

REPORTING RSE
2022-2023

SOM MAIRE



P.02
**Notre stratégie
RSE**

P.04
**Pilier #1
Les patients**

P.07
**Pilier #2
Les
collaborateurs**

P.12
**Pilier #3
Nos partenaires
et les
communautés**

P.14
**Pilier #4
La planète**



P.21
**Note
méthodologique**

P.23
**Index
GRI**

NOTRE STRATÉGIE RSE

La responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) irrigue notre stratégie d'entreprise. Elle est au cœur de notre ambition Servier 2030 : avoir un impact sociétal significatif pour les patients et pour un monde durable est notre vision.

Une stratégie RSE au service des ambitions Servier 2030

Renforcer notre création de valeur pour les parties prenantes et l'entreprise

Nous répondons à des enjeux sociétaux pressants et significatifs

Nous renforçons encore plus l'attention portée au patient

Nous incarnons la valeur « Care » pour les collaborateurs et donnons du sens à nos actions

Nous agissons en entreprise responsable relativement à notre impact sur l'environnement

↓
Engagement parties prenantes

↓
Valeur ajoutée thérapeutique

↓
Engagement et attraction

↓
Résilience de notre modèle d'affaires

Notre ambition pour Servier 2030 est d'être

Une entreprise qui a un impact sociétal positif mesurable

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

Une entreprise attractive dont les collaborateurs sont fiers et passionnés

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

Pour en savoir plus sur notre ambition pour 2030, consulter notre [Rapport Annuel Intégré](#) (pages 42-43)

* Neurosciences et immuno-inflammation
** Cardio-métabolisme et maladies veineuses

En tant qu'entreprise responsable, notre ambition est de renforcer notre valeur ajoutée sociale et de limiter l'impact de notre activité et de nos médicaments sur la planète. Notre stratégie RSE est globale et vise à répondre aux besoins et aux attentes de nos parties prenantes.

Ainsi, pour les patients, nous créons des solutions thérapeutiques innovantes, accessibles à un plus grand nombre et répondant à des besoins médicaux non satisfaits.

Nous veillons à garantir un environnement de travail sûr, inclusif et équitable à nos équipes.

Avec nos partenaires, nous construisons une relation basée sur l'éthique et la responsabilité réciproque.





Nous soutenons également les communautés avec lesquelles nous sommes en lien, notamment à travers Mécénat Servier et des actions locales de solidarité.

Au-delà de ces engagements, nous mettons la santé au centre de

notre valeur ajoutée sociale. Au travers de programmes dédiés, nous aspirons à lutter contre les inégalités de santé et prenons soin de la santé mentale et physique des collaborateurs et collaboratrices et des personnes travaillant sur nos sites.

Conscients de l'interdépendance entre la santé humaine et celle de la planète, nous nous engageons à réduire nos impacts environnementaux sur la chaîne de valeur et du cycle de vie du médicament. Ainsi, nous nous attachons à réduire notre empreinte carbone et agissons en faveur de la protection de la biodiversité. Parce que notre responsabilité sociétale est indissociable de nos innovations pharmaceutiques et concourt à la pérennité de l'entreprise, elle figure dans les statuts de la société mère du Groupe (Servier SAS).

Pour chaque sujet de sa politique RSE, 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. *

Pilier	Enjeu RSE	Ambition	Objectifs
Patients 	Équité en santé	Contribuer à réduire les inégalités de santé	En cours de définition
Collaborateurs 	Santé et sécurité des équipes	Améliorer et homogénéiser la « culture de la sécurité » et diminuer globalement l'accidentologie	2025 : >20 % de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à 2021-2022 2030 : >40 % de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à 2021-2022
	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	2025 : 40 % de femmes dans le top management 2030 : 40 % de femmes dans les instances de gouvernance du Groupe
Partenaires et communautés 	Achats responsables	Être un partenaire de choix et développer une relation durable et responsable avec nos fournisseurs	2025 : >90 % du top 100 de nos fournisseurs évalués selon des critères RSE 2030 : >90 % du top 1 000 de nos fournisseurs évalués selon des critères RSE
	Mécénat et solidarité	Le Fonds de dotation Mécénat Servier fédère et développe les initiatives solidaires du groupe Servier dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la culture et du vivre ensemble. Il incarne notre engagement solidaire. Pour en savoir plus : https://mecenat.servier.com/fr/	
Planète 	Lutte contre le dérèglement climatique	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 scopes 1 et 2, et 10 % de réduction des émissions scope 3 ⁽¹⁾ , par rapport à 2021-2022 2030 : 42 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2, et 25 % de réduction des émissions Scope 3 ⁽¹⁾ , par rapport à 2021-2022
	Préservation de la biodiversité	Préserver la biodiversité en réduisant les impacts de nos médicaments et de nos activités	2025 : diffuser un guide de gestion de la biodiversité sur site pour l'ensemble du parc immobilier du Groupe 2030 : 100 % des sites français sont labellisés BiodiverCity Life® ou équivalent
	Écoconception	Renforcer l'intégration des principes d'écoconception dans les étapes du cycle de vie du médicament, en respectant les impératifs d'efficacité et de sécurité thérapeutiques	2025 : 100 % des nouveaux médicaments principes intègrent des principes d'écoconception dans leur packaging ⁽²⁾ 2030 : 100 % des médicaments principes intègrent des principes d'écoconception ⁽²⁾

Nous prévoyons d'effectuer une analyse de double matérialité en 2023-2024.

(1) L'objectif scope 3 intègre les émissions des postes GHG Protocol Catégorie 1 (« Purchased Goods et Services »), Catégorie 3 (« Energy-related emissions not included in scope 1 or 2 »), Catégorie 4 (« Upstream Freight ») et Catégorie 6 (« Business Travel »).
 (2) Dans le respect des exigences pharmaceutiques.

Contribution aux Objectifs de développement durable

Les objectifs de nos 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.



PILIER #1 LES PATIENTS

Nous sommes engagés pour le progrès thérapeutique au bénéfice des patients. **Notre statut unique de laboratoire gouverné par une fondation nous permet d'investir chaque année plus de 20 % de notre chiffre d'affaires princeps en recherche et développement. Nos médicaments princeps et génériques sont mis à disposition des patients dans plus de 150 pays.** Ces médicaments sont le fruit de notre savoir-faire et de notre expertise dans nos aires thérapeutiques : oncologie, neurosciences, maladies immuno-inflammatoires et maladies cardiovasculaires et du métabolisme.



Travailler de plus en plus étroitement avec les patients et les associations de patients

Nous portons l'intime conviction qu'en travaillant avec les patients, à toutes les étapes du cycle de vie du médicament, nous pouvons accélérer le développement de solutions thérapeutiques. Nos équipes multiplient les initiatives pour travailler avec les patients et les associations de patients sur des problématiques très concrètes, de la phase de diagnostic jusqu'à celles qui relèvent du bon usage du traitement.

12 associations de patients internationales ou européennes ont collaboré avec Servier en 2023

PatientView : forte progression de notre perception auprès des associations de patients

Nous obtenons la 14^e position (+12 places) dans le classement issu de l'enquête PatientView⁽³⁾ sur la réputation des entreprises pharmaceutiques auprès des associations de patients qui travaillent avec nous. Nous progressons également de 8 places (20^e rang) auprès des associations de patients qui connaissent le groupe Servier. En **oncologie**, nous sommes classés à la 2^e place par les associations de patients qui travaillent avec le groupe Servier. Ces très bons résultats démontrent notre engagement continu à travailler de plus en plus étroitement avec les patients et les associations de patients qui les représentent, et notamment en oncologie.

