REPORTING RSE 2021/2022



SOMMAIRE 01

Modèle de création de valeur et stratégie RSE 02 Écoconception Santé et sécurité des équipes 05 08 Diversité, inclusion **Achats** et égalité des chances responsables 10 13 Lutte contre le **Préservation** de la biodiversité déréglement climatique 15 19 Notre méthodologie **Index GRI** de reporting RSE 23

Modèle de création de valeur et stratégie RSE

Chez Servier, la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) fait partie intégrante de notre stratégie. Cet engagement sociétal est au cœur de notre vision Servier 2030 et est souligné dans les statuts de la société mère du Groupe (Servier SAS).

Nous voulons être une entreprise pharmaceutique qui innove avec et pour les patients, qui soit une référence dans l'attention portée aux collaborateurs et qui contribue activement à la protection de l'environnement. Au-delà des objectifs que nous nous sommes fixés et des engagements déjà pris pour réduire notre empreinte carbone et pour la protection de la biodiversité, nous œuvrons également à renforcer la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité des personnes et à soutenir les communautés, notamment à travers Mécénat Servier. En 2023, nous lançons aussi un projet emblématique dans le cadre de notre politique RSE.

Plan stratégique Servier 2030

Sur la base des objectifs stratégiques fixés pour 2025, Servier a défini ses ambitions à horizon 2030 :

Une entreprise innovante et centrée sur le patient, avec un pipeline riche

- Un lancement par an (nouvelle indication ou nouveau produit en oncologie, une nouvelle SPC* en CMVD**)
- Un lancement en NITA*** pour continuer à répondre à des besoins non couverts d'ici 2030

Notre modèle de création de valeur

Notre modèle de création de valeur définit la manière dont Servier mobilise ses ressources et son écosystème pour créer de la valeur pour ses parties prenantes au bénéfice de la performance sociale, thérapeutique et économique.



> Découvrir notre modèle de création de valeur

Une entreprise résiliente avec une croissance rentable qui repose de manière équilibrée sur trois piliers: oncologie et NITA***, CMVD** et Génériques

8 milliards d'€ avec un EBITDA au-dessus de 30 % nous permettant de réinvestir tous nos profits pour l'avenir et de garantir notre indépendance

> Chiffre d'affaires annuel de

Une entreprise qui a un impact sociétal positif mesurable Implémentation d'un programme RSE emblématique tous les trois ans à partir de 2023

Une entreprise attractive → dont les collaborateurs sont fiers et passionnés

 Reconnaissance de chaque entité du Groupe par une certification RH internationale

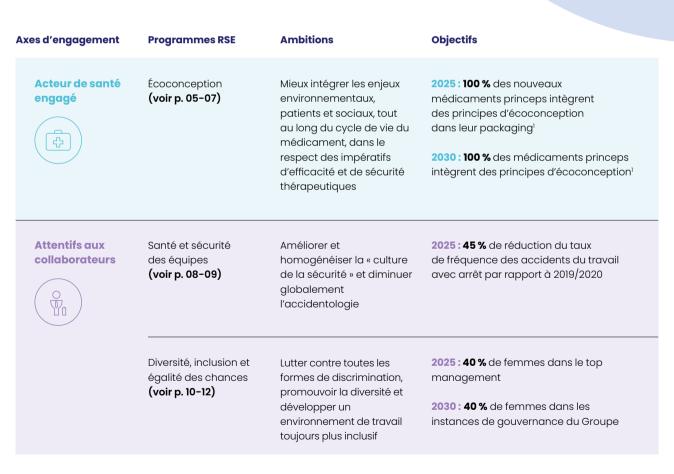
- → Découvrir notre ambition 2030 en détail
- * Single Pill Combination
- ** Cardo-métabolisme et maladies veineuses
- *** Neurosciences et immuno-inflammation

Notre stratégie RSE

Nous avons réalisé une première analyse de matérialité en 2016, reposant sur les lignes directrices de l'ISO 26000 et des entretiens menés auprès d'une cinquantaine de parties prenantes internes et externes. Au terme de cette analyse, 17 enjeux RSE ont été définis et structurés en 4 axes d'engagement :

- → Acteur de santé engagé
- → Attentifs aux collaborateurs
- → Vigilants sur nos pratiques
- > Soucieux de notre empreinte positive

Pour répondre à ces engagements, Servier a défini et déployé six programmes RSE majeurs. Pour chacun, le Groupe a défini des ambitions, des politiques et des actions concrètes, des indicateurs de suivi et des objectifs qui reprennent les jalons de nos ambitions stratégiques: 2025 et 2030.



Dans le respect des exigences pharmaceutiques.

Ambitions Objectifs Axes d'engagement **Programmes RSE** Vigilants sur nos Achats responsables Être un partenaire 2030: 100 % de nos partenaires (voir p. 13-14) de choix et développer commerciaux sont sélectionnés via des pratiques une relation durable évaluations RSE et responsable avec nos parties prenantes 2025:16 % de réduction des émissions Soucieux de Lutte contre Réduire nos émissions notre empreinte le dérèglement de gaz à effet de serre afin de gaz à effet de serre du Groupe positive climatique de contribuer à l'atteinte (Scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2016 (voir p. 15-18) des objectifs de l'Accord 2030: 25 % de réduction des émissions de Paris de gaz à effet de serre du Groupe (Scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2016 Préservation Préserver la biodiversité en 2025:100 % des cahiers des charges de la biodiversité réduisant les impacts de de matières premières naturelles incluent (voir p. 19-20) nos médicaments et de des critères biodiversité nos activités 2030: 100 % des sites français sont labellisés BiodiverCity Life® ou équivalent

Nous prévoyons de mettre à jour notre analyse de matérialité en 2023/2024.

Contribution aux objectifs de Développement Durable

Les objectifs des programmes RSE sont alignés sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'Organisation des Nations Unies. Le Groupe contribue plus particulièrement à 10 ODD en lien direct avec ses activités.





















Axe d'engagement n°1 Acteur de santé engagé

Chez Servier, nous sommes engagés à donner accès au plus grand nombre possible de patients à des solutions thérapeutiques innovantes et de qualité.

Nous avons choisi un modèle industriel intégré, de la recherche à la distribution, en passant par le conditionnement et la traçabilité des médicaments.

Ainsi, les 16 sites de production du Groupe se conforment aux plus hauts niveaux d'exigence de qualité afin de délivrer des solutions thérapeutiques fiables, adaptées aux besoins des patients. Chaque jour, plusieurs millions de patients à travers le monde sont traités grâce à une large gamme de médicaments princeps et génériques.

De plus, en tant qu'acteur de santé, notre rôle est de participer activement à la lutte contre les faux médicaments. Ainsi, nous avons mis en place une organisation rigoureuse pour contribuer à la lutte contre les médicaments falsifiés.

 Découvrir nos engagements pour lutter contre la contrefaçon des médicaments

Nous adoptons une approche globale de la santé tout au long du parcours de soin des patients mais aussi en amont de la maladie, via des actions de prévention et de sensibilisation.

