

3 UNE ENTREPRISE CITOYENNE AU SERVICE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

bioMérieux est une entreprise citoyenne par son engagement historique et pionnier dans la lutte contre les maladies infectieuses. Être au service de la santé publique mondiale représente une responsabilité importante, que bioMérieux assume, dans ses différents domaines d'expertise, principalement celui des maladies infectieuses. L'histoire de la Société s'illustre par un engagement de longue date dans une démarche de responsabilité sociétale, sociale, et

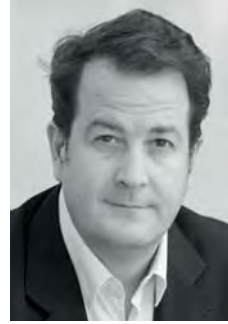
environnementale, dont témoigne par exemple, son adhésion au Pacte Mondial. En effet les valeurs humanistes portées par la famille Mérieux forment le socle d'une culture d'entreprise responsable qui se décline dans la stratégie de bioMérieux au niveau international.

La Société et son actionnaire, l'Institut Mérieux, ont également fait du mécénat et de l'engagement sociétal un devoir.



« Notre engagement dans le mécénat est lié à la nature même de la mission de notre Institut en faveur de la santé publique. La lutte contre les maladies infectieuses ne peut être menée que mondialement, car les bactéries et les virus ne connaissent pas les frontières. »

Alain Mérieux, Président de l'Institut Mérieux



« L'aventure entrepreneuriale de bioMérieux trouve ses racines dans un engagement familial fort au service de la santé publique. Fidèles à notre esprit pionnier, notre ambition est de rester un acteur majeur du diagnostic des maladies infectieuses. C'est grâce à notre approche scientifique sans frontière entre les disciplines et sans frontière géographique, portée par l'implication de nos équipes partout dans le monde, que nous gardons ce cap dans une vision à long terme. »

Alexandre Mérieux, Président Directeur Général de bioMérieux

bioMérieux collabore avec de nombreuses organisations internationales (*Fleming Fund*, Fondation Bill Clinton, Nations Unies, Médecins sans Frontières, etc.) dans le cadre de programmes de santé publique destinés au financement de la santé mondiale et au développement de tests de diagnostic *in vitro*. A titre d'exemple, fin 2019, le *Fleming Fund* a sélectionné bioMérieux comme partenaire pour son programme de lutte contre la résistance aux antibiotiques dans les pays à ressources limitées, programme doté d'un budget de 265 millions de livres sterling. bioMérieux agira localement dans 18 des 242 pays concernés par le programme. Au cours des 3 prochaines années, dans chacun de ces pays, en Afrique et en Asie Pacifique, la Société va équiper un laboratoire clinique et un laboratoire vétérinaire de référence avec les systèmes VITEK® MS et VITEK® 2, pour l'identification des pathogènes et les antibiogrammes, ainsi que du logiciel MYLA® pour le traitement des données.

3.1 Un modèle d'affaires fondé sur le développement économique et une vision sociétale au bénéfice de la santé publique et des générations futures

Les différentes composantes du modèle d'affaires sont détaillées au sein des chapitres du présent document d'enregistrement universel selon la table de concordance ci-dessous, et le schéma de création de valeur de bioMérieux est présenté de façon synthétique en pages 8 et 9.

Organisation et structure	Organigrammes	§ 1.2
	Gouvernance	§ 4.2
Marchés sur lesquels elle opère	Industrie du diagnostic <i>in vitro</i>	§ 1.3.1
	Domaines de compétences	§ 1.3.2.1
Activités principales	Recherche & Développement	§ 1.6.1
	Production	§ 1.7.2
	Réseau commercial	§ 1.3.2.4
Positionnement dans la filière	Concurrence	§ 1.3.2.2
	Clients	§ 1.3.2.3
	Fournisseurs	§ 1.3.2.5
	Réglementations	§ 1.5
Produits et services		§ 1.3.3
Chiffres d'affaires et indicateurs de performance		§ 5.1
Objectifs et stratégies	Tendances du marché et perspectives de croissance	§ 1.3.1.4
	Stratégie de bioMérieux	§ 1.4
	Tendances et objectifs de bioMérieux	§ 5.5



3.2 Une démarche reconnue

3.2.1 Une politique engagée basée sur des principes reconnus internationalement

bioMérieux s'est engagée en faveur de plusieurs lois et conventions internationales, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies de 1911. Depuis 2003, bioMérieux a ratifié le Pacte Mondial des Nations Unies. Le Pacte Mondial est un cadre d'engagement volontaire par lequel des entreprises, associations ou organisations non-gouvernementales, sont invitées à respecter dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

À travers ses activités, bioMérieux soutient plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, dont le but est de donner la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous, et notamment l'objectif 3.3 qui a pour but, d'ici à 2030, de mettre fin à certaines maladies transmissibles. Pour autant, les avancées de la Société sur ces objectifs sont difficiles à quantifier car sa contribution n'est qu'indirecte, grâce à la conception, la fabrication et la commercialisation de tests permettant de diagnostiquer les maladies infectieuses transmissibles.

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

3.2.2 Une performance récompensée par les agences de notations extra financières

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

bioMérieux est notamment évaluée par les agences suivantes : ISS ESG, FTSE Russell (*FTSE4Good Index*), Vigeo Eiris, CDP (*Carbon Disclosure Project*), Forum Ethibel (*Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe*), EcoVadis et Corporate Knights Global 100 index.

Les scores et labels obtenus les plus récents sont les suivants :

Label	Date	Performance bioMérieux
	Février 2020	Intégration dans l'index Global Challenges, sélectionnant les sociétés pionnières, assumant activement leurs responsabilités et apportant une contribution substantielle aux enjeux clés du monde. L'index a été créé par Boersen AG, gestionnaire de la bourse de Hanovre (Allemagne), en collaboration avec ISS ESG. Il est constitué de 50 sociétés répondant à ces critères, choisies parmi un panel de 4 200 entreprises.
	Janv 2020	Score D
 FTSE4Good	Janv 2020	Intégration dans l'index FTSE4Good, réservé aux seules entreprises dotées de solides pratiques en matière de gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance
	Janv 2020	Score 72 (Moyenne secteur santé 46)
	Nov 2019	Score 72/100, en progression Classement dans le 1 % des entreprises les plus performantes
Corporate Knights Global 100	Nov 2019	Classement à la 26 ^e place du classement mondial Global 100 de Corporate Knights (entreprises dépassant 1 million de dollars de revenus)
	Oct 2019	Score C+ Classement dans le premier décile du secteur <i>Health Care Equipment & Supplies</i>
	Sept 2019	1 ^{re} place du secteur <i>Health Care Equipment & Services</i> . Inclusion dans l'index Ethibel, consacrant les entreprises européennes les plus performantes en terme de RSE

3.2.3 Une gouvernance au service de la RSE

Au-delà de sa mission de contribution à l'amélioration de la santé publique dans le monde, bioMérieux est une entreprise engagée, soucieuse de son environnement et de son impact sociétal. La RSE est une préoccupation importante et grandissante pour toutes les parties prenantes de la Société.

En 2018, bioMérieux s'est dotée d'un Comité RSE trimestriel, composé de plusieurs membres du Comité de Direction. Il a pour mission de superviser les questions relatives à la Responsabilité Sociétale

d'Entreprise pour anticiper au mieux les opportunités, les enjeux et les risques qui y sont associés. Il mène des réflexions en coordination avec le Comité de Direction, émet des recommandations sur les réalisations de bioMérieux en la matière et évalue les progrès réalisés par la Société.

En 2019, souhaitant renforcer ses actions et la lisibilité de son engagement RSE, bioMérieux a nommé un directeur de la RSE, qui assure l'animation et le pilotage de la performance RSE.

Engagée dans des actions RSE depuis de nombreuses années, bioMérieux se donne comme ambition d'établir une nouvelle feuille de route en 2020, à la lumière de l'analyse de matérialité initiée en 2019.

Enfin, le Comité d'audit et le Conseil d'administration sont tenus informés de la politique RSE et des risques associés, au moins annuellement.

3.2.4 Tableau de synthèse des risques et opportunités

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

Un exercice spécifique a été réalisé auprès d'acteurs internes ciblés pour la représentativité de leur expertise, leur couverture géographique et leur exposition aux parties prenantes externes. La démarche a été présentée en Comité central d'entreprise dont certains membres ont pris part à l'identification des risques et opportunités.