14^e/42	auprès des associations de patients qui travaillent avec les groupes pharmaceutiques
2^e/23	auprès des associations de patients qui travaillent avec les groupes pharmaceutiques en oncologie (+5 places)
4^e/24	auprès des associations de patients qui nous connaissent en oncologie (+4 places)
+26 %	d'associations de patients ont travaillé avec Servier en 2022
+20 %	d'associations de patients en oncologie ont déclaré travailler avec Servier en 2022

Constitution d'un Comité de patients à Paris-Saclay

Composé de 18 patients représentant dix pathologies différentes⁽⁴⁾, le *Servier Saclay Research & Development Patient Board* a travaillé avec nos équipes R&D pour encore mieux intégrer la vision des patients dans la recherche et le développement de nouveaux médicaments. Il s'agit du premier comité de patients en R&D créé par Servier. L'ouverture de notre nouvel Institut de R&D à Paris-Saclay a permis de travailler étroitement avec les patients, en créant notamment différentes structures consacrées à l'engagement des patients, ainsi qu'une adaptation des processus existants pour faciliter les collaborations avec la communauté des patients. Le *Servier Saclay Research & Development Patient Board* a été lancé en novembre 2021 pour informer les patients, écouter leurs besoins et recueillir leurs idées. Il s'est achevé à la fin de l'année 2023. Il a été fondé sur une collaboration tripartite : le groupe Servier, un cabinet de conseil dirigé par des patients et spécialisé dans l'engagement Patient et les patients membres du comité. Une expérience positive, qui amène les équipes de Servier à réfléchir aux évolutions de ce comité, pour encore mieux répondre aux besoins des patients. Cinq groupes de travail thématiques étaient composés de patients et de collaborateurs Servier :

- * création d'un *Patient Advisory Council* (PAC) pour intégrer la voix des patients tout au long du cycle de vie du médicament, dans les projets thérapeutiques du Groupe ;

- * expression visuelle de la présence du patient au sein de l'Institut de R&D Paris-Saclay pour, notamment, traduire l'impact de la recherche médicale sur la vie des patients ;
- * intégration des patients au sein de l'incubateur de start-up Spartners pour mieux impliquer les patients dans l'écosystème des start-up ;
- * essais décentralisés : coconstruire des lignes directrices de décentralisation applicables aux études cliniques à venir ;
- * programme de formation sur l'engagement des patients pour les collaborateurs du groupe Servier pour intégrer l'engagement patient dans nos projets de R&D.

En savoir plus : [lancement d'une série de podcasts exclusifs lors de la visite du Servier Patient Board à Paris-Saclay](#)

FOCUS SUR LES COLLABORATIONS AVEC LES PATIENTS EN RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

66 % des formulaires de consentement éclairé des participants aux études cliniques du groupe Servier ont été revus par les patients en 2022-2023. Nous prévoyons d'atteindre 100 % dans trois ans.

65 % des programmes de recherche clinique ont obtenu l'avis des patients en 2022-2023.

100 % de nos résumés non scientifiques (*lay summaries*) sont validés par des représentants de patients et traduits dans la langue de tous les pays participant à l'étude.

TOUR DU MONDE DES INITIATIVES PATIENTS

Notre plateforme interne *Patient Initiatives World* vise à rassembler toutes les initiatives menées avec et pour les patients, dans tous les pays où nous sommes présents. À fin septembre 2023, 147 projets ont été menés à travers le monde, dont 100 réalisés avec des associations de patients.

ALLEMAGNE : UNE CAMPAGNE CONTRE LA DÉPRESSION PORTÉE PAR LES PATIENTS

Servier Allemagne a lancé une campagne de communication sur les réseaux sociaux afin d'accompagner les patients atteints de dépression. Nos équipes se sont tournées vers quatre influenceurs, eux-mêmes atteints de dépression, afin de tester le programme et de partager leur avis sur leur compte Instagram via le hashtag **#depressioncantwait** (la dépression ne peut pas attendre). Entre juin et septembre 2023, la campagne a rencontré un très grand succès, cumulant plus de 130 000 vues au total par plus de 118 000 personnes.

(3) L'enquête PatientView 2022 a été menée auprès de 2 207 associations de patients réparties dans le monde entier. Les résultats concernent 42 groupes pharmaceutiques dans 27 domaines thérapeutiques différents.

(4) Patients volontaires ayant candidatés sur EUPATI (European Patients' Academy on Therapeutic Innovation), une initiative paneuropéenne innovante impliquant 33 organisations, dirigée par le Forum européen des patients avec des partenaires issus d'associations de patients, d'universités et d'organisations à but non-lucratif, ainsi qu'un certain nombre d'entreprises pharmaceutiques européennes.

France : le site de production de Gidy ouvre ses portes aux patients

Le 15 mars 2023, dans le cadre de l'opération « Au cœur des sites » organisée par le G5 Santé, groupement des principales industries de santé françaises, des représentants d'associations de patients ont été conviés à découvrir notre site de production de Gidy. Cette initiative répond aux attentes des associations de découvrir l'engagement des entreprises du G5 Santé pour assurer l'accès des médicaments aux patients sur le territoire français. Les représentants de huit associations de patients ont pu découvrir le site de production de Gidy : [AFG Autisme](#), [Alliance du Cœur](#), [Ellye](#), [AVEC \(Association Vie Et Cœur\)](#), [Espoir Pancréas](#), [Leucémie Espoir](#), [Patients en Réseau](#).

Lutter contre un fléau mondial : la contrefaçon des médicaments

La falsification de médicaments est avant tout un danger pour les patients et une atteinte grave à la santé publique. Ces produits ne répondent à aucun des standards de qualité, d'efficacité et de sécurité attendus. En tant qu'acteur de santé, notre rôle est de participer activement à la lutte contre les faux médicaments.

Nous avons donc mis en place une organisation rigoureuse pour contribuer à la lutte contre les médicaments falsifiés, qui repose sur trois piliers :

- Détecter au plus tôt les faux médicaments** en mobilisant diverses ressources pour collecter les informations sur les produits suspects, notamment :
 - des processus et des programmes internes afin de détecter et traiter rapidement les cas de suspicion de falsification ;
 - une équipe dédiée, basée en France et en Chine ;
 - une surveillance Internet et du marché pour localiser et empêcher la vente de médicaments falsifiés ou illicites ;
 - des demandes d'intervention auprès des douanes : en 2022-2023, une ou plusieurs demandes d'intervention sur nos marques ont été déposées dans 56 pays ;
 - une base de données fondée sur le renseignement et la centralisation des cas.
- Prévenir** : le Groupe se conforme aux exigences pertinentes concernant les systèmes d'identification et de traçabilité des médicaments, tout en lançant ses propres mesures et programmes pour identifier les médicaments falsifiés, notamment :
 - une sérialisation renforcée, des dispositifs de sécurité et d'authentification supplémentaires sur les emballages ;
 - des formations pour les autorités chargées de l'application de la loi dans le monde entier (douanes, police, agences de réglementation, autorités sanitaires nationales, justice), pour tous les nouveaux arrivants au siège, et au niveau local dans plusieurs pays. En 2022-2023, 1 472 personnes ont été formées ou sensibilisées en interne, ainsi que 1 020 acteurs externes ;

- des événements de sensibilisation avec des campagnes de communication, y compris avec les partenaires de première ligne (distributeurs et pharmacies).

- Agir proactivement en mettant en place une collaboration à plusieurs niveaux** : notre engagement dans la lutte contre les faux médicaments se traduit également par le biais de notre implication au sein d'associations. Nous avons la Présidence du Groupe Anticontrefaçon de la [European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations \(EFPIA\)](#) et sommes également très impliqués au sein des autres associations (Pharmaceutical Security Institute, G5 Santé, INTA, etc.). Cette collaboration se fait également avec les autorités répressives (participation à des opérations conjointes avec Interpol, l'Organisation mondiale des douanes, ou encore Europol) et les autorités sanitaires nationales, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes telles que les plateformes en ligne.

En complément, nous nous impliquons dans le développement d'analyses innovantes (étiquette numérique authentifiante, modèle proche infrarouge – NIR, etc.), grâce à nos équipes dédiées. À partir des dernières technologies, ces équipes expertes analysent les boîtes de médicaments suspects identifiées à travers le monde. Pour en savoir plus :

[Servier, engagé dans la lutte contre la contrefaçon](#)

Accélérer notre engagement dans les cancers pédiatriques

Dans le cadre de notre ambition pour 2030, nous prévoyons de lancer un projet RSE emblématique tous les trois ans. Initié cette année, le premier projet contribuera à améliorer le taux de survie dans le cancer pédiatrique, notamment dans les pays à revenus faibles et intermédiaires.

