégie achats est en place depuis plusieurs années et encadre notamment la sélection des fournisseurs, les différents types de contrats et partenariats.

En 2024, l'entreprise a franchi une étape en enrichissant cette stratégie par l'élaboration d'une **stratégie achats responsables**.

Celle-ci se structure autour des 4 piliers RSE de l'entreprise :

- **Planet** : Visant une réduction de l'impact environnemental en réduisant l'empreinte carbone des achats, en promouvant les 3R (réduire, réutiliser et recycler) et en développant l'éco-conception.
- **People** : Engagement en faveur du respect des droits humains et du bien-être des collaborateurs en travaillant avec les partenaires favorisant l'inclusion et les valeurs sociales, ainsi que des comportements éthiques.
- **Patient** : Sécurisation des approvisionnements pour garantir la qualité et la disponibilité de nos produits tout en assurant la conformité des produits aux normes de qualité, de sécurité et réglementaire.
- **Gouvernance** : Soutien de la stratégie de manière transversale garantissant l'alignement des objectifs achats avec les engagements ESG du groupe, incluant les normes ESG dans l'ensemble du processus décisionnel d'achats.

Formations

Afin de structurer une stratégie conforme aux meilleures pratiques, l'ensemble de l'équipe achats a été formé, durant 2 journées complètes, aux achats responsables.

○ Sélection des fournisseurs

Les fournisseurs sont sourcés via un **processus de sélection** défini en accord avec les critères financiers, qualité, HSE, continuité d'activités et RSE.

La problématique de continuité d'activité impose une sélection attentive des fournisseurs, sur les questions de qualité, coût, délai, état financier, HSE afin de ne pas risquer une rupture d'approvisionnement.

Ainsi, l'entreprise dispose d'un **mapping des risques** en matière de continuité d'activités et qualité afin d'optimiser son processus de sélection.

Une évaluation et un suivi sont également effectués, via l'envoi d'un questionnaire à ses « top fournisseurs » (80 fournisseurs) afin de pouvoir mettre en place un rating et maîtriser les risques.

Une **charte logistique HSE**, permettant l'intégration de critères environnementaux dans les contrats avec les transporteurs, a été mise en place.

En matière de **qualité**, le portefeuille de l'entreprise est aujourd'hui conforme aux réglementations européennes (PE, CMR, MDR, nanoparticules, etc.), assurant notamment la mise sur le marché de produits sans perturbateurs endocriniens, dans l'intérêt ultime de sécurité du patient.

Dans le cadre du **système de management ISO 14001**, l'entreprise a finalement intégré de critères environnementaux dans les contrats avec ses transporteurs majeurs. Ainsi, il leur est demandé de prendre des engagements pour améliorer leur empreinte carbone, sous forme d'un rapport RSE ou spécifique, de choix de motorisations, de formation des chauffeurs à l'écoconduite, etc.

Enfin, en accord avec sa stratégie achats responsables, l'entreprise a rédigé en 2024 sa **charte éthique fournisseurs** (voir annexe E) afin de garantir que ses partenaires respectent strictement les normes sociales et environnementales. Cette charte sera accompagnée en 2025 d'un plan d'action visant à assurer son adoption progressive par l'ensemble de nos partenaires.

PLANS ACTIONS

Compliance catalyst

En 2024, afin de renforcer son suivi en matière de conformité loi sapin II, l'entreprise a mis sous surveillance 365 partenaires (contre 80 en 2023) avec la plateforme compliance catalyst qui, avec l'alimentation d'une base de données internationale, génère une surveillance en temps réel des enjeux de conformité. À terme, l'entreprise ambitionne de pouvoir officialiser et généraliser ce système de suivi sur environ 500 partenaires.

Dès 2025, l'évaluation ESG de l'ensemble de nos partenaires débutera par la société ECOVADIS.

Contrats d'énergie verte

L'entreprise travaille également sur son mix énergétique à travers notamment la mise en place de contrats d'énergie garantie produite en France avec des énergies renouvelables. 100% de nos achats d'électricité sont désormais d'origine locale et totalement décarbonés.