L'identification des risques et opportunités a été menée par la Direction des risques qui s'est appuyée sur un Comité de pilotage constitué des Directions RSE, Juridique et des Relations Investisseurs.

Les risques et opportunités, politiques mises en œuvre et indicateurs ont été revus et validés au cours d'ateliers de travail avec les départements concernés, notamment Achats, Ressources Humaines, Sécurité, Santé et Environnement, Éthique et Conformité, Qualité et Performance Commerciale.

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

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

La Société a décidé de s'appuyer sur le référentiel SASB pour structurer son reporting et sa présentation des risques et opportunités extra-financiers.

Bien que la Société ne considère pas l'évasion fiscale comme un risque extra-financier majeur, celui-ci est détaillé au sein du § 3.4.4.5, conformément à la loi sur la lutte contre la fraude – loi n° 2018-898 – publiée le 24 octobre 2018.

Enfin, le chapitre 3 reprend les mentions requises dans la déclaration de performance extra-financière (DPEF).



	Enjeux	Description	Politiques mises en œuvre	Indicateurs	Paragraphes et page
Environnement	Cycle de vie des produits	Capacité à gérer le cycle de vie des produits en limitant leur impact sur l'environnement en conformité avec les normes internationales	Déployer des analyses systématiques du cycle de vie de nos produits Mettre en place les stratégies d'Eco-design qui en découlent	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'analyses de cycles de vie menées sur nos nouveaux produits 	§ 3.7.2 Page 99
	Impact du changement climatique sur la performance et la conformité environnementale *	Limiter l'impact de nos opérations sur l'environnement et le changement climatique Intégrer les effets du changement climatique dans nos activités	Définition en cours d'un nouveau plan fixant des objectifs de réduction des consommations d'eau, d'énergie, d'émission de carbone et des déchets Prioriser les sources d'énergies renouvelables Développer le transport maritime Certifier les sites de production Généraliser un programme d'audit énergétique des sites Structurer la veille réglementaire Mettre à disposition des outils digitaux visant à réduire le nombre de déplacements des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sites certifiés ISO 14001 Émissions de gaz à effet de serre Quantité totale de déchets générés dont déchets dangereux Consommation d'eau publique et d'eau souterraine Quantité d'eaux usées rejetées Consommation totale d'énergie et % de consommation d'énergie de sources renouvelables 	§ 3.7.3 Page 99
Capital social	Protection des données *	Traiter et protéger les données personnelles des employés, des tiers et des patients	Mettre en œuvre le plan de conformité RGPD Faire adhérer les fournisseurs à nos politiques Réaliser les analyses d'impact des processus de la Société Mettre en place une procédure de gestion des violations de données	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'analyses d'impact réalisées Nombre d'applications enregistrées dans le registre des risques RGPD 	§ 3.3.3 Page 78
	Qualité et sécurité des produits *	Produire et livrer des produits de qualité, conformes aux normes locales/internationales et répondant aux attentes des clients	Maintenir un système de management de la qualité et un service clients Former et animer un réseau interne d'auditeurs qualité Certifier les sites de production	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sites certifiés ISO 9001 et ISO 13485 	§ 3.3.2 Page 77

	Enjeux	Description	Politiques mises en œuvre	Indicateurs	Paragraphes et page
Capital humain	Gestion des effectifs et des compétences *	Anticiper les besoins en effectifs et compétences pour répondre à la stratégie de la Société et aux évolutions du marché	Renforcer le processus de planification de gestion des effectifs et des compétences Assurer les plans de développement et de formation individuels des salariés Déployer le programme de formation en partenariat avec Mérieux Université	• Nombre d'heures de formation par employé	§ 3.5.2 Page 87
	Attraction et rétention des talents *	Attirer et retenir les talents	Déployer la feuille de route RH globale et régionale Renforcer la marque employeur Développer les plans de mobilité interne Développer les plans de succession Renforcer l'actionnariat salarié Développer l'engagement des employés	• Taux global de roulement volontaire pour les collaborateurs ayant moins de 3 années d'ancienneté • Nombre de collaborateurs ayant changé de niveau hiérarchique • Taux d'absentéisme	§ 3.5.3 Page 88
	Diversité et inclusion *	Développer une culture inclusive et assurer la diversité au sein de la Société	Mettre en œuvre la vision RH Développer et mettre en place les accords d'entreprise Déployer les politiques de non-discrimination Promouvoir la diversité et sensibiliser les collaborateurs	• Répartition Femmes/Hommes au sein des effectifs cadres et des effectifs managers • Taux de promotion interne Femmes/Hommes • Répartition des collaborateurs en situation de handicap	§ 3.5.4 Page 92
	Santé et sécurité des collaborateurs *	Garantir des conditions de travail sûres aux collaborateurs et aux prestataires extérieurs	Poursuivre la mise en œuvre du système de gestion de la politique Santé-Sécurité au travail	• Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt • Taux de sévérité des accidents du travail • Nombres de maladies professionnelles	§ 3.5.5 Page 94
Business model & innovation	Gestion des distributeurs *	Animer le réseau de distributeurs conformément aux exigences et attentes de la Société	Renforcer les processus de sélection et de validation des distributeurs Optimiser et standardiser les contrats de distribution Homogénéiser la politique commerciale Maintenir la formation des distributeurs aux pratiques de bioMérieux Revoir périodiquement la performance des distributeurs	Indicateur en cours de définition	§ 3.6.2 Page 96
	Achats durables et responsables *	Développer et maintenir des pratiques d'achats durables et socialement responsables	Promouvoir et déployer la Charte des achats responsables auprès des fournisseurs Intégrer des critères RSE à chaque étape de la relation avec les fournisseurs (qualification, sélection, <i>Business Reviews</i> , etc.) et accompagner leur développement Sécuriser les approvisionnements critiques	• Nombre de fournisseurs évalués par une agence externe de notation sur des critères RSE et % de dépenses couvertes	§ 3.6.1 Page 96
Gouvernance	Conformité réglementaire *	Garantir la conformité juridique et réglementaire des activités	Organiser une veille structurée et une gouvernance adaptée Capitaliser sur les systèmes qualité en place et les réseaux d'experts internes	• Résultats des audits et inspections	§ 3.4.3 Page 81
	Mission de santé publique	Assurer la mission de santé publique de la Société	Contribuer à la protection de la santé des patients et des consommateurs face aux maladies infectieuses		§ 3.3.1 Page 75
	Éthique des affaires *	Prévenir les manquements à l'éthique des affaires	Renforcer la gouvernance en place Promouvoir la ligne d'alerte disponible et sensibiliser les collaborateurs et les tiers Déployer les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption de la Société Poursuivre le programme de formation auprès des collaborateurs et des distributeurs	• Pourcentage de réalisation des formations en ligne à : • la lutte anti-corruption • la gestion des Tiers • la gestion des conflits d'intérêts	§ 3.4.4 Page 81

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

3.3 Contribuer à la protection de la santé des patients et des consommateurs face aux maladies infectieuses

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

La mission de bioMérieux est de contribuer à la protection de la santé des patients et des consommateurs face aux maladies infectieuses et ainsi de répondre à plusieurs enjeux de santé publique majeurs (résistance aux antibiotiques, sepsis et pathogènes émergents).

3.3.1.1 Combattre la résistance aux antibiotiques

La résistance aux antibiotiques est un phénomène naturel. Sous leur action, la plupart des bactéries sensibles sont détruites. Mais certaines peuvent survivre et s'adapter, en acquérant des « gènes de résistance », soit par mutation de gènes déjà présents, soit par l'acquisition de nouveaux gènes.

Dans toutes les infections virales (rhumes, grippe, souvent les angines ou d'autres infections respiratoires...), la consommation d'antibiotiques est non seulement inutile mais aussi néfaste puisqu'elle augmente la résistance des bactéries. L'usage inadapté et injustifié des antibiotiques, tant chez l'homme que chez l'animal, a entraîné le développement de souches bactériennes résistantes, rendant ces thérapies inefficaces.

En conséquence, le traitement d'un nombre croissant d'infections telles que la pneumonie, la tuberculose, la septicémie et la gonorrhée est devenu difficile, voire impossible. D'autres maladies, comme la tuberculose réapparaissent.

De nouveaux antimicrobiens sont en développement, mais aucun d'entre eux n'est aujourd'hui efficace contre les bactéries les plus réfractaires.