Pour cela, nous avons identifié trois leviers d'action prioritaires :

- Améliorer l'accès aux traitements existants en s'appuyant sur nos médicaments génériques et en collaborant avec des ONG travaillant dans ce domaine.
- Investir dans des initiatives de R&D dans le domaine de l'oncologie pédiatrique (en lançant de nouveaux projets et en soutenant des start-up).
- Accompagner les patients, leur entourage et les soignants en développant des outils, en organisant des événements caritatifs et en soutenant les collaborations locales avec les associations de patients.

Notre objectif avec ce projet est de contribuer à l'objectif de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) d'atteindre un taux de survie d'au moins 60 % pour les cancers de l'enfant à travers le monde.



PILIER #2 LES COLLABORATEURS

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

À travers le monde, 22 filiales Servier ont été récompensées pour leur excellence en matière de pratiques RH par des organismes comme Great Place to Work®, Best Places to Work et Top Employers Institute. C'est notamment le cas de nos filiales en Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie et Portugal, certifiées *Top Employer*. Servier a ainsi reçu la distinction *Top Employer Europe 2023*. **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] La santé et la sécurité sont une priorité absolue chez Servier, tant pour les collaborateurs et collaboratrices du Groupe

que pour les sous-traitants et les fournisseurs qui collaborent quotidiennement avec nos équipes. Le programme SAFE (Safety Always For Everyone) a été ainsi lancé il y a trois ans pour renforcer la « culture de la sécurité » et ainsi diminuer globalement l'accidentologie. Il définit les fondamentaux en matière de 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. L'ambition de ce programme est de tendre vers le *zéro accident*.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition

Améliorer et homogénéiser la « culture de la sécurité » et diminuer globalement l'accidentologie

Objectifs

2025 : >20 % de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à 2021-2022

2030 : >40 % de réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à 2021-2022

ODD



Nos réalisations et résultats sur l'année 2022-2023

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

[GRI 403-2] Un outil d'auto-diagnostic Santé, Sécurité, Environnement⁽⁵⁾ (HSE), couvrant notamment la sécurité au travail, a été mis à disposition des sites afin de leur permettre d'identifier les exigences HSE les concernant. En 2022-2023, 100 % de nos sites industriels princeps ont mis à jour cet auto-diagnostic HSE. De plus, l'ensemble de nos sites industriels et de R&D a effectué une évaluation des risques professionnels et s'assure de sa mise à jour régulière.

Dans un but d'amélioration continue, nous allons débiter dès février 2024, sur nos sites industriels princeps, des audits internes croisés, basés sur l'auto-diagnostic. Ces audits s'étaleront jusqu'à fin 2025.

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. Objectif : les aider à identifier les bonnes pratiques, celles à améliorer, ainsi que les risques éventuels.

Sur un périmètre princeps, 100 % des sites industriels ont déjà implémenté le programme SAFE, et 82 % 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 de R&D. De plus, chaque employé fera

l'objet d'une VCS par an sur les sites industriels princeps.

Les outils SAFE continueront d'être déployés en 2024 sur nos sites. En effet, le lancement des VCS est prévu sur les sites R&D de Saclay et de Technologie Servier à Gidy, en France, ainsi que sur le site industriel d'Anpharm en Pologne.

Déploiement d'un référentiel Groupe de fondamentaux sécurité

L'année 2022-2023 a été marquée par le déploiement d'un référentiel Groupe de fondamentaux sécurité, les « Safety Golden Rules », applicables à l'intégralité des entités du Groupe. Sur l'exercice, le référentiel a été déployé sur 70 % des sites industriels, des sites de R&D et des sièges.

En effet, chaque collaborateur a un rôle à jouer dans la prévention des accidents et le maintien du bien-être sur le lieu de travail. Grâce à la collaboration avec les experts de différents sites Servier, le Groupe a défini six règles d'or pour atteindre l'objectif « zéro accident ». Ces règles d'or sont des lignes directrices fondamentales qui décrivent les pratiques de sécurité essentielles à suivre sur le lieu de travail, à tout moment et partout (bureaux, sites industriels, laboratoires, etc.). Elles sont conçues pour protéger les individus et les personnes qui les entourent. Elles comprennent des pratiques telles que le port d'un équipement de protection individuelle approprié, le signalement de conditions ou de comportements dangereux et l'adoption d'habitudes de travail sûres.

En 2023-2024, les « Safety Golden Rules » continueront à être déployées sur les sites du Groupe, notamment à Tianjin (Chine) ainsi que sur les sites de Symphogen (Danemark) et de Servier Pharmaceuticals (États-Unis).

Former les collaborateurs

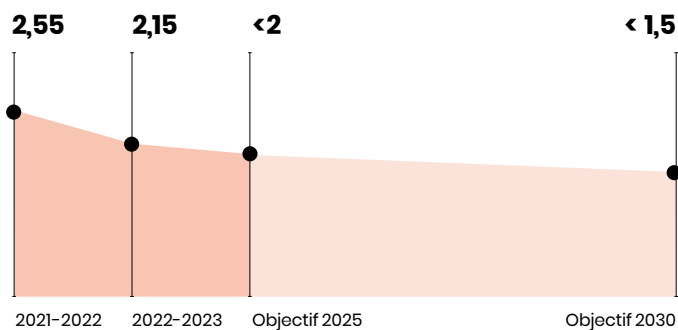
[GRI 403-5] Nous travaillons au déploiement de différents modules de formation relatifs à la sécurité au travail. D'ici 2024, nous avons comme objectif de former 100 % des forces de vente à la sécurité routière, dans trois pays pilotes avant un déploiement plus large. D'ici 2025, 100 % des managers des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

Nos indicateurs de performance

	2021-2022	2022-2023
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	2,55	2,15

(5) Health, Safety, Environment

Évolution du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt



Diversité, équité et inclusion : 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 et collaboratrices. 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.

Déployé au niveau du Groupe, le programme #ServierDiversity s'appuie sur quatre leviers d'actions :

- * le changement culturel, au travers de sensibilisations, formations et échanges de bonnes pratiques, notamment lors de semaines annuelles de la Diversité & Inclusion ;
- * l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les process et pratiques RH et managériales. Par exemple, des comportements tels que « Apprendre des autres et valoriser la diversité », « Être curieux et ouvert » ou encore « Partager le savoir et aider les autres à évoluer » sont intégrés dans le Modèle de Leadership Servier ;
- * des actions spécifiques répondant à des enjeux locaux, par exemple la mise en place de réseaux et de comités D, E & I (Diversité, Équité & Inclusion) ;

- * l'engagement du Groupe, notamment au travers d'un « [Engagement Servier pour la Diversité et l'Inclusion](#) », signé en 2020 par l'ensemble des membres du Comité Exécutif. Cet engagement précise notamment le rôle des managers pour favoriser la diversité et l'inclusion et propose des exemples concrets d'actions.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition

Lutter contre toutes les formes de discrimination, promouvoir la diversité et développer un environnement de travail toujours plus inclusif

Objectifs

2025 : 40 % de femmes dans le top management

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

ODD



Nos réalisations et résultats sur l'année 2022-2023

She is Servier : un programme de développement du leadership féminin

D'ici 2025, Servier s'est fixé pour objectif que les collaboratrices du Groupe occupent au moins 40 % des postes du top management. She is Servier est l'une des actions visant à faire de cette ambition une réalité.

She is Servier est une communauté mondiale mixte dont la mission est de donner aux femmes leaders, d'aujourd'hui et de demain, les moyens d'exprimer leur potentiel et de les aider à exceller en tant que leaders dans l'entreprise.

She is Servier en trois actions :

- * soutenir et accompagner les femmes leaders et futures leaders dans leur développement via le mentorat,
- * offrir des opportunités de networking et d'échanges internes entre tous les pays et sites,
- * promouvoir le leadership féminin avec des formations et des outils adaptés.