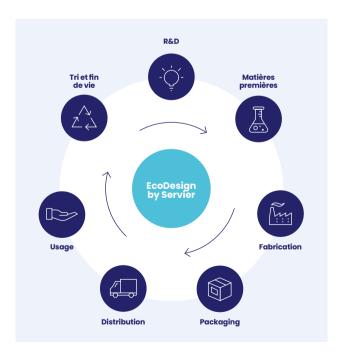
Écoconception:

Renforcer l'intégration des principes d'écoconception dans les étapes du cycle de vie du médicament

Source d'innovation, l'écoconception constitue un véritable levier de création de valeur pour les entreprises. L'écoconception tient compte de l'ensemble du cycle de vie du produit : de la R&D jusqu'à la fin de vie du produit, en passant par l'achat de matières premières, la fabrication, la logistique, la distribution et l'usage...

Cette démarche permet une utilisation plus rationnelle des matières premières et de l'énergie. Ainsi, elle permet aux entreprises d'alléger leurs coûts tout en réduisant les impacts environnementaux.

En 2020, nous avons lancé le programme *EcoDesign by Servier*, pour mieux intégrer les enjeux environnementaux, patients et sociaux tout au long du cycle de vie du médicament, en respectant les impératifs d'efficacité et de sécurité thérapeutiques. Ce programme repose notamment sur l'acculturation et l'engagement des équipes, le développement des expertises et l'intégration de l'écoconception dans les processus et activités.



Notre ambition et nos objectifs

Ambition

Mieux intégrer les enjeux environnementaux, patients et sociaux, tout au long du cycle de vie du médicament, dans le respect des impératifs d'efficacité et de sécurité thérapeutiques

Objectifs

2025: 100 % des nouveaux médicaments princeps intègrent des principes d'écoconception dans leur packaging²

2030 : 100 % des médicaments princeps intègrent des principes d'écoconception²

ODD









Nos réalisations et résultats sur l'année 2021/2022

Intégrer les principes de la chimie verte et de l'écoconception dans les activités de synthèse

En 2021/2022, nous avons travaillé sur une nouvelle version de notre outil interne « Green score » qui vise à intégrer les principes de la chimie verte et de l'écoconception dans les activités de synthèse de nos médicaments. En effet, la fabrication des médicaments nécessite de recourir à des procédés de synthèse chimique dont les impacts sur l'environnement et la biodiversité varient en fonction des médicaments et des solvants utilisés. Grâce à la nouvelle version du « Green score », à partir de 2023, nous évaluerons l'impact environnemental de 100 % de nos nouvelles synthèses chimiques industrielles.

Conjointement au déploiement du « Green score » et afin de favoriser des choix moins impactants pour l'environnement, nous travaillons à la définition de **lignes directrices sur l'utilisation de solvants plus durables**, finalisées d'ici 2024.

Construire des recommandations de conception optimale des emballages pour les concepteurs de packaging

Le programme *EcoDesign by Servier* vise à intégrer des principes d'écoconception pour le packaging des médicaments princeps, dans le respect des exigences pharmaceutiques. Une vingtaine d'initiatives a été identifié afin d'optimiser les packagings. Elles se traduisent par des gains environnementaux, notamment en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Des aspects environnementaux ont été intégrés à notre outil interne de choix des packagings, et les

² Dans le respect des exigences pharmaceutiques

sites industriels travaillent à la construction de « recommandations emballages » pour les concepteurs de packaging. À ce titre, un diagnostic emballage a été réalisé, en mai 2022, sur notre principal site pharmaceutique (Loiret), par un expert de l'<u>Adelphe</u>. Les résultats de cet audit ont confirmé les pistes identifiées et seront intégrés aux « recommandations emballages ». Notre objectif est de diffuser ces recommandations dès 2023.

Former les collaborateurs à l'écoconception

EcoDesign by Servier vise également à acculturer et former les équipes du Groupe. 80 collaborateurs ont été identifiés comme acteurs clés de la démarche au sein des directions R&D, Industrie et Marketing. 46 % d'entre eux ont déjà été formés, notamment à l'utilisation de l'outil « Green score » sur la chimie verte et sur l'écoconception des packagings. L'objectif est d'atteindre un taux de formation de ces collaborateurs clés de 100 % d'ici fin 2023.

Nos indicateurs de performance

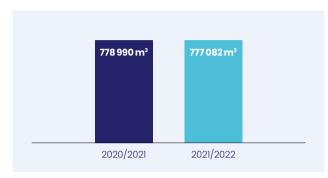
Consommations d'eau [GRI 303-5]

Pour la première fois cette année, Servier a consolidé son indicateur de consommations d'eau sur un périmètre Groupe.

Indicateur	Unité	2021/2022
Consommations d'eau	m³	1277 734

Note: Les consommations d'eau par million d'euro de chiffre d'affaires (cf. Rapport Annuel Intégré 2021/2022) est de 262 m³ / million d'euros de chiffre d'affaires. Afin de comparer les résultats 2021/2022 aux résultats de l'année précédente, nous présentons ci-dessous l'évolution des consommations d'eau à isopérimètre (France, Pologne, Irlande, Espagne³).

Évolution des consommations d'eau à isopérimètre



Quantité de déchets générés [GRI 306-3]

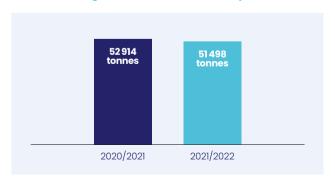
Pour la première fois cette année, Servier a consolidé ses indicateurs de quantité de déchets générés sur un périmètre Groupe.

Indicateur	Unité	2021/2022
Total de déchets générés	tonnes	76 812
dont déchets dangereux	tonnes	60 994
dont déchets non dangereux	tonnes	15 818

Note: La quantité de déchets générés par million d'euro de chiffre d'affaires (cf. Rapport Annuel Intégré 2021/2022) est de 15,75 tonnes / million d'euros de chiffre d'affaires.

Afin de comparer les résultats 2021/2022 aux résultats de l'année précédente, nous présentons ci-dessous l'évolution des déchets générés à isopérimètre (France, Pologne, Irlande, Espagne³).

Évolution de la génération de déchets à isopérimètre



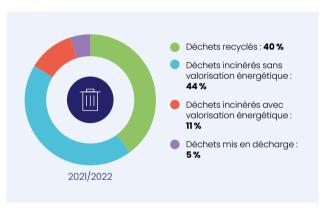
³ Hors filiales de promotion

Traitement des déchets

[GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5] Pour la première fois cette année, Servier a consolidé ses indicateurs de traitement des déchets sur un périmètre Groupe.

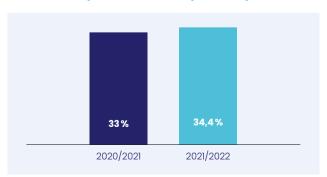
Indicateur	Unité	2021/2022
Déchets recyclés	tonnes	30 682
Déchets incinérés sans valorisation énergétique	tonnes	33 721
Déchets incinérés avec valorisation énergétique	tonnes	8 583
Déchets mis en décharge	tonnes	3 825

Répartition du poids des déchets générés par type de traitement



Afin de comparer les résultats 2021/2022 aux résultats de l'année précédente, nous présentons ci-dessous l'évolution de la part de déchets recyclés à isopérimètre (France, Pologne, Irlande, Espagne³).