Économie circulaire & Partenariats fournisseurs

L'économie circulaire est un élément de plus en plus intégré dans la démarche d'achat du groupe, avec un travail pour sourcer de plus en plus d'éléments recyclés et recyclables, mais aussi dans un esprit de partenariat avec ses fournisseurs.

Exemples d'actions communes qui ont été menées en 2023 et 2024 :

- Avec un fournisseur d'étiquettes, optimisation des emballages cartons/optimisation du transport des palettes.
- Système de **consigne** des mandrins (bobines) sur lesquelles sont enroulées les étiquettes.
- Avec Renolit : un plan d'action commun pour utiliser les cartons, intercalaires et les palettes en boucle fermée.

Digitalisation

Le département achats travaille, en collaboration avec d'autres fonctions, à la dématérialisation des processus afin de se conformer aux exigences réglementaires, mais également réduire l'impact de l'entreprise sur le climat et sa gestion des déchets.

Ainsi, la transformation s'opère sur plusieurs points : dématérialisation des factures fournisseurs, processus sur lequel l'entreprise est accompagnée, pilotée par les fonctions finance; dématérialisation du dossier d'export (certificat d'origine), pour les parties logistique transport/gestion douanière etc.; plateforme commune pour la gestion des notes de frais (voir partie 5.1); plateforme digitale de réservation de voyages mise en place depuis 2017 en France avec pour objectif de le déployer à l'ensemble du Groupe (voir partie 3.1).

Relations analyse du cycle de vie des produits / processus d'achats

Enfin, les achats sont associés au groupe de travail relatif à l'analyse du cycle de vie des produits (voir partie 3.4), notamment en fournissant les données nécessaires à l'analyse amont des produits telles qu'un « mapping pays » de ceux-ci.

Mise à jour de la politique voyages

Voir partie 3.1 Changement climatique.

Annexes

A_ TABLEAU DE CONCORDANCE ESRS

ESRS	Matérialité	Chapitre correspondant
E1 - Changement climatique		3.1 Changement climatique
Atténuation du changement climatique	Important	3.1 Changement climatique
Adaptation au changement climatique	Très important	3.1 Changement climatique
Energie	Important	3.1 Changement climatique
E2 - Pollution		3.2 Lutte contre la pollution
Substances préoccupantes	Critique	3.2 Lutte contre la pollution
Hors Substances préoccupantes	Important	3.2 Lutte contre la pollution
E3 - Eau et ressources marines	Important	3.3 Eau et ressources marines
E4 - Biodiversité et écosystèmes	Minimal/Non matériel	N/A
E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire	Critique	3.4 Economie circulaire et déchets
S1 - Effectif de l'entreprise		4.1 Nos collaborateurs
Salaires décents & sécurité de l'emploi	Important	4.1.8 Rémunérations justes, cohérentes et attractives
Dialogue Social	Très important	4.1.2 Dialogue social
Santé et sécurité au travail	Très important	4.1.4 Santé et sécurité
Qualité de vie au travail	Important	4.1.5 Qualité de vie au travail
Egalité des genres et égalité des rémunérations	Important	4.1.8 Rémunérations justes, cohérentes et attractives
Formation et développement des compétences	Très important	4.1.3 Formation et développement professionnel
Diversité & inclusion	Important	4.1.6 Equité, égalité des chances, inclusion
Mesures contre le harcèlement	Important	4.1.7 Lutte contre le harcèlement et les discriminations
Autres droits liés au travail des salariés	Important	4.1 Nos collaborateurs
S2 - Travailleurs au sein de la chaîne de valeur	Très important	5.2 Achats responsables
S3 - Communautés affectées	Important	4.2 Le rôle du groupe dans la chaîne transfusionnelle et dans son écosystème