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, six réseaux existent dans quatre pays : au siège social du Groupe, sur le site de R&D à Paris-Saclay, ainsi que sur les sites de production de Gidy, en France, d'Arklow en Irlande, d'Anpharm en Pologne et de Tianjin en Chine. D'autres réseaux sont en cours de création, notamment sur le site de Bolbec, en France.

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

Depuis 2020, le Groupe organise annuellement une Semaine Diversité et Inclusion, avec notamment des actions de sensibilisation. Environ 800 collaborateurs, répartis dans plus de 30 pays, ont participé à au moins un événement de la Semaine de la Diversité et de l'Inclusion organisée en 2023. Une conférence a notamment été animée sur l'environnement de travail multiculturel, plus précisément comment nos origines culturelles influencent nos perceptions, nos habitudes et nos comportements. De plus, des vidéos pédagogiques « I for Inclusion », avec des collaborateurs et collaboratrices de différents pays, sites et métiers expliquant en quoi consiste l'inclusion, ont été publiées en interne et en externe.

Ce dispositif de sensibilisation est complété par des modules *e-learning* : le premier sur la diversité et l'inclusion, le second sur la lutte contre le sexisme. Le taux de complétion par les collaborateurs et collaboratrices en France de ces *e-learning*, sur l'exercice 2022-2023, dépasse les 70 %, ce qui représente plus de 3 200 collaborateurs.

S'impliquer dans des partenariats

Servier s'implique également dans des partenariats sur les sujets de la diversité et de l'inclusion en France, notamment avec le *boot camp* pour femmes entrepreneurs WILLA Boost For Women In Deep Tech. Depuis 2021, nous avons financé et contribué à trois éditions. En 2022, nous avons également participé 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, d'équité et d'inclusion avec d'autres entreprises.

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

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

- ✳ la sensibilisation et la formation de l'ensemble des collaborateurs, collaboratrices et parties prenantes. Six conférences ont été organisées sur l'exercice pour prévenir, informer, sensibiliser les collaborateurs et lutter contre les préjugés et stigmatisations ;
- ✳ le maintien dans l'emploi et la dynamisation des parcours professionnels pour les travailleurs en situation de handicap : un budget de 58 000 euros 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) : fin 2022, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de Servier en France était de 3,01 % (chiffre fin 2021 : 2,99 %) ;
- ✳ le recrutement, l'accueil et l'inclusion des personnes en situa-

tion de handicap. En 2022-2023, quatre nouveaux collaborateurs en situation de handicap ont été recrutés en France ;

- ✳ l'accroissement des relations avec les secteurs protégés et adaptés : en 2022-2023, le chiffre d'affaires réalisé par le Groupe en France auprès d'établissements adaptés⁽⁶⁾ s'élève à plus de 239 000 euros, auxquels s'ajoutent près de 10 000 euros engagés dans l'organisation d'actions de sensibilisation et de communication réalisées par des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

S'engager auprès des collaborateurs aidants

Le groupe Servier est engagé depuis plusieurs années auprès des collaborateurs aidants, pour :

- ✳ les informer sur la fonction et les droits des proches aidants, et en mettant en place des actions de sensibilisation ciblées,
- ✳ les accompagner par la mise en place d'une offre adaptée,
- ✳ les orienter et les conseiller en s'appuyant sur le réseau d'acteurs et parties prenantes mobilisés sur le sujet de l'aide aux aidants.

Afin de soutenir les salariés aidants, le Groupe propose :

- ✳ des dispositifs de flexibilité et d'organisation du travail (télétravail, temps partiel, avantages sociaux, congés spéciaux...),
- ✳ la mise à disposition d'aides humaines et financières via des partenaires,
- ✳ un fonds social de solidarité qui a pour vocation de soutenir les salariés aidants rencontrant des difficultés financières,
- ✳ un accompagnement par nos équipes de Service de santé au travail et des psychologues du travail,
- ✳ un accompagnement par le service social avec des rendez-vous individuels d'information, d'orientation, d'aide aux démarches et de soutien moral,
- ✳ des ateliers et du coaching de groupe « entr'aïdants » pour aider à concilier vie professionnelle/vie personnelle, partager avec d'autres collaborateurs aidants et trouver des solutions aux difficultés de chacun,
- ✳ des actions de communication et de sensibilisation menées à l'échelle du Groupe, et en local sur chacun des sites français : des conférences, publication d'articles, mise à disposition de ressources et d'informations sur notre intranet, etc.

Le 29 mars 2023, Servier a obtenu le label Cap'Handéo « Entreprises engagées auprès de ses salariés aidants », une reconnaissance de l'engagement de Servier envers ses collaborateurs et de sa politique en faveur des aidants.

Depuis 2016, le Fonds de dotation Mécénat Servier développe des partenariats d'envergure, sur le long terme, dans un souci d'impact sociétal. Parmi nos partenariats mêlant diversité, équité et inclusion, nous soutenons notamment :
[Un Stage et Après et trois écoles du réseau Espérance banlieues en France](#), [Enfance Maghreb Avenir au Maroc](#), [Teach For Bulgaria](#), [Teach For Romania](#) et [Fundación Juanfe en Colombie](#).

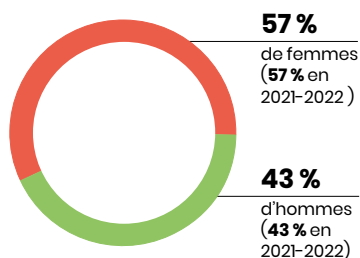
(6) Structures de l'économie sociale et solidaire (EA/ESAT).

Nos indicateurs de performance

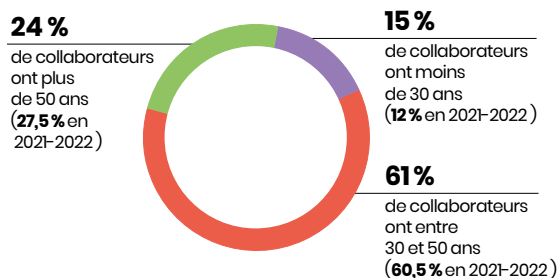
Effectif [GRI 401-1]

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Effectif	21800	21400	21921

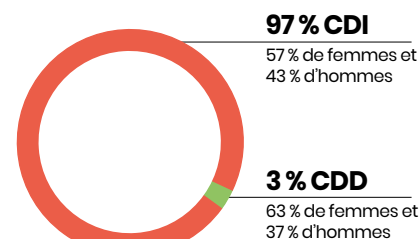
Répartition femmes / hommes



Pyramide des âges



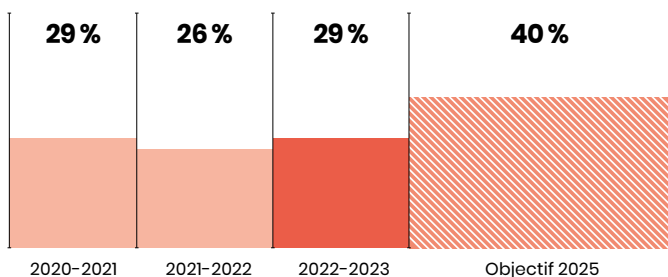
Répartition CDI/CDD



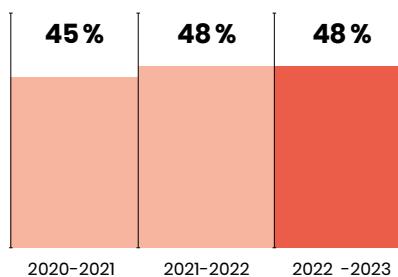
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [GRI 405-1]

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Membres du Comité Exécutif			
% femmes	27 %	18 %	17 %
% hommes	73 %	82 %	83 %
Membres du top management			
% femmes	29 %	26 %	29 %
% hommes	71 %	74 %	71 %
Postes de managers			
% femmes	45 %	48 %	48 %
% hommes	55 %	52 %	52 %

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 collaborateurs réalisée avec l'institut de sondage indépendant Gallup. En 2022-2023, le taux de participation à l'enquête, en hausse de un point par rapport à l'année précédente, a atteint 93 %. Le score d'engagement total est de 4,32 sur une échelle de 5,

en hausse par rapport à l'année 2021-2022. 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.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Score à la question « au travail, mes opinions semblent avoir du poids » lors de la mesure annuelle de l'engagement des collaborateurs du Groupe	4,03/5	4,10/5	4,19/5
Pourcentage 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	41 %	45 %	49 %

PILIER #3 NOS PARTENAIRES ET LES COMMUNAUTÉS

Dans toutes les interactions avec nos parties prenantes (collaborateurs, professionnels de santé et patients, partenaires, fournisseurs, pouvoirs publics, institutions, société civile, etc.), nous visons à instaurer une relation équilibrée qui intègre les principes de développement durable et de responsabilité sociétale.