Le risque de se retrouver démunis face à des organismes ultra-résistants est aujourd'hui une réalité. La résistance aux antibiotiques est considérée par l'OMS comme l'une des plus importantes menaces sur la santé mondiale. Les projections sont alarmantes, avec un impact de plus de dix millions de décès annuels à l'horizon 2050⁽¹⁾, soit un décès toutes les 3 secondes. Le coût socio-économique est lui aussi important. On estime que ce phénomène générera une baisse de 2 à 3 % du PIB mondial à l'horizon 2050.

Le diagnostic *in vitro* a un rôle déterminant dans la lutte contre cette menace. Cette mission peut revêtir 4 formes :

Prévention de la résistance : les tests de diagnostic, qui permettent de déterminer si une infection est d'origine bactérienne ou virale, ont une fonction capitale en limitant la sur-prescription d'antibiotiques. Ces tests permettent de ne les prescrire qu'aux patients qui en ont réellement besoin.

Identification de la résistance : l'initiation d'une antibiothérapie appropriée le plus tôt possible peut avoir un impact décisif sur la survie du patient.

Suivi de la résistance : le suivi efficace des profils de résistance à tous les niveaux (national, local, milieux hospitaliers) est essentiel pour la mise en place des programmes de lutte contre les infections. Cette connaissance de l'écologie bactérienne est utile pour mieux maîtriser l'émergence des bactéries résistantes.

Dépistage de la résistance : le dépistage des bactéries multi-résistantes chez les patients asymptomatiques les plus à risque de « portage » permet de mettre en place les mesures de prévention nécessaires, intégrant le renforcement des mesures d'hygiène, l'isolement des patients porteurs et la limitation de la propagation de ces pathogènes.

Depuis 2016, bioMérieux anime un site Internet dédié à la résistance microbienne, dont le principal objectif est d'éduquer et de sensibiliser un large public à cet enjeu de santé publique majeur, et de démontrer le rôle clé du diagnostic pour lutter contre cette menace.

www.amr.biomerieux.com

Leader mondial en microbiologie et pionnier dans le domaine des tests de détection de la résistance, bioMérieux est un acteur de premier plan dans cette lutte. La gamme de produits de la Société couvre en effet l'ensemble des besoins des acteurs de santé publique. A titre d'exemple, l'utilisation du test VIDAS® de dosage de la procalcitonine a obtenu en 2017 l'accréditation de la FDA.

La contribution de bioMérieux se concrétise aussi au travers de :

Sa participation à des sommets et forums internationaux

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

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

Le *World HAI/Resistance Forum*, organisé par bioMérieux en 2013, a permis d'initier la première enquête de prévalence mondiale relative aux taux d'utilisation des antimicrobiens et de résistance bactérienne en milieu hospitalier : la *Global Point Prevalence Survey* (GLOBAL-PPS). D'une envergure sans précédent, cette étude a été coordonnée par le professeur Hermann Goossens et le Dr Ann Versporten de l'université d'Anvers en Belgique, et soutenue par bioMérieux. Les résultats obtenus mettent en évidence la nécessité d'optimiser les habitudes de prescription. Cette enquête s'est rapidement imposée comme un élément majeur de mesure et de suivi des actions correctrices mises en place et a donné lieu, dans certains pays, à des programmes d'amélioration nationaux. Elle met également en évidence l'importance du diagnostic *in vitro* ainsi que la nécessité d'utiliser plus de tests de diagnostic et d'améliorer les

(1) Rapport O'Neill 2016

pratiques de prescription d'antibiotiques. Plus récemment, la GLOBAL-PPS a été relayée par l'OMS dans son nouveau *toolkit*, mettant l'accent sur les programmes de bon usage des antibiotiques dans les pays à ressources limitées. Elle a été aussi reprise par le CDDE⁽¹⁾, l'IDSA⁽²⁾ et Médecins sans Frontières (MSF). bioMérieux a depuis renouvelé son soutien pour reconduire de nouvelles enquêtes. La GLOBAL-PPS porte désormais sur plus de 90 pays, avec l'entrée de 5 nouveaux en 2019, et des données de plus de 250 000 patients hospitalisés au sein de plus de 900 hôpitaux à travers le monde.

La GLOBAL-PPS vise plus particulièrement l'éducation et les pays à ressources limitées, notamment à travers une formation en ligne développée par la BSAC⁽³⁾. Ce module de formation, associé à d'autres outils, permettra aux hôpitaux de définir des plans d'actions sur mesure, basés sur les résultats de l'enquête dans leur établissement et sur les priorités locales.

Les résultats de la quatrième édition de l'étude seront présentés lors du congrès de l'ECCMID en 2020. Pour compléter l'étude, un nouveau module optionnel dédié aux infections associées aux soins a été créé ainsi qu'un questionnaire sur les programmes de bon usage des antibiotiques mis en place dans les hôpitaux participants.

Sa contribution à des comités consultatifs

Christine Ginocchio, Directrice des Affaires médicales de bioMérieux, a été nommée pour 4 ans comme membre du Conseil consultatif du Président américain pour la lutte contre les bactéries résistantes aux antibiotiques (*President's Advisory Council on Combating Antibiotic-Resistant Bacteria*).

Son action au sein de consortiums industriels

La Société s'est associée au lancement de l'AMR Industry Alliance, un consortium visant à conduire et mesurer les progrès du secteur industriel dans la lutte contre la résistance aux antibiotiques. Mark Miller siège au Conseil d'administration de l'AMR Industry Alliance au titre de représentant de l'industrie du diagnostic.

La Direction de la Société a signé en novembre 2017 la déclaration de la BIVDA⁽⁴⁾ pour lutter contre la résistance aux antibiotiques.

En 2018, bioMérieux a organisé une journée d'échange en présence de Lord Jim O'Neill, éminent économiste, politicien et philanthrope qui a présidé la Revue sur la résistance aux antimicrobiens (*The Review on Antimicrobial Resistance*).

En avril 2019, l'université d'Anvers, bioMérieux et le Wellcome Trust ont annoncé le lancement de VALUE-Dx, le premier projet au sein d'IMI (*Innovative Medicines Initiative*) proposé par 6 entreprises du secteur du diagnostic *in vitro*. Ces entreprises se sont associées à 20 autres partenaires pour supporter la lutte contre la résistance aux antibiotiques et améliorer la prise en charge des patients. L'objectif de VALUE-Dx, partenariat public-privé européen, est de faire évoluer la pratique médicale vers des prescriptions plus appropriées et personnalisées des antibiotiques, basées sur des résultats d'analyses médicales, grâce à l'utilisation des tests de diagnostic.

En outre, dans la continuité d'une collaboration avec le laboratoire pharmaceutique Pfizer, bioMérieux soutient l'étude de surveillance multicentrique iCREST (*infection-Carbapenem Resistance Evaluation Surveillance Trial*). L'objectif de ce projet est de déterminer la

prévalence des infections causées par des bactéries résistantes à la classe d'antibiotique des carbapénèmes, et également d'évaluer l'efficacité d'une nouvelle combinaison d'antibiotiques associant la ceftazidime et l'avibactam, pour traiter ces infections graves et résistantes aux antibiotiques. Cette étude utilise des produits développés par bioMérieux : le milieu de culture chromogénique CHROMID® CARBA SMART et deux tests d'antibiogramme ETEST® ceftazidime/avibactam (RUO) et ETEST® meropenem.

Son soutien à des initiatives internationales

La Société soutient de nombreuses initiatives d'aide à la lutte contre la résistance bactérienne dans les différents pays où elle est implantée. Ainsi, bioMérieux participe chaque année à la « Journée européenne de sensibilisation sur les antibiotiques » organisée à l'initiative du centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC), et à la « Semaine mondiale pour un bon usage des antibiotiques » menée par l'OMS. Dans ce cadre, bioMérieux met en place des campagnes de sensibilisation et d'éducation à l'attention des laboratoires, des cliniciens, des vétérinaires, du grand public et de ses collaborateurs, pour une utilisation plus raisonnée des antibiotiques.

Enfin, au Burkina Faso, bioMérieux a apporté son soutien au diplôme inter-universitaire d'antibiologie, co-organisé par des experts africains et français, à travers le financement de bourses d'études pour 6 étudiants de l'université de Bobo-Dioulasso. L'objectif de ce programme est de former des praticiens, en activité dans les hôpitaux publics, à la bonne prescription des antibiotiques.

bioMérieux organise aussi des rencontres de haut niveau scientifique dans le monde entier afin de permettre aux experts d'échanger sur les moyens de répondre à l'émergence préoccupante des souches bactériennes résistantes.