Évolution de la part de déchets recyclés à isopérimètre



Axe d'engagement n°2 Attentifs aux collaborateurs

Chez Servier, notre performance et notre capacité d'innovation au service des patients sont portées par les collaborateurs du Groupe. Ils sont également au cœur de notre exigence de responsabilité.

La pandémie de Covid-19 a rebattu les cartes et a confirmé l'émergence de nouvelles attentes des salariés. L'industrie pharmaceutique est en mesure de proposer des métiers porteurs de sens à ses équipes tout en tenant compte de leurs aspirations personnelles. Si elle veut fidéliser les collaborateurs, l'industrie pharmaceutique se doit de favoriser leur employabilité (formation, mobilité) et leur épanouissement notamment en aménageant leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Ainsi, le Groupe mène une politique volontariste en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail. De plus, afin de proposer à chacun les meilleures conditions de travail et la possibilité d'exprimer son talent individuel, Servier s'investit pleinement en faveur de la diversité, l'égalité des chances et le développement des compétences.

En janvier 2022, pour la seconde année consécutive, nous avons obtenu, la certification Top Employer dans six pays dans lesquels nous sommes implantés: la Belgique, l'Espagne, la France, le Portugal, la Grèce (3° année consécutive) et l'Italie (5° année consécutive). Grâce à ces reconnaissances, Servier obtient la certification **Top Employer Europe 2022**. Cette certification reconnaît l'excellence de nos pratiques dans la gestion des talents, le recrutement, la formation et le développement des compétences, le bien-être au travail, la diversité et l'inclusion. Notre objectif est que, d'ici 2030, chaque entité du Groupe soit reconnue par une certification RH internationale.

Santé et sécurité des équipes :

Renforcer la « culture de la sécurité » commune du Groupe

Travailler dans un environnement sûr et sain est un droit fondamental des collaborateurs et figure parmi leurs principales préoccupations. La « culture de la sécurité » fait partie intégrante de la culture d'entreprise.

[GRI 403-1] En 2021, nous avons lancé, dans le cadre de notre politique HSE, le programme **SAFE** (Safety Always For Everyone). Le programme a vocation à améliorer et homogénéiser la « culture de la sécurité » et, ainsi, à diminuer globalement l'accidentologie. Il définit les fondamentaux sécurité à déployer sur les sites du Groupe et propose des outils pour impliquer toutes les personnes travaillant sur nos sites dans la démarche. Il vise ainsi à rendre chaque collaborateur acteur de sa propre sécurité et attentif à celle des autres.

SAFE a été élaboré en s'inspirant des programmes sécurité déjà déployés sur nos sites de R&D (France et Hongrie), ainsi que sur nos sites industriels d'Arklow (Irlande), de Gidy et de Bolbec (France). L'ambition de ce programme est de tendre vers le zéro accident.



Notre ambition et nos objectifs

Ambition Objectifs ODD

Améliorer et homogénéiser la « culture de la sécurité » et diminuer globalement l'accidentologie. 2025: 45 % de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à 2019/2020





Nos réalisations et résultats sur l'année 2021/2022

Identifier les risques liés à la santé et à la sécurité au travail

[GRI 403-2] Un outil d'**auto-diagnostic HSE annuel**, couvrant notamment la sécurité au travail, a été mis à disposition des sites afin de leur permettre d'identifier les risques HSE les concernant. En 2021/2022, 100 % de nos sites industriels ont effectué cet auto-diagnostic HSE. En 2023, ces derniers mettront à jour leur auto-diagnostic HSE.

De plus, l'ensemble de nos sites industriels et R&D ont effectué une évaluation des risques professionnels liés à la sécurité, portant notamment sur les risques chimiques et les risques liés aux atmosphères explosives. Les sites réalisent également une mise à jour régulière de ces analyses de risques.

Proposer aux collaborateurs des outils adaptés

Une boîte à outils *SAFE* permet de **déployer le programme sur** *l'ensemble des sites*, selon les différents environnements de travail des collaborateurs (laboratoires, sites industriels, bureaux, etc.). Parmi les outils déployés, les Visit & Communication on Safety (VCS) sont des visites de terrain effectuées par des managers, durant lesquelles ces derniers observent les comportements des collaborateurs en matière de sécurité. L'objectif : les aider à identifier les bonnes pratiques, celles à améliorer, ainsi que les risques éventuels. En 2021/2022, sur un périmètre princeps, plus de 90 % des sites industriels ont déjà implémenté le programme *SAFE*, et 64 % d'entre eux ont déjà déployé les VCS. D'ici 2025, l'objectif est de déployer le programme *SAFE* ainsi que les VCS dans l'intégralité de nos sites industriels (princeps et génériques) et R&D. De plus, chaque employé fera l'objet d'une VCS par an sur les sites industriels Princeps.

Enfin, l'année 2022/2023 sera marquée par le déploiement d'un référentiel Groupe de fondamentaux sécurité, les « Safety Golden Rules », applicables à l'intégralité des entités du Groupe.

Former les collaborateurs

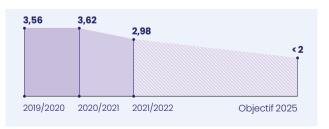
[GRI 403-5] Nous travaillons au déploiement de différents **modules de formation** relatifs à la sécurité au travail. D'ici 2024, nous avons comme objectif de former 100 % des forces de vente à la sécurité routière, dans trois pays pilotes avant un déploiement plus large. D'ici 2025, 100 % des managers des sites industriels et de R&D seront formés sur l'engagement sécurité (« safety leadership »). Enfin, dans le cadre du programme **SAFE**, 100 % de nos sites industriels et R&D auront déployé un e-learning sur le risque chimique d'ici 2025.

Nos indicateurs de performance

Accidentologie [GRI 403-9]

Indicateur	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt ⁴	3,56	3,62	2,98

Évolution du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt



Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour pour un million d'heures de travail. L'indicateur est consolidé sur un périmètre Sites industriels, de R&D et Sièges. Cf note méthodologique.

Diversité, inclusion et égalité des chances: Lutter contre toutes les formes de discrimination, promouvoir la diversité et développer un environnement de travail toujours plus inclusif

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des leviers de progrès, d'innovation, de performance individuelle et collective. La pluralité des regards enrichit l'entreprise ainsi que chacun et chacune d'entre nous. Avec des sites à travers le monde, Servier est un groupe composé de personnes d'origines et d'horizons très différents. Cette diversité reflète aussi celle des patients pour lesquels nous œuvrons chaque jour.

L'inclusion est l'un des piliers de l'engagement des collaborateurs. Elle contribue notamment à développer un fort sentiment d'appartenance au Groupe et de bien-être, et permet à chacun et chacune de s'exprimer, quel que soit son niveau hiérarchique ou son ancienneté dans le Groupe.