Parce que le médicament n'est pas un produit comme un autre, les acteurs de l'industrie pharmaceutique sont soumis à des règles de conduite très strictes, partout dans le monde. Servier a déployé un programme de compliance conformément à ses obligations légales et en cohérence avec la vocation du Groupe. Un Code de Conduite et une Charte Éthique guident tous les collaborateurs dans une démarche d'intégrité et d'exemplarité.

Achats responsables : promouvoir la RSE dans nos relations avec les fournisseurs

Les achats sont un levier majeur pour engager l'ensemble de la chaîne de valeur dans une dynamique vertueuse de responsabi-

lité 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.

Nous nous positionnons en partenaire vigilant, 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 les principes énoncés dans nos deux référentiels fondamentaux : [la Charte Éthique](#) et [le Code de Conduite](#). La démarche achats responsables du Groupe, inspirée de la norme ISO 20400, est notamment portée par une charte publiée en 2020 (et disponible sur [servier.com](#)) 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
<p>Être un partenaire de choix et développer une relation durable et responsable avec nos fournisseurs</p>	<p>2025 : > 90 % du top 100 de nos fournisseurs évalués selon des critères RSE</p> <p>2030 : > 90 % du top 1 000 de nos fournisseurs évalués selon des critères RSE</p>

ODD

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Nos réalisations et résultats sur l'année 2022-2023

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⁽⁷⁾. La note moyenne de nos fournisseurs évalués via EcoVadis est 60,9/100 (pour 464 évaluations). 74 % du top 100 de nos fournisseurs sont ainsi évalués sur EcoVadis.

(7) EcoVadis est une plateforme d'évaluation largement utilisée par les entreprises du monde entier pour évaluer et comparer les pratiques RSE de leurs fournisseurs. Une évaluation EcoVadis porte sur quatre thématiques : Environnement, Travail et Droits Humains, Achats responsables et Éthique ; et attribue une note totale en fonction de la pondération de chaque thème.

Mécénat Servier : fédérer et développer les initiatives solidaires du Groupe

Mécénat Servier est le Fonds de dotation du Groupe, créé en 2016. Il fédère et développe les initiatives solidaires du groupe Servier dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la culture et du vivre ensemble. Il incarne nos convictions d'entreprise citoyenne.

Quatre dispositifs d'engagement pour les collaborateurs :

- * le mécénat de compétences pour partager, pendant leur temps de travail, leur savoir-faire professionnel ou personnel avec des structures d'intérêt général sur des projets en lien avec les axes d'engagement du Fonds,
- * le Congé Solidaire® pour des missions de solidarité internationale avec [Planète Urgence](#), financées par le Fonds pendant deux semaines prises par les collaborateurs sur leur temps de congés,
- * les séminaires solidaires pour mener, en équipe, une action solidaire avec des associations,
- * [L'ARRONDI sur salaire](#) pour les collaborateurs de Servier en France qui souhaitent réaliser un micro-don mensuel à l'association de leur choix.

Quelques chiffres clés sur l'activité de Mécénat Servier en 2022-2023 :

- * **22 associations soutenues**
- * **2 046 engagements de collaborateurs**
- * **4 211 heures de mécénat de compétences**
- * **24 pays d'intervention**

En 2023-2024, Mécénat Servier prévoit de lancer le mécénat de compétences senior, qui offre la possibilité aux collaborateurs qui sont entre 6 mois et 2 ans de la retraite à taux plein, de créer un projet de transition vers la retraite en s'impliquant à hauteur de 100 % de leur temps de travail au sein d'une structure d'intérêt général. Ce dispositif sera ouvert aux collaborateurs de tous les sites France.

Pour en savoir plus : [Mécénat Servier](#)

PILIER #4

LA PLANÈTE

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

Pour impliquer tous les collaborateurs dans les trois projets clés du Groupe relatifs à l'environnement (climat, biodiversité, écoconception) et contribuer collectivement à nos engagements, nous avons lancé la Servier Climate School à l'occasion des Semaines Servier du Développement Durable en septembre 2023. Les formations proposées permettent de mieux comprendre les enjeux environnementaux et leurs impacts sur notre société et nos métiers, et donnent un aperçu de la manière dont chacun peut agir, aussi bien en tant qu'individu que dans le cadre professionnel. La Servier Climate School a été lancée sur la plateforme de formation du Groupe et est ouverte à tous les collaborateurs à travers le monde.

Lutte contre le dérèglement climatique : adopter des mesures de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre

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, nos objectifs ont été revus à la hausse cette année, en ligne avec les objectifs de l'Accord de Paris. Nous nous fixons l'objectif de réduire de 42 % d'ici 2030 nos émissions des scopes 1 et 2, et de réduire de 25 % nos émissions du scope 3⁽⁸⁾, par rapport à 2021-2022. Pour y parvenir, nous agissons sur quatre leviers majeurs : l'énergie, les achats de biens et de services, le transport et la distribution de nos médicaments, ainsi que la mobilité. Ces nouveaux objectifs seront soumis au SBTi, l'organisme de référence pour la définition d'objectifs climatiques par les entreprises. La validation de ces nouveaux objectifs est attendue courant 2024.

(8) L'objectif scope 3 intègre les émissions des postes Catégorie 1 (« Purchased Goods and Services »), Catégorie 3 (« Energy-related emissions not included in scope 1 or 2 »), Catégorie 4 (« Upstream Freight ») et Catégorie 6 (« Business Travel »).

Notre ambition et nos objectifs

Ambition

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris

Objectifs

2025 : 16 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2, et **10 %** de réduction des émissions scope 3⁽⁸⁾, par rapport à 2021-2022

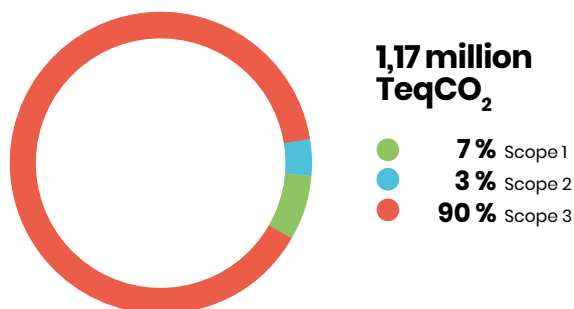
2030 : 42 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2, et **25 %** de réduction des émissions scope 3⁽⁸⁾ par rapport à 2021-2022

ODD

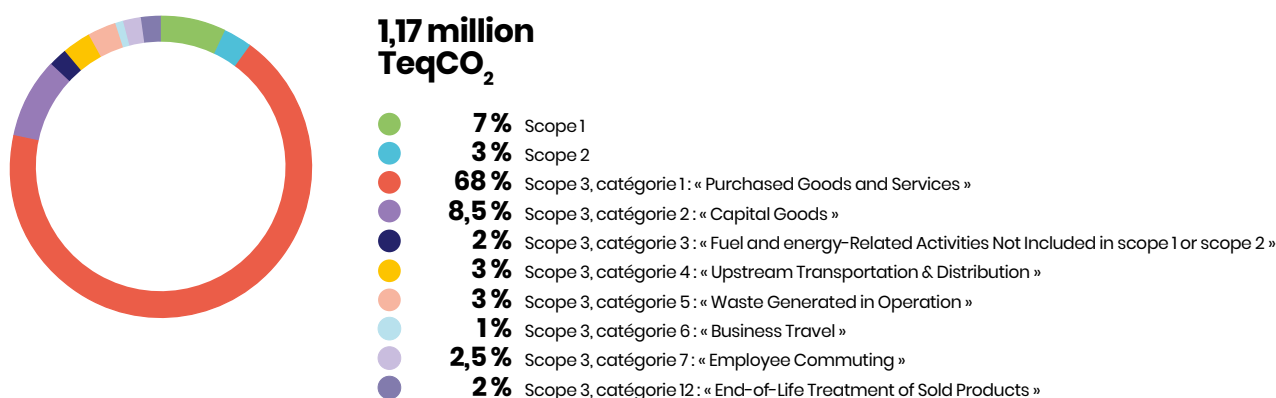


L'empreinte carbone 2021-2022, utilisée pour année de référence pour ces nouveaux objectifs, est la suivante :