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

Le sepsis est une infection grave caractérisée par une réponse immunitaire de l'organisme entraînant une défaillance d'organes potentiellement mortelle. Il est l'une des premières causes de mortalité dans le monde. Environ 27 millions de personnes dans le monde sont touchées chaque année par cette pathologie.

Établir un diagnostic le plus rapidement possible est crucial pour les patients. En effet, le taux de survie est de 60 % quand les malades reçoivent le bon traitement 2 heures après la prise en charge. Il chute à 30 % s'il est dispensé 4 heures plus tard.

bioMérieux est engagée de longue date dans la lutte contre ce syndrome.

Pour répondre à cet enjeu de santé publique, bioMérieux déploie une approche unique, par solutions, et se place ainsi en véritable partenaire des professionnels de santé. bioMérieux dispose d'une offre complète, « Sepsis solution », dédiée à la prise en charge des patients à tous les stades de la maladie. Elle permet des flux de travail optimisés pour que les échantillons des patients parviennent au laboratoire et soient analysés dans les meilleurs délais.

(1) Center for Disease Dynamics, Economics & Policy

(2) Infectious Diseases Society of America

(3) British Society for Antimicrobial Chemotherapy

(4) British In Vitro Diagnostics Association

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

3.3.1.3 La gestion du risque épidémique lié aux pathogènes émergents : apporter une réponse adaptée dans les pays concernés

bioMérieux est présente de longue date dans les pays émergents et est très attentive à l'émergence de nouveaux pathogènes.

Des solutions validées en contexte épidémique

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

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

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

En avril 2017, la Société a obtenu le marquage CE du panel Respiratoire 2 plus (RP2plus) BIOFIRE® FILMARRAY®. Il permet de tester simultanément 22 pathogènes (18 virus et 4 bactéries) responsables d'infections respiratoires, dont MERS-CoV. Cette version améliorée et étendue du panel Respiratoire BIOFIRE® FILMARRAY® offre notamment un temps de rendu de résultat optimisé (45 minutes contre environ 1 heure précédemment) et une plus grande sensibilité.

Une épidémie d'infections respiratoires aiguës et de pneumonies a émergé dans la ville de Wuhan (province de Hubei, Chine) en décembre 2019. Le coronavirus appelé « Covid-19 », différent des coronavirus connus jusqu'alors, a été identifié comme l'agent responsable de cette épidémie et se dissémine depuis, majoritairement en Chine mais aussi dans d'autres pays du monde. Les équipes de recherche de bioMérieux ont démarré le développement en urgence de tests diagnostiques fiables pour détecter le coronavirus Covid-19. A la date de publication de ce document, la mise à disposition de tests au format ARGENE® est prévue pour le premier trimestre 2020 et le lancement d'un panel dédié au format FILMARRAY® est planifié pour le premier semestre 2020.

Centre d'excellence sur les maladies infectieuses tropicales et programmes de recherche

La Société a créé en 2016 un Centre d'Excellence au Brésil où les équipes locales mènent des projets de recherche sur le diagnostic des maladies infectieuses tropicales.

En avril 2017, bioMérieux et son partenaire, l'Institut de médecine tropicale de l'université de São Paulo, ont reçu le soutien financier de la Fondation pour la Recherche de l'État de São Paulo (FAPESP) pour un programme de recherche portant sur les marqueurs de sévérité des virus tels que ceux de la Dengue et du Chikungunya.

En octobre 2019, bioMérieux et l'Université de São Paulo ont officialisé la création d'une unité mixte de recherche. Sur le modèle du programme de recherche ANTOINE mené avec les Hospices Civils de Lyon (cf. § 1.6.1.3), le programme ANTONIO réalisé avec l'*Infants Institute of São Paulo* porte sur la validation des biomarqueurs chez les enfants fébriles immunocompétents et immunodéprimés. Il vise à valider des biomarqueurs permettant d'exclure une infection bactérienne et de guider la prescription d'antibiotiques.

3.3.2 Qualité et sécurité des produits

bioMérieux s'engage au quotidien pour garantir la qualité et la sécurité de ses produits et ainsi protéger patients et consommateurs (cf. § 1.5). Elle se doit de répondre aux standards les plus exigeants du marché et de veiller à ce que ses partenaires, en amont et en aval de sa chaîne de production, respectent les mêmes degrés d'exigence. Ces éléments sont accentués dans un contexte réglementaire qui évolue rapidement à l'échelle locale et internationale, engendrant une hausse du nombre de réglementations à suivre et une complexité accrue pour répondre à l'ensemble de ces exigences.

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

La responsabilité de la Société pourrait être engagée en cas d'erreur de diagnostic résultant d'un défaut de qualité d'un de ses tests et d'un défaut de performance de l'une de ses machines. Comme indiqué au § 2.1.4, la Société a mis en place une Direction qualité globale dont la mission est d'assurer la mise en œuvre d'un système de management visant à garantir le respect aux normes de qualité en vigueur et à adresser les questions réglementaires. Un département Assurance qualité dans chaque région, est impliqué dans toutes les phases de développement des produits, ainsi qu'à chaque étape de production et de distribution, incluant la surveillance après la mise sur le marché et le suivi des réclamations clients et rappels de produits.

Des audits internes réguliers sont menés sur les sites de production, ainsi que dans les filiales, pour renforcer la maîtrise des processus internes et la mise en conformité aux normes tels que MDSAP (cf. § 1.5.1).

Le Groupe fait par ailleurs l'objet d'inspections régulières sur l'ensemble de ses sites de production de la part des autorités de santé visant à assurer un contrôle indépendant et à s'engager dans un processus d'amélioration continue. La synthèse des inspections menées en 2019 est présentée au § 3.4.3.



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



• **Certifications ISO 9001 : 49 sites et filiales en 2019**

• **Certifications ISO 13485 : 12 sites et filiales en 2019**

3.3.3 Protection des données

Dans le cadre de ses activités, la Société a accès à 3 catégories de données à caractère personnel : celles de ses employés, celles de patients, et les données administratives de ses partenaires (notamment clients, fournisseurs, distributeurs).

Concernant les données des patients, la confidentialité est assurée par une réglementation particulièrement stricte aux États-Unis (*Health Insurance Portability and Accountability Act – HIPAA*) et en Europe (Règlement Général pour la Protection des Données personnelles – RGPD). Par ailleurs, les systèmes commercialisés par la Société traitent, lors de leur utilisation quotidienne, des données patients. La Société doit s'assurer, dans le cadre de la conception et du support de ces systèmes, de respecter la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de ces données ainsi que le respect des droits fondamentaux des patients concernés (cf. § 2.2.4).

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

- la politique globale de protection des données approuvée par la Direction Générale ;

- la nomination, officialisée auprès de la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL), d'un Délégué à la Protection des Données (DPO), rattaché à la Directrice Exécutive juridique, propriété intellectuelle et conformité ;
- un réseau de plus de 50 relais métiers du DPO, au sein des filiales, sites et fonctions globales, qui, formés à la réglementation, est en charge de veiller au respect de la conformité ;
- une formation en ligne au RGPD qui a pour objectif de sensibiliser les employés sur leurs droits.

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

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

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



Ainsi, le programme de mise en conformité au RGPD a permis de recenser plus de 400 processus traitant des données à caractère personnel au sein de la Société. L'évaluation de ces processus a donné lieu à 69 analyses d'impact sur la vie privée ainsi que la tenue d'un registre de traitement incluant plus de 430 applications dans le scope du RGPD.

3.3.4 Actions de mécénat et de solidarité

3.3.4.1 Mécénat

En application de la loi n° 2003-09 du 1^{er} août 2003, le Conseil d'administration de la Société a décidé de consacrer une part de son chiffre d'affaires à des opérations de mécénat. Le tableau ci-dessous décrit la répartition des fonds consacrés aux opérations de soutien de projets de mécénat, de parrainage ou de dons divers :

Actions de mécénat, dons et parrainages (en milliers d'euros)	2019	2018	2017
Actions de mécénat	4 034	3 654	3 047
Dont Fondation Mérieux	409	350	33
Dont Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux	2 000	2 000	2 000
Parrainages et autres dons	326	854	372
TOTAL	4 360	4 507	3 419
En % du chiffre d'affaires	3,5	3,8	3,0

bioMérieux est mécène du Musée de Grenoble et du Musée des Beaux-Arts de Lyon, permettant ainsi l'acquisition d'œuvres d'intérêt patrimonial majeur. Ainsi, en 2019, bioMérieux a participé à l'acquisition, pour le Musée des Beaux-Arts de Lyon, d'une peinture d'Henri Matisse, "Katia en robe jaune".