Via le programme **#ServierDiversity**, nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de discrimination, à promouvoir la diversité et à développer un environnement de travail toujours plus inclusif. Ce programme est un levier d'innovation au sein du Groupe et bénéficie du soutien au plus haut niveau de l'entreprise du Comité Exécutif. Déployé au niveau Groupe, **#ServierDiversity** répond notamment à trois priorités:

- favoriser l'égalité professionnelle femme-homme et lutter contre le plafond de verre,
- développer un environnement multiculturel,
- Jutter contre les stéréotypes, les biais inconscients et l'autocensure.

La mise en œuvre de ce programme a débuté avec la publication de l'« Engagement Servier pour la Diversité et l'Inclusion », signé par l'ensemble des membres du Comité Exécutif en 2020.

#ServierDiversity se décline au sein des filiales et sites du Groupe, afin de s'adapter aux contextes locaux.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition Objectifs ODD

Lutter contre toutes les formes de discrimination, promouvoir la diversité et développer un environnement de travail toujours plus inclusif 2025: 40 % de femmes dans le top management

2030: 40 % de femmes dans les instances de gouvernance du Groupe





Nos réalisations et résultats sur l'année 2021/2022

Créer des réseaux pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Plusieurs **réseaux locaux** ont été créés afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces réseaux sont force de proposition sur ce sujet et organisent des opportunités de networking, des rencontres entre les membres, des ateliers de développement personnel ainsi que la participation à des programmes de leadership et de mentorat. À ce jour, cinq réseaux ont déjà été créés dans quatre pays (au siège social du Groupe ainsi que sur les sites de production de Gidy en France, d'Arklow en Irlande, d'Anpharm en Pologne et de Tianjin en Chine). Deux réseaux sont en cours de création, sur le site pharmaceutique d'Oril en France ainsi qu'à l'Institut de R&D Servier à Paris-Saclay.

Former et sensibiliser les collaborateurs à la diversité et à l'inclusion

Depuis 2020, le Groupe organise des **semaines de sensibilisation dédiées à la diversité et à l'inclusion**. Environ 2200 collaborateurs, répartis dans plus de 40 pays, ont participé à au moins un événement de la semaine de la Diversité et de l'Inclusion organisée en 2022. Une conférence a notamment été animée sur l'autocensure sur le lieu de travail.

Ce dispositif de sensibilisation est complété par des **modules e-learnings**: le premier sur la diversité et l'inclusion, le second sur la lutte contre le sexisme. En 2023, ces deux modules e-learnings seront rendus obligatoires pour les collaborateurs français.

S'impliquer dans des partenariats

Servier s'implique également dans des **partenariats sur les sujets de la diversité et de l'inclusion**, notamment le boot camp pour femmes entrepreneurs WILLA Boost For Women In Deep Tech. Fin 2021/2022, nous avions financé et contribué à deux éditions. Depuis 2022, nous participons également au programme de mentorat français pour les jeunes filles Capital Filles. De plus, Servier participe aux travaux de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) afin d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion avec d'autres entreprises.

Œuvrer au recrutement, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

L'initiative **Mission Handicap** en France, créée en 2011, s'engage sur 5 axes majeurs :

- La sensibilisation et la formation de l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes.
- Le maintien dans l'emploi et la dynamisation des parcours professionnels pour les travailleurs en situation de handicap : un budget est dédié en France chaque année aux aménagements des postes de travail, aux transports domicile/travail, à la réalisation de bilans de compétence, à des programmes de formation, à des déménagements, des bourses d'étude, etc...
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH): en 2021/2022, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de Servier en France était de 2,99 %.
- Le recrutement, l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- L'accroissement des relations avec les secteurs protégés et adaptés : en 2021/2022, le chiffre d'affaires réalisé par le

Groupe en France auprès d'établissements adaptés s'élève à 197 000 euros.

De plus, depuis 2016, le Fonds de dotation **Mécénat Servier** soutient les initiatives solidaires du Groupe en faveur de la santé, de l'éducation, de la culture et du vivre ensemble. Au-delà du soutien financier, les dispositifs de mécénat de compétences, de Congé Solidaire®, de séminaires solidaires et de L'ARRONDI sur salaire pour les collaborateurs français encouragent l'implication concrète des collaborateurs du Groupe.

Nous développons des partenariats d'envergure, sur le long terme, dans un souci d'impact social. Parmi nos partenariats mêlant diversité, inclusion et égalité des chances : Un Stage et Après, Le Rocher et trois écoles Espérances Banlieues en France, EMA au Maroc, Real Pearl en Hongrie, Fondacion Juan Roncalli XXIII en Espagne, etc.

Quelques chiffres clés sur l'activité de Mécénat Servier en 2021/2022 :

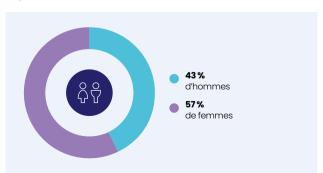
- 16 associations soutenues
- → 2 208 engagements de collaborateurs
- → 3 813 heures de mécénat de compétences
- → 21 pays d'intervention
- → Découvrir le Rapport Annuel 2021/2022 de Mécénat Servier.

Nos indicateurs de performance:

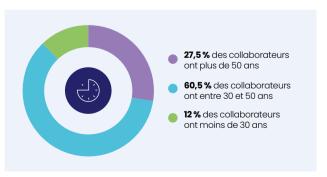
Informations sur les effectifs [GRI 401-1] [GRI 405-1]

Indicateur	Unité	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Effectifs (CDI + CDD)	Nombre	22 500	21 800	21 400

Répartition hommes / femmes de l'effectif



Pyramide des âges

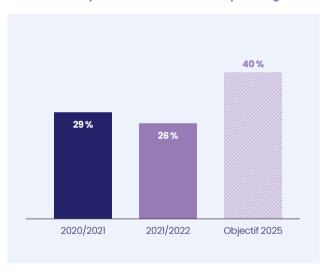


AXE D'ENGAGEMENT N°2

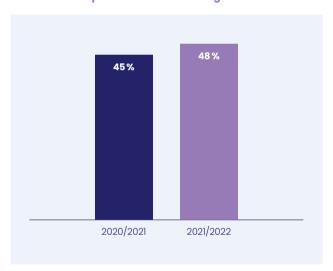
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [GRI 405-1]

Indicateur	Unité	2019/2020	2020/2021	2021/2022		
Membres du Comité Exécutif	Membres du Comité Exécutif					
% hommes	%	89 %	73 %	82 %		
% femmes	%	11 %	27 %	18 %		
Membres du top management⁵						
% hommes	%	Non disponible	71 %	74 %		
% femmes	%		29 %	26 %		
Postes de managers ⁶						
% hommes	%	Non disponible	55 %	52 %		
% femmes	%		45 %	48 %		

Évolution de la part de femmes dans le top management



Évolution de la part de femmes managers



Inclusion

L'indicateur ci-dessous porte sur l'enquête annuelle d'engagement collaborateur réalisée avec l'institut de sondage indépendant Gallup. En 2021/2022, le taux de participation à l'enquête, en hausse de 4 points par rapport à l'année précédente, a atteint 92 %. Le score d'engagement total est de 4,23 sur une échelle de 5, en hausse de 0,6 point par rapport à l'année 2020/2021. L'enquête est basée sur 12 questions, dont l'une porte sur la prise en compte des opinions des collaborateurs. Le score obtenu à cette question est suivi comme un indicateur d'inclusion par la Direction RSE dans le cadre du programme #ServierDiversity.