Empreinte carbone 2021-2022 du groupe Servier par scope d'émissions



Empreinte carbone 2021-2022 du groupe Servier par catégorie d'émissions



Nos réalisations et résultats sur l'année 2022-2023

Réduire les émissions liées à nos opérations directes (scopes 1 et 2)

Décarboner nos consommations énergétiques

Pour réduire nos émissions directes (scope 1), qui représentent environ 7 % de notre empreinte carbone Groupe, nous avons mis en place des actions visant à réduire nos consommations énergétiques et notamment d'énergies fossiles. Nous déployons des actions spécifiques visant à réduire les consommations de gaz naturel sur nos sites français de Bolbec et de Gidy, nos deux sites les plus consommateurs en gaz. Nous cherchons également à 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 soient plus performants énergétiquement que ceux qu'ils remplacent.

[GRI 302-4] Sur l'exercice 2022-2023, les consommations énergétiques du Groupe ont diminué de 15 % par rapport à l'année précédente. Cela s'explique principalement par une réduction significative des consommations de gaz naturel sur nos sites français de Bolbec et de Gidy.

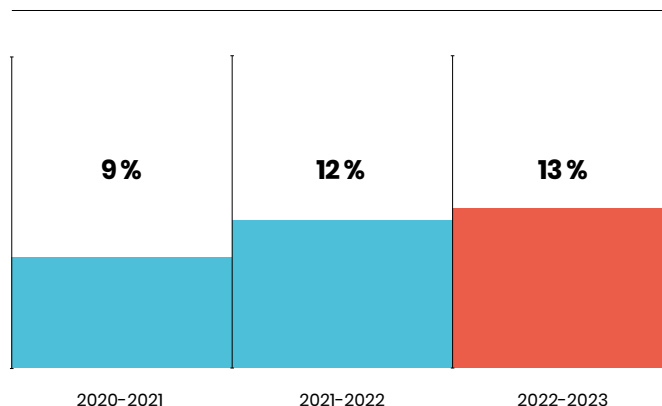
La moitié de nos sites industriels (huit sites : Oril et Gidy en France, Arklow en Irlande, Anpharm en Pologne, Tolède en Espagne, Le Caire en Égypte, Sophyno en Russie et Tianjin en Chine) ainsi que notre siège social à Suresnes en France, sont certifiés ISO 50001 ou ISO 14001. Notre objectif : obtenir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

Afin de réduire nos émissions scope 2, liées à nos consommations électriques, nous augmentons d'année en année la part des énergies renouvelables dans notre mix énergétique. Actuellement, la moitié des sites industriels du Groupe, soit huit sites, sont dotés de

panneaux photovoltaïques et génèrent de l'électricité renouvelable directement utilisée sur leurs sites : les sites de Madrid et Tolède en Espagne, le site d'Arklow en Irlande, le site d'Anpharm en Pologne, le site de Swipha au Nigeria ainsi que les trois sites industriels d'Egis en Hongrie. Notre site français de Gidy et égyptien du Caire étudient la possibilité d'en installer également, tandis que notre site polonais d'Anpharm cherche à accroître ses capacités d'autoproduction. En complément, certains de nos sites industriels et de R&D ainsi que certaines de nos filiales achètent de l'électricité renouvelable auprès de fournisseurs externes.

[GRI 302-1] Au total, six sites s'approvisionnent à 100 % en électricité renouvelable : Arklow en Irlande, Tolède et Madrid en Espagne, Jacarepagua et Pharlamb au Brésil, et notre centre de recherche à Budapest en Hongrie. À l'échelle du Groupe, le pourcentage d'électricité renouvelable dans notre mix électrique dépasse 13 %, en hausse par rapport à 2021-2022.

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

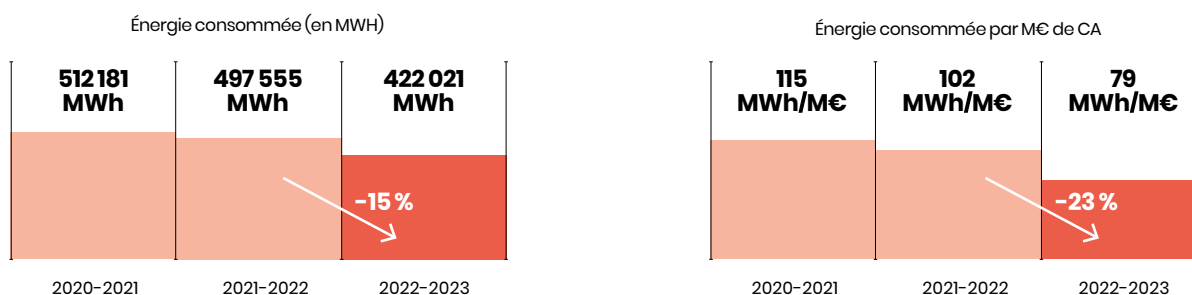


Détail des consommations énergétiques du groupe Servier (en MWh) [GRI 302-1]

	2021-2022	2022-2023
Énergies fossiles		
Consommation de gaz naturel	242 706	188 134
Consommation de fioul domestique	6 329	4 706
<i>Sous-total énergies fossiles</i>	<i>249 035</i>	<i>192 840</i>
Électricité		
Consommation d'électricité non renouvelable	199 227	183 108
Consommation d'électricité renouvelable	27 177	27 999
<i>Sous-total électricité</i>	<i>226 404</i>	<i>211 107</i>
Réseaux de chaleur		
Consommation de chaleur issue de réseaux urbains	22 116	18 074
<i>Sous-total réseaux de chaleur</i>	<i>22 116</i>	<i>18 074</i>
TOTAL	497 555	422 021

Note : Certains retraitements de données ayant eu lieu après publication entraînent de légers écarts entre les chiffres publiés rétrospectivement pour l'exercice 2021-2022 et ceux qui apparaissent dans notre publication Reporting RSE 2021-2022.

Évolution des consommations énergétiques Groupe et de l'intensité énergétique par unité de chiffre d'affaires [GRI 302-1] [GRI 302-3]



Décarboner notre mobilité

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. En 2023, 6 % de la flotte du Groupe est hybride ou électrique, tandis que plus de 6 % de la flotte est en flex fuel.

Par exemple, dans nos filiales de promotion en Belgique et au Luxembourg, le nouveau catalogue de véhicules est entièrement composé de véhicules électriques. Ce passage à l'électrique est accompagné de l'installation de stations de recharge sur site, ainsi que d'une étude de faisabilité concernant l'installation de panneaux solaires afin de faire fonctionner ces infrastructures de recharge.

Réduire les émissions liées à notre chaîne de valeur (scope 3)

Décarboner nos achats de biens de services

Les achats de biens et de services représentant plus de 80 % de l'empreinte carbone du Groupe, nous définissons une stratégie de décarbonation des achats, couvrant nos catégories d'achats les plus émissives.

Sur le périmètre princeps, nous demandons des informations à nos fournisseurs sur leurs émissions de gaz à effet de serre et intégrons systématiquement des éléments climat dans les évaluations des soumissionnaires aux appels d'offre.