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

3.3.4.2 Engagements avec les communautés locales

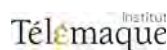
Le Groupe est acteur de la vie locale autour de ses sites et filiales en participant à des initiatives sociales et culturelles. À titre d'exemple, la Société met en œuvre une politique en faveur de l'emploi des jeunes en difficulté et de l'égalité des chances, au travers de partenariats avec les associations Sport dans la Ville et l'Institut Télémaque.



Depuis 2007, bioMérieux est l'un des principaux partenaires de l'association Sport dans la Ville en France, qui a pour but de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes issus de quartiers sensibles grâce au sport. En 2018, bioMérieux s'est associée au projet de construction d'un espace numérique sur le campus Lyonnais de l'Association. Cet espace dédié de 130 m² constitue un lieu de travail innovant pour les jeunes du programme « Job dans la Ville » et

permet de les sensibiliser au digital. Il a été inauguré le 30 janvier 2019 en présence d'Alexandre Mérieux.

En 2019, bioMérieux a souhaité poursuivre son soutien au développement du programme Apprenti'Bus. La Société a participé à l'acquisition d'un 3^e bus aménagé pour des actions itinérantes de soutien pédagogique auprès des jeunes afin de les accompagner dans leur apprentissage de la communication écrite et orale.



En 2014, bioMérieux a initié un partenariat avec l'Institut Télémaque qui s'est donné pour mission de relancer l'ascenseur social en soutenant, depuis la classe de 5^e jusqu'au baccalauréat, des jeunes méritants, de milieux modestes, désireux de réussir leurs études. La Société a financé, pour l'année scolaire 2018-2019, l'accompagnement, par certains de ses collaborateurs, de 20 jeunes sélectionnés par l'Institut Télémaque.

L'ENTREPRISE DES POSSIBLES :



Début 2019, Alain Mérieux a officiellement lancé l'ENTREPRISE DES POSSIBLES, une initiative sociétale très innovante qui entend mobiliser les entreprises de la

métropole lyonnaise et leurs salariés, pour venir en aide aux sans-abri et aux personnes les plus fragiles. bioMérieux, aux côtés d'autres entreprises, a d'ores et déjà répondu à cette mobilisation en tant qu'entreprise fondatrice de ce collectif.

Des modalités incitatives ont été mises en place pour faciliter l'engagement des collaborateurs de bioMérieux qui pouvaient ainsi se porter volontaires sous 2 formes différentes : le don de congés payés ou la réalisation de missions de bénévolat. Sur le premier volet, les salariés de bioMérieux ont répondu d'une façon exceptionnelle par le don de 214 jours de congés payés qui, ensuite

monétisés, ont permis (avec abondement de bioMérieux à 100 %) de verser la somme de 100 000 euros au Fonds de dotation de l'Entreprise des Possibles pour aider les personnes les plus fragiles. Les premières missions de bénévolat ayant été publiées en septembre 2019, un bilan sera publié courant 2020.

COURSE BIKE&RUN :

Depuis trois ans, bioMérieux soutient et participe à la course Bike&Run France, organisée chaque année sur le campus d'une grande école lyonnaise. Cette course mixte associe des étudiants issus de grandes écoles et universités, aux côtés d'entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes. En composant des binômes étudiant-entreprise, elle a pour objectif de permettre aux industriels de partager leurs valeurs avec de futurs diplômés autour d'une épreuve sportive et de rencontrer de jeunes talents autrement.

3.4 Opérer en toute indépendance et intégrité

3.4.1 Une structure actionnariale indépendante au service de la santé publique

L'engagement de bioMérieux au service de la santé publique et son expertise en biologie trouvent leurs racines dans l'histoire unique de la famille Mérieux. bioMérieux est détenue à 59 % par l'Institut Mérieux. L'Institut Mérieux met la biologie au service de la médecine et de la santé publique partout dans le monde.

Créée en 2001 par Chantal et Alain Mérieux, la Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux est une fondation familiale indépendante, placée sous l'égide de l'Institut de France. Elle est, depuis 2005, l'actionnaire de référence de l'Institut Mérieux à hauteur d'un tiers. Elle perçoit indirectement de l'Institut Mérieux une partie des dividendes versés par bioMérieux, et finance ainsi ses actions sur le terrain.

En tant qu'actionnaire de référence de l'Institut Mérieux, la Fondation Mérieux contribue à entretenir un esprit humaniste et responsable dans le Groupe. La présence de cet actionnaire de référence favorise la pérennité de la Société, contribue à l'amélioration de la santé publique notamment auprès des populations les plus démunies.

3.4.2 Partage de valeurs au profit des Fondations

bioMérieux contribue à l'engagement sociétal du Groupe en partageant la valeur créée, notamment au profit de 2 fondations : la Fondation Christophe & Rodolphe Mérieux et la Fondation Mérieux (« les Fondations »). Ces fondations familiales indépendantes luttent contre les maladies infectieuses affectant les pays en développement, en renforçant notamment leurs capacités de diagnostic. Au-delà du

renforcement des capacités locales de biologie, elles agissent pour protéger les plus vulnérables, particulièrement les mères et leurs enfants.

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

En outre, bioMérieux soutient l'action des Fondations par du mécénat. Les Fondations ont ainsi reçu 2,409 millions d'euros en 2019.



La Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux

La Fondation Christophe et Rodolphe Mérieux a pour objet de contribuer, dans les pays en voie de développement, à la recherche biologique appliquée à la santé publique, et plus particulièrement à la lutte contre les maladies infectieuses, et d'aider au développement de projets scientifiques et éducatifs.

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

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



La Fondation Mérieux

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

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

La Fondation Mérieux articule son action autour de 4 priorités :

- renforcer les capacités de recherche appliquée de terrain grâce à la formation des chercheurs, la création d'outils de diagnostic et le développement de programmes collaboratifs de recherche pour les maladies qui affectent ces pays ;
- accroître l'accès au diagnostic pour les personnes vulnérables en renforçant les capacités de biologie clinique dans les systèmes nationaux de santé par la création de laboratoires d'excellence (les laboratoires Rodolphe Mérieux), la mise en place ou la réhabilitation de laboratoires d'analyses médicales hospitaliers et la formation de leurs personnels ;
- favoriser les échanges et le partage des connaissances entre les acteurs de santé. Le Centre des Pensières (Annecy, France), lieu de rencontres et d'échanges Nord/Sud, joue un rôle clé dans la diffusion mondiale des savoirs et de l'innovation scientifique. Depuis

plus de 30 ans, il accueille des acteurs de santé de toutes disciplines et de tous pays : chercheurs, cliniciens, biologistes, pharmaciens, vétérinaires, représentants des autorités de santé et réglementaires ;

- agir pour la mère et l'enfant dans une approche de santé globale.

En 2019, à titre d'exemple, les réalisations des Fondations sont les suivantes :

- Le Laboratoire Rodolphe Mérieux de Beyrouth, observatoire des agents pathogènes et des maladies infectieuses au Liban, a été nommé laboratoire national de référence pour la tuberculose.
- Au Laos, un laboratoire container de niveau P3 a été installé au Centre d'Infectiologie Lao Christophe Mérieux pour permettre le diagnostic et le suivi de la tuberculose. Ce laboratoire a reçu l'accréditation aux normes ISO 15189 et ISO 15190 (qualité, compétence et sécurité des laboratoires de biologie médicale).

Engagés dans la lutte contre le virus Ebola en République Démocratique du Congo

bioMérieux a soutenu les activités de la Fondation Mérieux dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Maladie à Virus Ebola qui sévit en République Démocratique du Congo. À ce titre, bioMérieux a fait don de systèmes BIOFIRE® FILMARRAY® et de panels Global Fever Panel-RUO (réservé à une utilisation en recherche uniquement) et BioThreat-E (Ebola).