Indicateur	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Score à la question « Au travail, mes opinions semblent avoir du poids » lors de la mesure annuelle de l'engagement des collaborateurs du Groupe	4,02/5	4,03/5	4,10/5
% des répondants ayant donné une note de 5/5 à la question « Au travail, mes opinions semblent avoir du poids » lors de la mesure annuelle de l'engagement des collaborateurs du Groupe	38 %	41 %	45 %

⁵ Cf <u>note méthodologique</u>

Cf note méthodologique

Axe d'engagement n°3 Vigilants sur nos pratiques

Dans toutes les interactions avec nos parties prenantes (patients, collaborateurs, partenaires, fournisseurs, pouvoirs publics, institutions, société civile), nous visons à instaurer une relation équilibrée et respectueuse des engagements.

Parce que le médicament n'est pas un produit comme un autre, les acteurs de l'industrie pharmaceutique sont soumis à des normes de qualité élevées et des règles de conduite très strictes, partout dans le monde. La politique de compliance de Servier est également définie en cohérence avec la Vocation du Groupe et guide tous les collaborateurs dans une démarche d'intégrité et d'exemplarité.

→ Découvrir notre politique d'éthique et de compliance

Le Groupe veille également à agir de manière éthique avec ses partenaires d'affaires et s'applique à développer avec eux une relation durable et transparente, fondée sur la cocréation.



Achats responsables:

Développer une relation durable et responsable avec nos partenaires

Les achats sont un levier majeur pour engager l'ensemble de la chaîne de valeur dans une dynamique vertueuse de responsabilité sociétale. Chez Servier, la collaboration et le respect réciproque des engagements économiques et éthiques sont au cœur de nos relations avec nos fournisseurs et nos partenaires. Les achats responsables visent à augmenter la création de valeur partagée et à réduire les impacts négatifs pour l'entreprise, ses parties prenantes et l'environnement.

Le programme *First class partner* réaffirme l'engagement du Groupe d'être un partenaire de choix et de développer une relation durable et responsable avec ses parties prenantes. Dans le cadre de toute relation commerciale, nous nous positionnons en partenaire vigilant sur nos pratiques, en veillant à ce que nos fournisseurs adhèrent aux principes du développement durable et respectent les droits humains, la santé et la sécurité des personnes, l'environnement, ainsi que des principes énoncés dans nos deux référentiels fondamentaux: la <u>Charte Éthique</u> et le <u>Code de Conduite</u>. La démarche achats responsables du Groupe, inspirée de la norme ISO 20400, est notamment portée par une charte publiée en 2020 (et disponible sur <u>servier.com</u>) qui définit les principes communs aux acheteurs du Groupe, à ses fournisseurs, ainsi qu'à leurs sous-traitants.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition Objectifs ODD

Être un partenaire de choix et développer une relation durable et responsable avec nos parties prenantes 2030:100% de nos partenaires commerciaux sont sélectionnés via des évaluations RSE





Nos réalisations et résultats sur l'année 2021/2022

Évaluer la performance RSE de nos fournisseurs

Depuis 2019, Servier déploie un **outil de référencement et d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants**. L'évaluation de l'aspect RSE s'appuie sur la plateforme EcoVadis.

La note moyenne de nos fournisseurs évalués via EcoVadis est 59,1/100 (pour 369 évaluations).

[GRI 408-2] [GRI 414-2] En 2021/2022, sur le périmètre de notre activité de production et de commercialisation de nos médicaments princeps, 66 % des fournisseurs stratégiques ont été évalués sur leurs pratiques RSE via EcoVadis. D'ici 2023, nous nous fixons l'objectif d'évaluer 100 % de nos fournisseurs stratégiques sur leurs pratiques RSE via EcoVadis.



Former nos acheteurs aux achats responsables

Servier a déployé un module e-learning de formation aux achats responsables auprès de ses acheteurs.

En 2021/2022, 82 % des acheteurs sur un périmètre Monde Princeps ont été formés aux achats responsables. L'objectif pour les années à venir est de maintenir ce taux de formation au-delà de 80 %.

Axe d'engagement n°4 Soucieux de notre empreinte positive

Notre objectif est de favoriser l'accès au plus grand nombre à des soins de santé de qualité et d'accroître notre empreinte positive sur les communautés et les territoires, tout en veillant à la protection de l'environnement.

Conscients de l'impact de nos activités sur l'environnement, nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre ainsi qu'à réduire l'impact de nos médicaments et de nos activités sur la biodiversité. Nous avons lancé plusieurs initiatives pour améliorer la gestion des déchets, maîtriser nos consommations d'énergie et, plus largement, réduire les impacts environnementaux sur l'ensemble de la chaîne de valeur.



Lutte contre le dérèglement climatique :

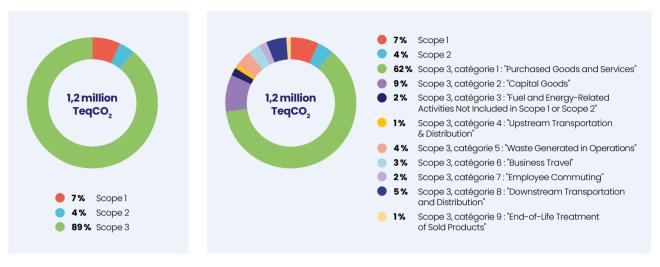
Adopter des mesures de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre

Sept ans après la COP21, limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C nécessiterait que les émissions mondiales de gaz à effet de serre soient réduites de 43 % d'ici 2030. Bien que de nombreuses entreprises aient fixé des objectifs ambitieux de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, celles-ci continuent d'augmenter. La crise climatique et la dégradation des écosystèmes imposent au secteur pharmaceutique, comme à l'ensemble des acteurs industriels, de renforcer encore leurs engagements et actions. Nous devons accélérer la décarbonation de nos activités et ce, sur toute la chaîne de valeur du médicament.

Dans le cadre de notre programme **Servier Climate Commitment**, nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 25 % entre 2016 et 2030. En complément, des objectifs ont été définis sur plusieurs catégories d'émissions⁷, et ces objectifs ont été validés par le <u>Science Based Targets Initiative</u> (<u>SBTi</u>) comme alignés avec une trajectoire permettant de limiter le changement climatique à 2°C au-dessus des moyennes préindustrielles.