Annexes

PDF INTERACTIF

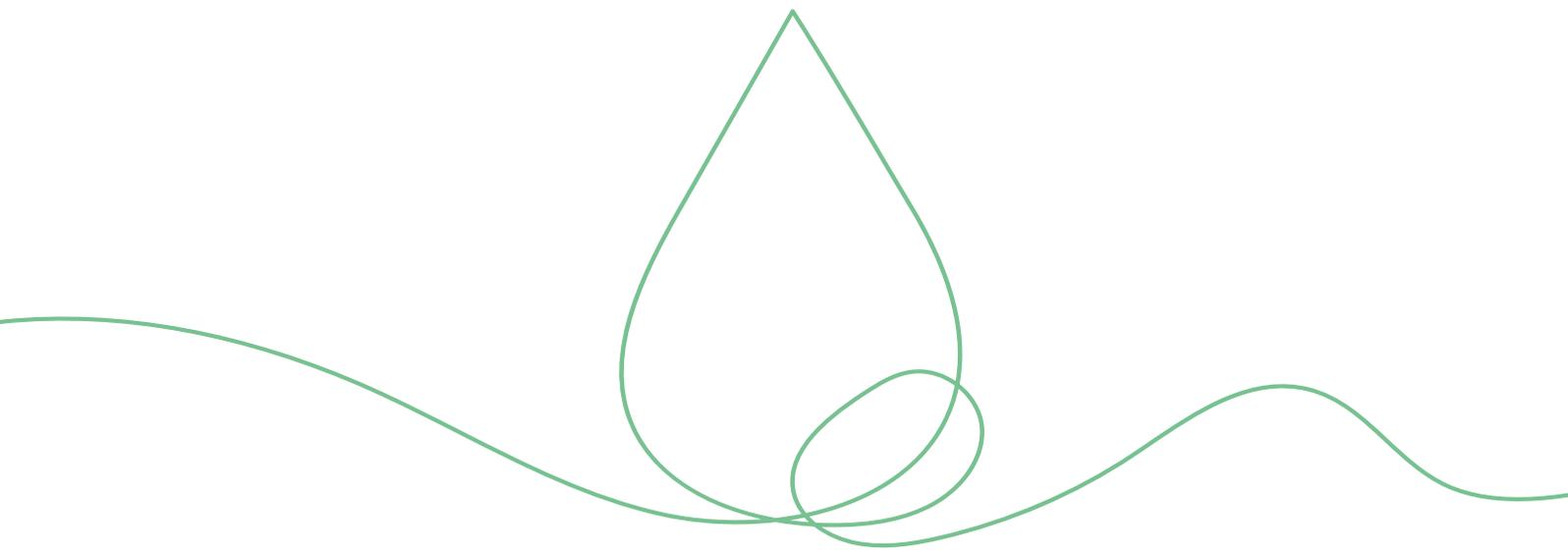
ESRS	Matérialité	Chapitre correspondant
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux		4.3 Consommateurs et utilisateurs finaux
Impacts liés à l'information pour les consommateurs et utilisateurs finaux	Important	4.3 Consommateurs et utilisateurs finaux
Santé et sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux	Critique	4.3.1 Santé et sécurité des patients
Accès aux produits et aux services	Critique	4.3.2 Accès en continu aux solutions
G1 - Conduite des affaires		5. Conduite des affaires
Protection des lanceurs d'alerte	Important	4.1.7 Lutte contre le harcèlement et les discriminations
Culture d'entreprise	Important	5. Conduite des affaires
Dialogue politique et activités de lobbying	Peu important/non matériel	N/A
Relations avec les fournisseurs	Critique	5.2 Achats responsables
Corruption et versements de pots de vin	Très important	5.1 Lutte contre la corruption

B_ POLITIQUE HSE

C_ CHARTE ÉTHIQUE ET CODE DE BONNE CONDUITE

D_ DÉCLARATION CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

E_ CHARTE ÉTHIQUE ACHATS



macopharma
We support life

www.macopharma.fr

Crédit photos : Macopharma® - Istockphoto