- La Fondation Mérieux a dispensé pour la première fois une formation sur la résistance aux antibiotiques, en partenariat avec l'université Paris-Diderot. Cette formation vise à soutenir les objectifs du plan d'action mondial de l'OMS pour combattre la résistance aux antibiotiques et à renforcer les capacités de prise de décision stratégique, particulièrement dans les pays à faibles et moyens revenus.
- Les Fondations ont initié la construction d'un centre médico-social dédié aux femmes et enfants Yézidis à Shekan (Irak). Inauguré en 2019, ce centre est composé d'unités pour la prise en charge psychologique, d'ateliers de production et d'espaces de jeux et de sport pour les enfants.
- Au Liban, la construction d'un centre médico-social pour les réfugiés a été réalisée par les Fondations, avec le soutien de ses partenaires. Situé dans la plaine de Bakaa, ce centre apporte un suivi médical, des consultations gynécologiques, obstétriques et pédiatriques, ainsi que des informations sur les bonnes pratiques d'hygiène ou sur des questions sociales.

bioMérieux aux côtés du centre Betania à Madagascar

bioMérieux a apporté son soutien financier au centre Betania situé à Ankasina, à Madagascar. Ce centre, dont la Fondation Mérieux est partenaire, est composé d'un dispensaire médical pour les femmes enceintes et les jeunes mamans, d'une école, et d'une cantine pour les enfants. Les fonds alloués par bioMérieux ont servi à réhabiliter le bâtiment médical et à construire un bâtiment sanitaire, dans le but de renforcer la prévention des maladies infectieuses.

3.4.3 Conformité réglementaire applicable aux produits

Comme décrit aux §1.5 et 2.3.2, les réglementations applicables à bioMérieux sont nombreuses, variées et évoluent rapidement au gré de leur mise en œuvre et transpositions locales. Il existe également un risque que ces évolutions réglementaires ne soient pas identifiées, interprétées et mises en vigueur dans les délais requis.

La Société doit notamment répondre aux obligations réglementaires suivantes :

- exigences liées à l'industrie, telles que notamment les normes ISO (notamment 9001 et 13485), MDSAP (*Medical Device Single Audit Program*), UDI (*Unique Device Identifier*), IVDR (*In Vitro Diagnostic Regulation*), *Post-Market vigilance* ;

- réglementations locales et internationales notamment liées à la gestion des importations et exportations.

La mise en conformité est par la suite contrôlée par les équipes d'audit interne qualité qui s'assurent de la robustesse des processus, des données ainsi que de la documentation afférente aux différentes exigences réglementaires applicables.

Afin de répondre à ces enjeux, la Société a mis en place un Comité de veille réglementaire trimestriel (*Global Watch Committee*) ayant pour but d'identifier, prioriser et suivre la mise en application des principales évolutions réglementaires à travers le Groupe.

La Société est par ailleurs soumise à des inspections régulières de la part des autorités réglementaires locales ou internationales. Les résultats des inspections menées en 2019 sont détaillées ci-dessous :

Principales inspections des autorités réglementaires des sites de bioMérieux en 2019

Site	Organisme	Date	Commentaires
EMOA			
Marcy, Craponne, La Balme, Grenoble, Verniolle (France) et Florence (Italie)	LNE-Gmed, organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, notamment la FDA, selon les référentiels MDSAP (<i>Medical Device Single Audit Program</i>), ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016	Juin 2019	Renouvellement des certifications MDSAP, ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016
Combourg (France)	LNE-Gmed, organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, selon le référentiel ISO 9001 version 2015	Juin 2019	Renouvellement de la certification ISO 9001 version 2015
Combourg (France)	COFRAC (Comité français d'accréditation) selon le référentiel ISO 17025	Avril 2019	Renouvellement de l'accréditation ISO 17025 des laboratoires d'étalonnage en température et du laboratoire de contrôle
Tres Cantos (Espagne)	COFRAC (Comité français d'accréditation) selon le référentiel ISO 17025	Avril 2019	Première accréditation ISO 17025 du laboratoire du site
Tres Cantos (Espagne)	LNE-Gmed, organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, notamment la FDA, selon les référentiels ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016	Mai 2019	Renouvellement des certifications ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016
AMÉRIQUES			
St. Louis et Durham (États-Unis)	LNE-Gmed, organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, notamment la FDA, selon les référentiels MDSAP (<i>Medical Device Single Audit Program</i>), ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016	Juin 2019	Renouvellement des certifications MDSAP, ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016
Lombard (États-Unis)	LNE-Gmed, organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, selon le référentiel ISO 9001 version 2015	Juin 2019	Renouvellement de la certification ISO 9001 version 2015
Rio (Brésil)	LNE-Gmed, organisme notifié désigné par certaines autorités réglementaires, selon le référentiel ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016	Juillet 2019	Renouvellement des certifications ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016
BioFire Diagnostics – Salt Lake City (États-Unis)	BSI, organisme désigné par certaines autorités réglementaires, notamment la FDA : audit de suivi de certification, selon le référentiel MDSAP, ISO 9001 version 2015, ISO 13485 version 2016	Septembre 2019	Renouvellement des certifications MDSAP, ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016
ASPAC			
Shanghai (Chine)	LNE-Gmed, organisme notifié du site de Pudong, selon les référentiels ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016		Arrêt de la production en juin 2019 sur le site de Pudong

3.4.4 Éthique des affaires

3.4.4.1 Lutte contre la corruption

bioMérieux est exposée à des risques de corruption liés à son activité (cf. § 2.3.1).

L'engagement de bioMérieux au service de la santé publique s'inscrit dans une démarche de protection des intérêts des patients en préservant sa réputation et les intérêts de ses actionnaires. bioMérieux opère dans un cadre de principes d'éthique, de directives,

de procédures et de standards qui correspondent aux normes déontologiques en vigueur. Ainsi, bioMérieux développe un programme de lutte contre la corruption, conformément aux réglementations en vigueur et principes du Pacte Mondial. En particulier, bioMérieux et ses collaborateurs s'engagent à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin d'emploi et de profession.

Ce programme est sous la responsabilité de la Directrice Exécutive juridique, propriété intellectuelle et conformité à travers le département Éthique et conformité. Le responsable global de la Conformité s'appuie sur des responsables régionaux et locaux pour les 3 principales filiales, ainsi que sur une équipe en charge du contrôle des exportations.

Les principes éthiques de la Société s'étendent partout où bioMérieux opère. Pour cette raison, des équipes Éthique et Conformité relais ont été établies sur chacun des sites et ont pour responsabilité d'assurer localement la diffusion et l'application des fondements éthiques et conformité du Programme. Ces équipes s'assurent également que les directives internes Groupe, ainsi que les lois et procédures locales, sont appliquées. Chaque site ou filiale a sa propre équipe d'Éthique et de Conformité locale qui comprend *a minima* le dirigeant de la filiale ou le directeur de site, le responsable ressources humaines, le directeur financier et un coordinateur de formation. Cette équipe est le relais de l'équipe centrale et a pour responsabilité d'assurer localement la diffusion et l'application du programme Éthique et Conformité.

La Direction Générale, le Comité de Direction ainsi que le Comité d'audit de la Société sont régulièrement informés du déroulement du Programme. En outre, un Comité central d'éthique et conformité composé *a minima* de la Directrice Exécutive juridique, propriété intellectuelle et conformité, du responsable Éthique et Conformité, du directeur financier, du directeur ressources humaines et du directeur de l'audit interne et des risques de l'Institut Mérieux, se réunit trimestriellement pour superviser le déroulement du programme Éthique et Conformité au sein du Groupe.

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

Par ailleurs, bioMérieux a mis en place un outil d'analyse de ses fournisseurs afin d'identifier de potentielles controverses les concernant, notamment en terme de corruption.

Enfin, la Société a mis en conformité son programme anti-corruption au regard de la loi Sapin II, en mettant en place des procédures adaptées.

Programme Éthique et Conformité

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

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

La formation des salariés aux règles d'éthique des affaires est un élément phare de ce Programme, qui s'inscrit dans une démarche de prévention des risques. Il repose sur le Code de bonne conduite dont les principes sont progressivement développés dans le Programme, selon des priorités définies annuellement.

En 2019, les principales priorités du Programme restent :

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

Code de bonne conduite

Une nouvelle version du Code de bonne conduite⁽¹⁾, complétée et adaptée aux nouveaux risques qui découlent principalement des nouvelles réglementations (notamment la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent, les relations avec les professionnels de santé, la protection des données à caractère personnel) a été communiquée à l'ensemble des salariés. Elle est disponible en 9 langues (français, anglais, chinois, espagnol, allemand, portugais, italien, russe et turc) et fait l'objet tous les ans d'une campagne globale de formation et de sensibilisation auprès des collaborateurs. Le Code de bonne conduite prévoit que tout collaborateur qui enfreint une de ses règles, encourage ou autorise une infraction au Code, fait l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail.