Servier s'est engagé auprès du SBTi, à réduire, entre 2016 et 2030, de 25 % ses émissions Scope 1 et 2, ses émissions Scope 3 liées aux biens d'équipement (Catégorie 2 « Capital Goods »), aux déchets générés sur site (Catégorie 5 « Waste Generated in Operations »), aux déplacements professionnels (Catégorie 6 « Business Travel ») et aux déplacements domicile-travail des collaborateurs (Catégorie 7 « Employee Commuting »), et à réduire de 21 % ses émissions Scope 3 liées au transport logistique aval (Catégorie 9 « Downstream Transportation and Distribution »). Servier s'est également engagé à ce que, d'ici 2024, 52 % des émissions Scope 3 liées aux achats de matières premières et de services (Catégorie 1 « Purchased Goods and Services ») soient couvertes par un engagement fournisseur de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ces objectifs sont en cours de révision.

Empreinte carbone 2018/2019 du groupe Servier



Note: Servier calcule son empreinte carbone Scope 1 et 2 tous les ans, et calcule jusqu'à présent son empreinte carbone Scope 3 tous les trois ans. Le calcul de l'empreinte carbone Scope 3 du Groupe pour l'exercice 2021/2022 est en cours.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition Objectifs ODD

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris 2025: 16 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2016

2030: 25 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2016









Nos réalisations et résultats sur l'année 2021/2022

Réduire les consommations énergétiques et améliorer la performance énergétique

Pour réduire nos émissions directes, qui représentent environ 7 % de notre empreinte carbone Groupe⁸, nous avons mis en place des actions visant à **réduire nos consommations énergétiques et améliorer la performance énergétique** de nos sites. Par exemple, nous avons déployé, sur les sites industriels Princeps, des technologies « Start & Stop » afin d'utiliser les installations énergétiques uniquement lorsque nécessaire. De plus, nous prenons en compte la dimension énergétique dans nos nouveaux projets d'achat d'équipement industriel, afin de nous assurer que nos nouveaux équipements sont plus performants énergétiquement que ceux qu'ils remplacent.

[GRI 302-4] Sur l'exercice 2021/2022, les consommations énergétiques du Groupe ont diminué de près de 4 % par rapport à l'année précédente.

Évolution des consommations énergétiques Groupe et de l'intensité énergétique par unité de chiffre d'affaires



44% des sites industriels (7 sites : Oril et Gidy en France, Arklow en Irlande, Anpharm en Pologne, Tolède en Espagne, Le Caire en Egypte et Sophyno en Russie) ainsi que notre siège social à Suresnes en France, sont certifiés ISO 50001 ou ISO 14001. Notre objectif : obtenir les certifications ISO 50001 ou ISO 14001 sur 80 % de nos sites industriels et R&D d'ici 2025, puis 100 % en 2030.

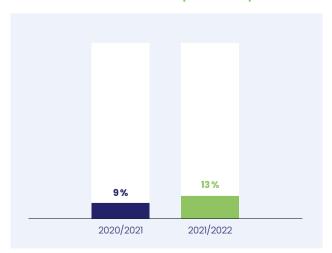
D'autre part, une partie des émissions Scope 1 du Groupe sont dues aux véhicules de sa flotte, outil de travail notamment indispensable pour les visiteurs médicaux dans beaucoup de pays. Le Groupe Servier, en collaboration avec ses différents partenaires sur le sujet, travaille à bâtir une stratégie de transition énergétique de sa flotte automobile adaptée aux caractéristiques de marché et légales de ses différentes filiales. Celle-ci repose sur des actions telles qu'une augmentation de la part de véhicules hybrides et électriques dans la flotte.

Privilégier l'électricité de sources renouvelables

Afin de réduire nos émissions Scope 2, liées à nos consommations électriques, **nous augmentons d'année en année la part d'énergie renouvelable dans notre mix énergétique**. Actuellement, 4 sites industriels Servier, dotés de panneaux photovoltaïques, génèrent de l'électricité renouvelable directement sur leurs sites (2 sites en Espagne, 1 site en Irlande, 1 site en Pologne). Les deux sites industriels français, Oril et Gidy, ainsi que le site brésilien de Jacarepagua, étudient la possibilité d'en installer également. De plus, 4 sites industriels (2 sites en Espagne, 1 site en Irlande, 1 site au Brésil) achètent de l'électricité renouvelable auprès de fournisseurs externes.

[GRI 302-1] Au total, 5 sites industriels s'approvisionnent à 100 % en électricité renouvelable (Arklow en Irlande, Tolède et Madrid en Espagne, Jacarepagua et Pharlab au Brésil). À l'échelle du Groupe, le pourcentage d'électricité renouvelable dans notre mix électrique atteint 13 %. En 2022/2023, afin de continuer d'augmenter la part d'électricité renouvelable dans notre mix énergétique, nous avons prévu de définir pour le Groupe une stratégie d'approvisionnement en électricité renouvelable.

Évolution de la part d'électricité renouvelable dans les consommations électriques du Groupe



⁸ Au vu de l'empreinte carbone 2018/2019.

Utiliser des modes de transports moins émissifs pour distribuer nos médicaments

Nous recourrons au transport maritime comme alternative au transport aérien afin de privilégier des modes de transport plus écologiques pour acheminer nos médicaments à destination de nos filiales, des plateformes de distribution et de nos clients directs. Entre 2021 et 2022, nous avons notamment diminué de 5,2 % les masses transportées par avion depuis nos sites du Loiret (France) et d'Arklow (Irlande) au profit du transport maritime. Le tonnage affrété par mer, en incluant les départs des autres sites (Bolbec, en France), a augmenté de 25 %.

En 2021/2022, 45 % des flux intercontinentaux sont transportés par bateau, et 55 % par avion.

L'objectif pour 2022/2023 est d'inverser ce rapport, et de transporter 55 % des flux intercontinentaux par bateau et 45 % par avion.

Compenser nos émissions résiduelles

Enfin, nous compensons une partie de nos émissions résiduelles, via deux projets d'évitement d'émissions de gaz à effet de serre. Le premier projet, « Floresta de Portel », situé au Brésil, vise à protéger un écosystème fragile et ainsi à empêcher sa déforestation. Le second projet, « Windu Volkani », situé en Indonésie, porte sur la construction d'une centrale géothermique, contribuant ainsi à la décarbonation du mix énergétique local.

30 000 TeqCO, ont ainsi été compensées en 2021/2022.

D'ici 2025, l'objectif est de compenser plus de 58 000 TegCO₂, puis, d'ici 2030, de compenser l'équivalent de nos émissions directes (Scope 1) résiduelles.

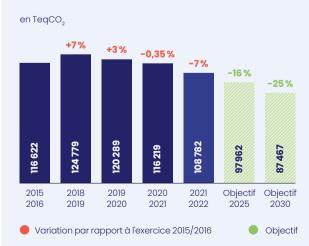
Nos indicateurs de performance:

Émissions de gaz à effet de serre

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-4] [GRI 305-5] Nous calculons notre empreinte carbone Scope 1 et 2 tous les ans, et jusqu'à présent notre empreinte carbone Scope 3 tous les trois ans⁹. Le calcul de l'empreinte carbone Scope 3 du Groupe pour l'exercice 2021/2022 est en cours. Ces données seront disponibles au mois de juillet 2023 et seront publiées sur servier.com.