Nous avons lancé plusieurs actions visant à la réduction des émissions liées aux achats, notamment le remplacement de solvants par des alternatives moins émissives. Les actions lancées dans le cadre du programme EcoDesign by Servier ont également permis une réduction des émissions liées aux achats de packagings.

En 2023-2024, nous allons lancer des actions opérationnelles permettant de décarboner les émissions liées aux achats du périmètre princeps, catégorie par catégorie. De plus, nous allons intégrer la notion d'émission évitée dans les outils de reporting achats, afin de mesurer et de valoriser la réduction d'émissions liée à des choix de nouveaux fournisseurs ou au lancement d'initiatives de décarbonation chez nos fournisseurs existants.

La feuille de route décarbonation des achats repose aussi sur des actions de formation et de sensibilisation des acheteurs, qui se font selon différents formats, y compris la Fresque du Climat et des *e-learning* proposés dans le cadre de la Servier Climate School. Sur un périmètre princeps, 100 % des acheteurs français ont ainsi été formés ou sensibilisés en 2022-2023. Le déploiement à l'international d'un module de la Servier Climate School spécifique au métier d'acheteur est prévu pour 2023-2024.

Décarboner le transport et la distribution de 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. En 2022-2023, 57 % des flux intercontinentaux sont transportés par bateau, et 43 % par avion, ce qui constitue, par rapport à l'année précédente, une augmentation de 12 % des masses transportées par bateau et une réduction de 4 % des masses transportées par avion.

Compenser nos émissions résiduelles

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. 40 000 TeqCO₂ ont ainsi été compensées en 2022-2023. D'ici 2025, l'objectif est de compenser plus de 58 000 TeqCO₂.

Nos indicateurs de performance

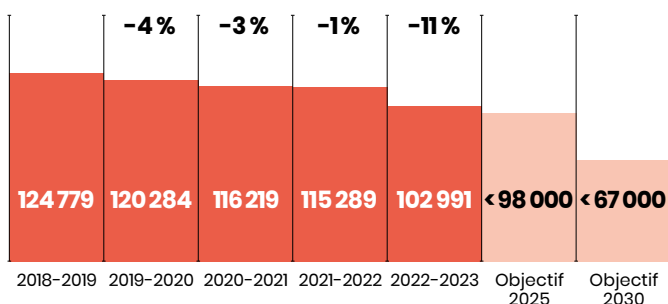
Grâce à la réduction significative de nos consommations de gaz naturel sur nos sites français de Bollbec et de Gidy, et grâce à la progression de la part de nos consommations électriques issues de sources renouvelables, nos émissions scopes 1 et 2 se sont réduites de 11 % entre 2021-2022 et 2022-2023.

L'évolution de nos émissions de gaz à effet de serre, présentée dans le tableau ci-après, a eu lieu dans un contexte de croissance forte du Groupe, aussi bien en termes de chiffre d'affaires (au cours des trois dernières années, le chiffre d'affaires du Groupe a progressé en moyenne de 9,5 %) qu'en termes de périmètre organisationnel (acquisitions de l'activité oncologie de Shire en 2018, de Symphogen en 2020 et de la division oncologie d'Agios Pharmaceuticals en 2021).

Émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2

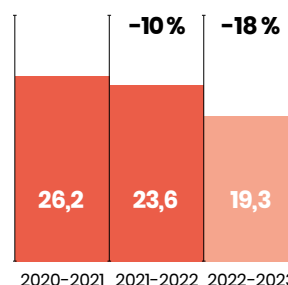
	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Émissions de GES scopes 1 et 2	TeqCO ₂	124 779	120 284	116 219	115 289	102 991
Scope 1	TeqCO ₂	78 084	69 358	72 747	77 597	69 691
Scope 2	TeqCO ₂	46 695	50 926	43 472	37 692	33 300
Intensité émissions de GES scopes 1 et 2 / Unité de chiffre d'affaires	TeqCO ₂ /Md€ de chiffre d'affaires			26,2	23,6	19,3

Évolution des émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2 du Groupe



● Variation par rapport à l'année précédente ● Objectif

Évolution de l'intensité de gaz à effet de serre scopes 1 et 2 par rapport au chiffre d'affaires du Groupe



● Variation par rapport à l'année précédente

Note : Certains retraitements de données ayant eu lieu après publication entraînent de légers écarts entre les chiffres publiés rétrospectivement pour l'exercice 2021-2022 et ceux qui apparaissent dans notre publication Reporting RSE 2021-2022.

Préservation de la biodiversité : réduire l'impact de nos médicaments et de nos activités sur la biodiversité

Nous pensons que la santé et la résilience des personnes et de notre entreprise dépendent de la santé et de la résilience des écosystèmes naturels et de leur biodiversité. C'est pourquoi Servier s'efforce de diminuer sa dépendance aux ressources naturelles, ainsi que de réduire ses impacts sur la nature.

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 [dix engagements communs](#) définis par act4nature et prenons également [des engagements individuels](#) 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 de nos 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

Ambitions

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

Objectifs

2025 : diffuser un guide de gestion de la biodiversité sur site pour l'ensemble du parc immobilier du Groupe

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

ODD



Nos réalisations et résultats sur l'année 2022-2023

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. À partir de 2023, nous intégrons une clause sur la biodiversité dans nos appels d'offres relatifs aux matières naturelles.

Réduire l'impact de nos sites sur la biodiversité

D'ici 2027, Servier ambitionne d'obtenir des labels liés à la biodiversité pour 100 % de ses sites français.

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. BiodiverCity® est le premier label prenant en compte la biodiversité dans les projets immobiliers. 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. En parallèle, nous travaillons sur un guide de gestion de la biodiversité sur site à destination de l'ensemble du parc immobilier du Groupe.

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 [projet PREMIER de l'Innovative Medicines Initiative \(IMI\)](#).

De plus, nous avons déployé des recommandations et défini des bonnes pratiques s'inspirant des travaux de l'EFPIA au travers de guides internes sur la gestion des effluents liquides ayant un impact sur les écosystèmes et sur les résidus médicamenteux. 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, plus de 80 % de relais HSE/RSE du Groupe ont participé à la Fresque de la Biodiversité. De plus, avec le lancement international de la Servier Climate School en septembre 2023, tous les employés du Groupe ont désormais accès à des *e-learning* sur des sujets environnementaux, et notamment sur la biodiversité.

ÉTHIQUE ET BIEN-ÊTRE ANIMAL

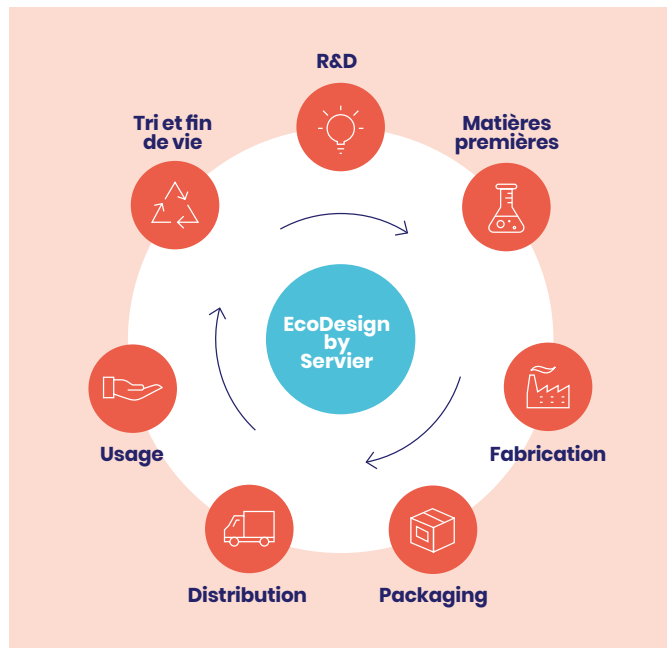
La R&D de Servier est conduite dans le respect de l'animal et chacun des acteurs s'engage à respecter notre politique Éthique et Bien-Être Animal. L'innovation thérapeutique et la découverte de nouvelles molécules requièrent, dans la plupart des cas et en l'absence de méthodes substitutives, l'utilisation d'animaux. Ce recours à l'animal s'inscrit dans une stratégie de recherche et développement incluant en priorité des méthodes non animales, l'interprétation de données de patients 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 \[servier.com\]\(https://www.servier.com\)](#)

EcoDesign : 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 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 principes d'éco-conception dans les processus et activités.