Sa communication est soutenue par :

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

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

Dispositifs au profit de la lutte contre la corruption

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

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

La Société a également développé un document décrivant les Pratiques d'affaires applicables aux tiers et un Formulaire

(1) <http://www.biomerieux.com/sites/corporate/files/Ethics/FR/mobile/index.html>

(2) https://www.biomerieux.com/sites/corporate/files/040268_-_att_2_-_manuel_de_prevention_de_la_corruption_-_fr_1.pdf

d'approbation des tiers afin de sensibiliser les partenaires au respect des règles de conduites éthiques de la Société dans les affaires.


Le programme de prévention de la corruption vise à :

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

Le programme Éthique et Conformité inclut des formations en ligne dont le calendrier, le contenu et les destinataires sont définis chaque année. Ces formations ont pour objectif de sensibiliser les salariés aux réglementations et procédures internes applicables, leur permettant d'adopter une conduite éthique et intègre, dans leurs relations d'affaires et de travail.

En 2019, près de 19 000 formations en ligne ont été assignées aux salariés dans l'ensemble des filiales, incluant des cours sur le Code de bonne conduite, la lutte contre la corruption et la gestion des tiers. D'autre part, des cours sur les Codes d'éthique d'AdvaMed (*Advanced Medical Technology Association*, association américaine des fournisseurs de matériels médicaux) et de MedTech Europe (association européenne des fournisseurs de matériels médicaux) et Mecomed (pour le Moyen Orient et l'Afrique) ont aussi été distribués aux employés concernés. Enfin, depuis 2016, tous les nouveaux entrants reçoivent systématiquement 3 cours obligatoires (le Code de bonne conduite, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts).

En 2016, bioMérieux avait mis en œuvre une campagne globale de formation et de sensibilisation au Code de bonne conduite pour l'ensemble de ses collaborateurs. En 2017, 2018 et 2019, la Société a assigné cette formation à tous les nouveaux entrants. En 2019, une nouvelle campagne globale de formation a été menée auprès de l'ensemble des effectifs.

 **En 2019, la Société a assigné à ses collaborateurs des formations en ligne en matière d'éthique des affaires. Le pourcentage de réalisation de ces formations s'est élevé à 79 % pour celle relative à la lutte anti-corruption, à 78 % pour celle relative à la gestion des tiers, et à 62 % pour celle relative à la gestion des conflits d'intérêt.**

3.4.4.2 Alerte professionnelle

Afin que les collaborateurs puissent s'exprimer et remonter des situations d'alerte, des structures d'écoute et de conseil ont été mises en place à travers une ligne téléphonique et une adresse électronique dédiées (cf. § 2.3.1).

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

Une ligne éthique, gérée indépendamment par un prestataire extérieur, a été déployée dans l'ensemble des pays où bioMérieux est présente. Elle met à disposition des collaborateurs une ligne téléphonique locale avec un interlocuteur parlant la langue native ainsi qu'un site Web sur lequel un rapport peut être effectué en ligne. À cet effet, chacun des employés du Groupe a reçu en 2018 une carte indiquant les coordonnées locales ou par internet pour adresser leur alerte.

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

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

3.4.4.3 Affaires publiques et gouvernementales

Environ 70 % des décisions médicales s'appuient sur les résultats de tests de diagnostic *in vitro* alors que le secteur représente 1 à 2 % des dépenses de santé⁽¹⁾. L'importance du diagnostic *in vitro* dans l'amélioration de la prise en charge des patients et son efficacité pour la soutenabilité des systèmes de santé sont de plus en plus reconnues, faisant des tests de diagnostic un élément essentiel de la médecine des 4P de demain (personnalisée, préventive, prédictive et participative).

Sur la base de ce constat, bioMérieux a créé en 2018 la fonction Affaires publiques et gouvernementales. Son objectif est de faire connaître et reconnaître auprès des décideurs publics, en particulier les autorités de santé, la valeur médicale et économique apportée par le diagnostic *in vitro*, notamment dans le combat contre la résistance aux antibiotiques, pour une prescription appropriée des antibiotiques, et pour la sécurité alimentaire.

L'équipe Affaires publiques et gouvernementales s'attache à fournir les informations utiles susceptibles d'éclairer la prise de décision publique, en toute transparence, avec intégrité et dans le respect de sa mission d'acteur de santé publique. En particulier, elle vise à ce que les spécificités du secteur du diagnostic *in vitro* soient prises en compte par les autorités. L'objectif est d'améliorer l'accès au marché et le financement des solutions de diagnostic, sur le long terme, en particulier pour les tests innovants, dans un contexte économique contraint, de changements majeurs dans la pratique médicale et l'organisation des soins médicaux, et de réformes gouvernementales en cours dans le domaine de la santé.

La Société s'engage à mener des actions collectives et individuelles, en s'appuyant sur des informations complètes, exactes, objectives et équilibrées :

- dans le respect des réglementations nationales et internationales ;
- d'une manière raisonnable ;
- dans un esprit de concertation et de transparence.



(1) Rohr et al., *The Value of In Vitro Diagnostic Testing in Medical Practice : a status report*, PLoS one, 2016 Mar 4.

Les exemples suivants illustrent l'action concrète de bioMérieux :

En France – CSF-Antibiorésistance

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

Aux États-Unis – PACCARB

Le *Presidential Advisory Council on Combating Antibiotic-Resistant Bacteria* a pour objectif de conseiller le gouvernement américain, de l'informer et de formuler des recommandations au regard des programmes et politiques de lutte contre l'antibiorésistance. La *Vice President Global Medical Affairs* de bioMérieux, Christine Ginocchio, participe activement à ce groupe.

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

- *Advanced Medical Technology Association (Advamed)* : cette association américaine assure la promotion des politiques favorisant les normes déontologiques les plus rigoureuses, l'approbation réglementaire rapide des nouveaux produits, leur remboursement à un tarif approprié et l'accès aux marchés internationaux.
- le Syndicat de l'Industrie du Diagnostic *In Vitro* (SIDIV) : cette organisation professionnelle représente les industriels du secteur en France. Elle les aide à défendre leurs intérêts en se positionnant comme l'interlocuteur de référence des pouvoirs publics. La Directrice des Affaires publiques et gouvernementales de bioMérieux, Isabelle Tongio, a été élue Présidente du SIDIV en 2019 pour une période de 1 an ;
- Medtech Europe est une association européenne de l'industrie médicale dont Yasha Mitrotti, Directeur Exécutif région Europe, Moyen-Orient, Afrique de bioMérieux, est membre du Conseil, et Isabelle Tongio, Directrice des Affaires publiques et gouvernementales de bioMérieux est membre du Comité affaires publiques ;
- *AMR Industry Alliance* est une initiative menée au niveau mondial, qui rassemble des acteurs industriels des sciences de la vie afin de répondre à l'appel des Nations Unies de 2016 pour combattre la résistance bactérienne aux antibiotiques. bioMérieux participe activement à cette organisation aux côtés d'autres compagnies du secteur pharmaceutique et du diagnostic *in vitro*.

La Société est également membre du G5 Santé et de l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP).

Le montants des cotisations versées aux organismes professionnels s'élevaient en 2019 à 726 milliers d'euros.

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

La Société se conforme, par ailleurs, à ses obligations en déclarant ses activités françaises de représentation d'intérêt à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Enfin, le Groupe interdit toute contribution directe ou indirecte (achat de biens et services) aux activités et partis politiques locaux, nationaux ou internationaux⁽¹⁾.

3.4.4.4 Marketing éthique

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

- les lois et les réglementations locales concernant la promotion et le marketing envers les professionnels de santé, les règles de bonne conduite du secteur (tels que Advamed et Medtech) et les principes du Manuel de prévention de la corruption doivent être suivis ;
- les professionnels de santé doivent être informés sur nos produits avec exactitude, transparence et loyauté ;
- un produit doit être promu uniquement selon l'utilisation locale approuvée qui en est faite, conformément à la législation locale ;
- il ne doit jamais être offert ou fourni un produit à un professionnel de santé afin de l'influencer de manière inappropriée dans sa prescription ;
- plusieurs législations nationales obligent à consigner et reporter au gouvernement tout transfert de valeur de la Société à un professionnel de santé et il est impératif de s'y conformer ;
- la comparaison des produits de la Société avec les produits de la concurrence doit être équitable, étayée et conforme à toutes les lois et réglementations applicables. Les produits ou services de la Société ne doivent jamais être étiquetés ou commercialisés de manière à les confondre avec ceux de ses concurrents. Les produits, les services et les employés des concurrents ne doivent jamais être dénigrés.