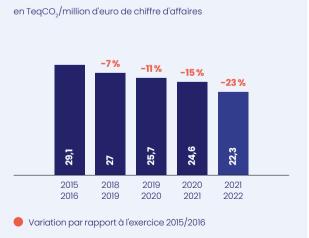
Indicateur	Unité	2015/2016	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Émissions de GES Scope 1 et 2	TeqCO ₂	116 622	124 779	120 284	116 219	108 782
Scope 1	TeqCO ₂	62 044	78 084	69 358	72 747	71 362
Scope 2	TeqCO ₂	54 578	46 695	50 926	43 472	37 420
Intensité émissions de GES Scope 1 et 2 / unité de chiffre d'affaires	TeqCO ₂ /million d'euro de chiffre d'affaires	29,1	27	25,7	24,6	22,3

Évolution des émissions de gaz à effet de serre Scope 1 & 2 du Groupe



-11%

par rapport au chiffre d'affaires du Groupe



Évolution de l'intensité de gaz à effet de serre Scope 1 & 2

⁹ Cf note méthodologique

Préservation de la biodiversité:

Réduire l'impact de nos médicaments et de nos activités sur la biodiversité

En 2021, nous avons rejoint **Act4Nature International**, l'initiative d'engagement volontaire en faveur de la biodiversité. Lancée en 2018 par l'association française EpE (Entreprises pour l'environnement), et de nombreux partenaires, cette alliance entre entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et associations environnementales a pour ambition de créer une véritable dynamique collective internationale pour protéger, valoriser et restaurer la biodiversité, grâce en particulier à l'implication des dirigeants de tous les secteurs.

Par cette démarche, nous adhérons aux <u>dix engagements</u> communs définis par Act4Nature et prenons également des

<u>engagements individuels</u> qui s'inscrivent dans notre stratégie RSE. Ils s'articulent autour de quatre axes :

- évaluer et réduire l'impact des médicaments sur la biodiversité,
- réduire l'impact des sites sur la biodiversité,
- sensibiliser et développer les compétences sur les enjeux de la biodiversité,
- > participer à des projets de protection de la biodiversité.

Ces quatre axes prioritaires découlent d'une étude d'impact réalisée au sein du Groupe en 2021 par un organisme expert indépendant. Le caractère SMART (spécifique, mesurable, additionnel, pertinent, temporellement encadré) de ces engagements a été validé par un comité constitué de partenaires dont des ONG environnementales, des réseaux d'entreprises et des partenaires scientifiques.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition Objectifs ODD

Préserver la biodiversité en réduisant les impacts de nos médicaments et de nos activités

2025: 100 % des cahiers des charges de matières premières naturelles incluent des critères biodiversité

2030:100% des sites français sont labellisés BiodiverCity Life® ou équivalent





Nos réalisations et résultats sur l'année 2021/2022

Intégrer des critères biodiversité dans les cahiers des charges relatifs aux achats de matières premières naturelles

Afin d'évaluer et de réduire l'impact de nos médicaments sur la biodiversité, nous nous sommes engagés à inclure des critères biodiversité dans les cahiers des charges des matières premières naturelles (papier/carton, sucre et lactose).

Ce travail a démarré en 2021/2022, par un traçage des quantités et origines des approvisionnements. Cet état des lieux a recensé les différents fournisseurs et les volumes correspondants. 100 % des dépenses d'achat relatives au papier/carton, sucre et lactose ont été étudiées. Nous analysons actuellement les résultats pour étudier la possibilité d'intégrer des critères biodiversité dans les cahiers des charges.



L'objectif est, dès 2023, d'inclure des critères biodiversité dans les cahiers des charges afférents.

Réduire l'impact de nos sites sur la biodiversité

D'ici 2027, Servier ambitionne de labeliser 100 % des sites français **BiodiverCity Life®** ou équivalent. BiodiverCity Life® est le premier label prenant en compte la biodiversité dans les projets immobiliers.

Cette ambition s'illustre notamment dans le projet de l'Institut de Recherche et Développement Servier à Paris-Saclay, pour lequel l'obtention du label BiodiverCity® est en cours. L'audit final est prévu en 2023. Le retour d'expérience de cette certification permettra ensuite de constituer un dossier BiodiverCity Life®, et de procéder à la labellisation des autres sites français.

Toujours dans l'optique de réduire l'impact de nos sites sur la biodiversité, nous travaillons à la **réduction des effluents aqueux générés par nos activités**. Nous participons aux travaux européens de recherche sur l'impact environnemental des principes actifs médicamenteux, au travers du <u>projet PREMIER de</u> l'Innovative Medicines Initiative (IMI).

De plus, nous avons déployé des recommandations et défini des bonnes pratiques s'inspirant des travaux de la <u>European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA)</u> au travers de guides internes sur la gestion des effluents liquides ayant un impact sur les écosystèmes et sur les résidus médicamenteux. Le suivi d'indicateurs environnementaux sur les effluents aqueux a été déployé sur l'ensemble des sites industriels. D'ici 2024, nous aspirons à établir des objectifs quantitatifs et qualitatifs volontaires de réduction des effluents aqueux ainsi que des indicateurs de suivi (paramètres de pollution des eaux).

Sensibiliser et former les collaborateurs au sujet de la biodiversité

Notre feuille de route Biodiversité intègre aussi des **actions de sensibilisation et le développement des compétences** des collaborateurs sur les enjeux de biodiversité.

À ce jour, 41 collaborateurs parmi les relais HSE/RSE du Groupe, soit 82 % de cette population, ont participé à la Fresque de la Biodiversité.

D'ici fin 2023, Servier souhaite former 100 % des relais RSE/HSE du Groupe et sensibiliser l'intégralité des collaborateurs sur les enjeux de la biodiversité



Éthique et bien-être animal

La R&D de Servier est conduite dans le respect de l'animal et chacun des acteurs s'engage à respecter notre politique Éthique et Bien-Être Animal.

L'innovation thérapeutique et la découverte de nouvelles molécules requièrent, dans la plupart des cas et en l'absence de méthodes substitutives, l'utilisation d'animaux. Ce recours à l'animal s'inscrit dans une stratégie de recherche et développement incluant également des méthodes non animales et la recherche clinique. L'utilisation des animaux à des fins scientifiques est harmonisée en Europe et fortement encadrée réglementairement par les ministères concernés des différents états membres.

→ Notre Politique « Éthique et Bien-Être Animal » est disponible sur servier.com.

Notre méthodologie de reporting RSE

Périmètre de consolidation des indicateurs

L'année fiscale du Groupe Servier débute le 1^{er} octobre et se clôture le 30 septembre.