Nos réalisations et résultats sur l'année 2022-2023

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

Afin de favoriser des choix plus vertueux pour l'environnement, nos 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'Adelphe. Les résultats de cet audit ont confirmé les pistes identifiées et ont été intégrés aux « recommandations emballages », diffusées sur l'exercice 2022-2023.

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

Nous avons déployé 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 chimiques, dont l'empreinte carbone et l'impact sur la biodiversité varient en fonction des principes actifs et des solvants utilisés. Grâce à la nouvelle version du « Green Score », nous évaluerons ces impacts environnementaux sur 100 % de nos nouvelles synthèses chimiques industrielles.

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. 100 % d'entre eux ont déjà été formés, notamment à l'utilisation de l'outil « Green score » sur la chimie verte et sur l'éco-conception des packagings.

Notre ambition et nos objectifs

Ambition

Renforcer l'intégration des principes d'écoconception dans les étapes du cycle de vie du médicament, en respectant les impératifs d'efficacité et de sécurité thérapeutiques

Objectifs

2025 : 100 % des nouveaux médicaments principes intègrent des principes d'écoconception dans leur packaging⁽⁹⁾

2030 : 100 % des médicaments principes intègrent des principes d'écoconception⁽⁹⁾

ODD



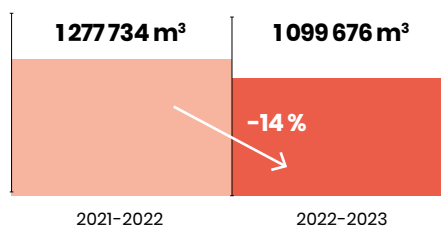
(9) Dans le respect des exigences pharmaceutiques.

Nos indicateurs de performance

Consommations d'eau [GRI 303-5]

	Unité	2021-2022	2022-2023
Consommations d'eau	m ³	1 277 734	1 099 676

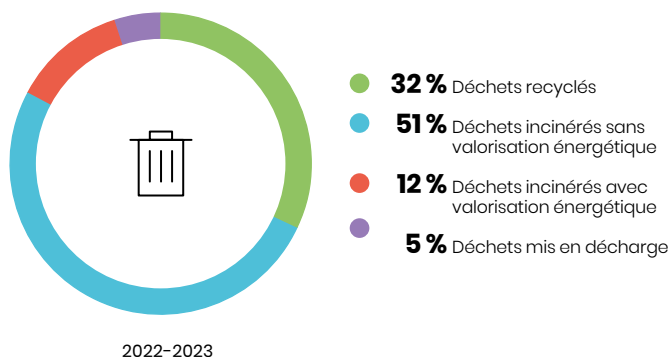
Évolution de la consommation d'eau



Quantité de déchets générés [GRI 306-5]

	Unité	2021-2022	2022-2023
Total de déchets générés	tonnes	76 812	80 765
dont déchets dangereux	tonnes	60 994	66 456
dont déchets non dangereux	tonnes	15 818	14 309

Répartition du poids des déchets générés par type de traitement



Traitement des déchets [GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

	Unité	2021-2022	2022-2023
Déchets recyclés	tonnes	30 682	26 000
Déchets incinérés sans valorisation énergétique	tonnes	33 684	41 092
Déchets incinérés avec valorisation énergétique	tonnes	8 620	9 663
Déchets mis en décharge	tonnes	3 825	4 010

Note : Certains retraitements de données ayant eu lieu après publication entraînent de légers écarts entre les chiffres publiés rétrospectivement pour l'exercice 2021-2022 et ceux qui apparaissent dans notre publication Reporting RSE 2021-2022.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

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 du Groupe à Suresnes (France), siège de Biogaran à Colombes (France) et siège d'Egis à Budapest (Hongrie) ;
- * 16 sites industriels, dont :
 - * 11 pour les médicaments princeps : Anpharm (Pologne), Arklow (Irlande), Gidy et Bolbec (France), Jacarepagua (Brésil), Le Caire (Égypte), Madrid et Tolède (Espagne), Nouasseur (Maroc), Sophyno (Russie) et Tianjin (Chine),
 - * 5 pour les médicaments génériques : les 3 sites d'Egis (Hongrie), le site de Pharlab (Brésil) et le site de Swipha (Nigeria) ;

- ✱ 4 centres de recherche : l'Institut de Recherche et Développement Servier à Paris-Saclay (France), Boston (États-Unis), Budapest (Hongrie) et le site de Symphogen (Danemark). Nos activités de CMC localisées à Orléans ainsi que nos activités de Recherche et Développement de Technologie Servier localisées sur le site de Gidy sont intégrées au périmètre de consolidation ;
- ✱ 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.

Changement de périmètre concernant les centres de recherche

L'exercice 2022-2023 a été marqué par l'ouverture de notre Institut de Recherche et Développement Servier à Paris-Saclay. Les centres de recherche de Biologie Servier à Gidy et l'Institut de Recherche Servier à Suresnes et Croissy ont été fermés au cours de l'exercice.

Indicateurs sociaux

Effectif

Sauf indication contraire, l'intégralité des données RH est consolidée sur un périmètre Groupe, englobant la totalité de ses entités. Les indicateurs d'effectifs reflètent la situation au 30 septembre 2023, et intègrent les contrats permanents et temporaires. Le top management correspond aux niveaux hiérarchiques Comex et Comex n-1 (hors assistantes), soit une population de 104 personnes.

Les managers correspondent aux collaborateurs encadrant au moins un autre collaborateur, soit une population de 3 644 personnes.

Heures de formation

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

Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel est consolidé sur un périmètre Groupe. Le calcul du taux de rotation correspond au ratio entre :

- ✱ la somme du nombre de départs de CDI (tous motifs de sortie confondus) et du nombre d'embauches en CDI durant l'année, divisée par deux,
- ✱ et l'effectif moyen, correspondant à l'effectif mensuel consolidé sur l'exercice fiscal, divisé par 12 mois,

le tout multiplié par 100.

Indicateurs santé et 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 est consolidé sur un périmètre Groupe.

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 de l'exercice 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 de promotion 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 de promotion 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 issue de réseaux urbains de l'intégralité des entités du Groupe, sont calculées suivant la méthodologie *market-based*.

Les données n'étant pas disponibles pour certaines filiales, environ 5 % des émissions scope 1 et 2 totales de l'exercice 2022-2023 ont été extrapolées.

Les émissions scope 3 présentées dans ce document pour l'année 2021-2022 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 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 4 % de la consommation totale d'eau de l'exercice 2022-2023 a été extrapolée. Le pourcentage d'extrapolation des indicateurs relatifs aux déchets de l'exercice 2022-2023 n'est pas significatif.

INDEX DU CONTENU DE LA NORME GRI

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 <i>e-learning</i> Compliance : 93 %
GRI 302 : énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation 302-3 Intensité énergétique 302-4 Réduction de la consommation énergétique	P. 15, P. 16
GRI 303 : eau et effluents 2018	303-5 Consommation d'eau	P.20
GRI 305 : émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1) 305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2) 305-4 Intensité des émissions de GES 305-5 Réduction des émissions de GES	P. 18
GRI 306 : déchets 2020	306-3 Déchets générés 306-4 Déchets non destinés à l'élimination 306-5 Déchets destinés à l'élimination	P. 21
GRI 308 : évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	P. 12, P. 13, P. 17
GRI 401 : emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	P.12, Taux de rotation du personnel: 14,15 %

Norme GRI	Élément d'information	Localisation / Indicateur complémentaire
GRI 403 : santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	P. 8
	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 de formation moyen par personne formée : 26 heures
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	% total d'employés ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière : 95,9 % % d'hommes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière : 97,4 % % de femmes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière : 94,9 %
GRI 405 : diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	P. 11
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	
GRI 414 : évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	P. 13