À défaut d'indications contraires, les indicateurs présentés dans ce document sont consolidés sur un périmètre Groupe, couvrant par conséquent aussi bien les activités princeps que les activités génériques. Ils intègrent les entités suivantes :

- → 3 sièges sociaux : siège de Servier à Suresnes (France), siège de Biogaran à Colombes (France) et siège d'Egis à Lehel (Hongrie).
- → 16 sites industriels, dont :
 - 11 pour les médicaments princeps: Anpharm (Pologne), Arklow (Irlande), Gidy et Oril (France), Jacarepagua (Brésil), Le Caire (Egypte), Madrid et Tolède (Espagne), Nouasseur (Maroc), Sophyno (Russie) et Tianjin (Chine).
 - 5 pour les médicaments génériques: Bokeniföld, Keresturi et Kormend (Hongrie), Pharlab (Brésil), Swipha (Nigéria).
- → 6 centres de recherche : Biologie Servier, Institut de Recherche Servier et Technologie Servier (France), Servier Pharmaceuticals (Etats-Unis), SRIMC (Hongrie) et Symphogen (Danemark).
- 3 hubs (Amérique du Nord et du Sud, Europe, Asie-Pacifique) avec 15 centres de développement clinique.
- > l'ensemble des filiales de promotion à travers le monde.

Indicateurs sociaux

Informations sur les effectifs

Sauf indication contraire, l'intégralité des données RH sont consolidées sur un périmètre Groupe, englobant la totalité de ses entités.

Le top management correspond aux niveaux hiérarchiques Comité Exécutif et Comité Exécutif n-1.

Les managers correspondent aux collaborateurs encadrant au moins un autre collaborateur, soit une population de 3 222 personnes.

Heures de formation

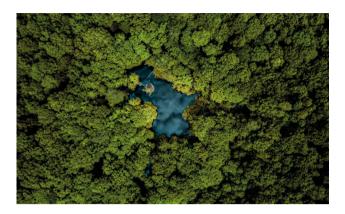
L'indicateur relatif au nombre moyen d'heures de formation par personne formée est consolidé sur un périmètre Groupe. L'indicateur de nombre d'heures moyen de formation par personne formée intègre les formations en présentiel pour les personnes en CDI et CDD, mais ne comptabilise pas les formations de type e-learning.

Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel est consolidé sur un périmètre France. Le calcul du taux de rotation correspond au ratio entre le nombre de départs de CDI, tous motifs de sortie confondus, durant l'année, et l'effectif moyen, multiplié par 100. L'effectif moyen correspond à l'effectif mensuel consolidé sur l'année, divisé par 12 mois.



MÉTHODOLOGIE 22



Indicateurs santé & sécurité des équipes

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour pour un million d'heures travaillées. L'indicateur couvre les collaborateurs des sites industriels, de R&D et des sièges (siège de Servier à Suresnes, siège de Biogaran à Colombes et siège d'Egis à Lehel).

Indicateurs environnementaux

Émissions de gaz à effet de serre

Le Groupe Servier s'appuie sur la méthodologie du Greenhouse Gas Protocol afin de calculer ses émissions de gaz à effet de serre. Les facteurs d'émissions utilisés sont issus des bases de données Base Carbone® de l'ADEME et de l'Agence Internationale de l'Énergie. Ils ont été mis à jour pour le calcul de l'empreinte carbone 2021/2022. Les indicateurs relatifs aux émissions de gaz à effet de serre intègrent l'ensemble des entités du Groupe, en suivant l'approche de consolidation du contrôle opérationnel.

Les émissions Scope 1 intègrent, pour l'ensemble des entités du Groupe, les émissions liées :

- aux consommations de gaz;
- aux consommations de fioul domestique (à l'exception des filiales du Groupe, pour lesquelles les émissions liées aux consommations de fioul domestique sont non significatives);
- à l'utilisation des véhicules de la flotte automobile contrôlée par Servier (cela inclut les véhicules en propriété ainsi que les véhicules en leasing);
- aux fuites de gaz réfrigérants (à l'exception des filiales du Groupe, pour lesquelles les émissions liées aux fuites de gaz réfrigérants sont non significatives).

Les émissions Scope 2, relatives aux consommations d'électricité et de chaleur de l'intégralité des entités du Groupe, sont calculées suivant la méthodologie market-based.

Les données n'étant pas disponibles pour certaines filiales, environ 6% des émissions Scope 1 & 2 totales ont été extrapolées.

Les émissions Scope 3 présentées dans ce document pour l'année 2018/2019 intègrent les catégories d'émissions indirectes suivantes :

- → Catégorie 1 ("Purchased Goods and Services")
- → Catégorie 2 ("Capital Goods")
- Catégorie 3 ("Fuel- and Energy-Related Activities Not Included in Scope 1 or Scope 3")
- → Catégorie 4 ("Upstream Transportation & Distribution")
- → Catégorie 5 ("Waste Generated in Operations")
- → Catégorie 6 ("Business Travel")
- → Catégorie 7 ("Employee Commuting")
- Catégorie 9 ("Downstream Transportation and Distribution")
- Catégorie 12 ("End-of-Life Treatment of Sold Products")

Autres indicateurs environnementaux

L'indicateur de consommation énergétique est consolidé sur un périmètre Groupe. Il intègre tout type de consommations énergétiques (électricité, chaleur urbaine, gaz et fioul domestique). Les indicateurs relatifs aux consommations d'eau et à la quantité de déchets générés sont consolidés sur un périmètre Groupe. Les données n'étant pas disponibles pour certaines filiales, environ 6 % de la consommation totale d'eau et 3 % du poids total de déchets générés ont été extrapolés.



INDEX GRI 23

Index du contenu de la norme GRI (Global Reporting Initiative)

Le Groupe Servier a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période 2021/2022 en référence aux normes GRI. La norme GRI 1 utilisée est GRI 1 : Fondation 2021.

Norme GRI	Élément d'information	Localisation / Indicateur complémentaire
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-1: Investissements dans les infrastructures et mécénat	Rapport Annuel 2021/2022 de Mécénat Servier
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Taux de complétion des e-learning Compliance : 84,5 % en 2021/2022
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	P. 17
	302-3 Intensité énergétique	_
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	_
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-5 Consommation d'eau	P. 6-7
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	P. 18
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	_
	305-4 Intensité des émissions de GES	_
	305-5 Réduction des émissions de GES	_
GRI 306 : Déchets 2020	306-3 Déchets générés	P.7
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	_
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	
GRI 308 : Évaluation environne- mentale des fournisseurs 2016	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	P. 14

INDEX GRI 24

Norme GRI	Élément d'information	Localisation / Indicateur complémentaire
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	P. 11 Taux de rotation du personnel (périmètre France) : 5,64 % ¹⁰ .
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	P. 8-9
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	_
	403-9 Accidents du travail	_
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Nombre d'heures moyen de formation par personne formée : 25 heures ¹¹ .
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	% d'employés ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière : 94,8 % .
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouver- nance et des employés	P. 12
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Index de l'égalité femmes / hommes.
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	P.14

¹⁰ Cf <u>note méthodologique</u> ¹¹ Cf <u>note méthodologique</u>