3.4.4.5 Politique fiscale de bioMérieux

bioMérieux mène une politique fiscale responsable. Au travers de ses opérations dans plus de 160 pays, sa contribution fiscale inclut une grande variété d'impôts directs et indirects, des taxes sur les sociétés, des contributions sociales, ainsi que des droits de douane, acquittés dans de nombreux pays. L'approche fiscale de bioMérieux vise à s'assurer de la conformité à la législation et aux réglementations locales, dans la lettre comme dans l'esprit, ainsi qu'aux normes internationales applicables.

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

- **une fiscalité en cohérence avec l'activité** : la fiscalité de bioMérieux est une résultante de son activité et de ses choix opérationnels. bioMérieux ne dispose pas de structure dans des paradis fiscaux, et n'alloue pas de fonction/risque à des structures sans substance économique.

(1) bioMérieux, Manuel de Prévention de la Corruption, p. 15. <https://www.biomerieux.com/en/preventing-corruption>

- Aucune filiale du Groupe n'est localisée dans les juridictions suivantes : Andorre, Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Aruba, Bahamas, Bahreïn, Barbade, Belize, Bermudes, Chypre, Curaçao, Gibraltar, Îles Caïman, Îles Cook, Île de Man, Île Maurice, Îles Vierges Britanniques, Jersey, Luxembourg, Malte, Porto Rico ainsi que Samoa ;
- Par ailleurs, pour des raisons d'opérations commerciales, le Groupe possède des filiales ou des présences dans les juridictions fiscales suivantes offrant des dispositifs fiscalement attractifs : Emirats Arabes Unis, Hong-Kong, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Singapour, Suisse et Taiwan. Le profit taxable dans ces pays est conforme aux recommandations de l'OCDE en matière de juste rémunération.
- L'organigramme juridique des principales sociétés détenues par bioMérieux SA est disponible depuis de nombreuses années dans le § 1.2.2.1 Organigramme juridique.
- **conformité** : bioMérieux s'assure que tous les impôts, taxes et prélèvements sont déclarés et acquittés en conformité aux lois et réglementations locales, et en adéquation avec les standards internationaux reconnus tels que les lignes directrices de l'OCDE. En outre, les filiales du groupe bioMérieux sont tenues d'appliquer le Code de bonne conduite qui promeut notamment l'intégrité financière de ses équipes ainsi que la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- **un équilibre international** : bioMérieux dispose d'une politique de prix de transfert, mise à jour régulièrement, qui se conforme au principe du prix de pleine concurrence et de manière générale aux recommandations de l'OCDE. Cette politique est applicable à toutes ses opérations intragroupe transfrontalières.
Pour l'établissement de ses prix de transfert, la Société a réalisé une analyse fonctionnelle rigoureuse de ses activités, afin de rémunérer chaque société du Groupe selon les fonctions exercées, les risques encourus, les actifs et les moyens utilisés. Cette analyse l'a amenée à identifier plusieurs sociétés « entrepreneurs principaux », selon les gammes de produits et services commercialisés. Ces « entrepreneurs principaux » sont situés de façon prépondérante en France et aux États-Unis. Ceux-ci reçoivent, conformément aux principes de l'OCDE, la rémunération résiduelle, c'est-à-dire le bénéfice ou les pertes restant une fois que toutes les entités participant au processus économique, notamment les sociétés commerciales, ont été justement rétribuées.
- **coopération avec les autorités fiscales** : bioMérieux favorise une communication ouverte et proactive avec les administrations fiscales de tous pays. bioMérieux contribue à l'élaboration annuelle du *Country by Country Reporting* (CbCR) qui est déclaré auprès de

l'administration fiscale française par la société consolidante ultime, Compagnie Mérieux Alliance, société mère de l'Institut Mérieux. La France met actuellement les données du CbCR à disposition de 62 pays (dont les 27 pays de l'Union Européenne, l'Australie, le Brésil, le Canada, la Chine, l'Inde, le Japon, la Corée du Sud, la Russie et les États-Unis).

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

La charge d'impôt du Groupe est expliquée dans la partie relative aux états consolidés (cf. § 6.1.2, note 25). Une analyse plus spécifique par région est effectuée ci-après.

Le taux effectif d'impôt (TEI) de la région Amériques, région qui représente 45 % du chiffre d'affaires global du Groupe, s'établit à 21 %. Ce taux, inférieur au taux légal aux États-Unis (environ 25 %), principal pays de la région, s'explique par l'impact positif du crédit d'impôt recherche et de la réforme fiscale américaine bénéficiant aux entreprises produisant aux États-Unis et vendant à l'étranger (réduction de la charge d'impôt par le biais de la déduction FDII - *Foreign-derived Intangible Income*). Hormis ces éléments, le TEI de la région Amériques s'établirait à 25 %.

Le taux effectif d'impôt (TEI) de la région EMOA, région qui représente 36 % du chiffre d'affaires global du Groupe, s'établit à 22 %. Ce taux, inférieur au taux légal français de 34,43 %, s'explique par l'impact positif, en France, du crédit d'impôt recherche et de la réduction d'impôt mécénat. Hormis ces éléments, le TEI de la région EMOA s'établirait à 30 %.

Le taux effectif d'impôt (TEI) de la région Asie Pacifique, région qui représente 19 % du chiffre d'affaires global du Groupe, s'établit à 64 %. Le taux moyen de la région est impacté de façon négative par les pertes de la société Hybiome qui bénéficie d'un taux d'imposition de 15 %, et par des déficits non reconnus sur des activités de *manufacturing* en Inde et en Chine. Hormis ces éléments, le TEI de la région Asie Pacifique s'établirait à 30 %.

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



3.5 Favoriser le développement et le bien-être de nos collaborateurs

Les collaborateurs constituent la richesse de bioMérieux. Ainsi, la gestion des ressources humaines constitue un enjeu pour bioMérieux.

Environ 73 % des collaborateurs sont localisés en France et aux États-Unis. C'est pourquoi les actions décrites ci-dessous font essentiellement référence à ces 2 pays, qui font ainsi figure de pilotes avant la mise en œuvre dans les autres pays du Groupe. Ces actions servent de référence pour la politique sociale que bioMérieux s'efforce d'appliquer à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde en tenant compte des législations et cultures locales. Par exemple, les procédures de recrutement, la politique salariale, la politique formation et les entretiens annuels s'appliquent d'une manière identique à l'ensemble des salariés, dans le monde.

bioMérieux a été officiellement reconnue en 2020, par le *Top Employers Institute* comme l'un des meilleurs employeurs pour la qualité de ses conditions de travail, en Chine pour la seconde année consécutive, en France, aux États-Unis et en Afrique du Sud.

Basé sur l'évaluation de 600 pratiques RH (par exemple la gestion des talents, des performances, la formation, la rémunération et la culture d'entreprise), la restitution des résultats permet d'obtenir un outil d'aide à la décision pour faire évoluer la stratégie et mettre en place des actions d'amélioration continue.



bioMérieux figure à la 3^e place du palmarès des entreprises les plus attractives de France et a été récompensée pour la troisième année consécutive lors de la 10^e édition des *Randstad Awards* ⁽¹⁾.

3.5.1 Une culture d'entreprise basée sur le dialogue social

La Société considère comme essentiel d'entretenir de bonnes relations sociales avec ses salariés. Il existe une tradition de dialogue social très développée avec les instances représentatives du personnel, en France mais également dans ses filiales.

La France s'est dotée en 2019 d'une nouvelle instance représentante du personnel, le Comité Social et Economique (CSE). Ainsi, un CSE d'établissement (CSEE) a été mis en place sur chaque établissement français (Marcy l'Etoile, Craponne, La Balme-IDC, Grenoble-Verniolle, Ker Lann-Combours-Ivry). Chaque CSEE se réunit au moins 1 fois par mois et est informé et consulté sur des sujets économiques, de santé et de sécurité de l'établissement. En plus de ces 5 CSEE, un CSE Central a été constitué au niveau de la Société regroupant 16 titulaires et 16 suppléants. Il se réunit au minimum 1 fois tous les 2 mois (alors que l'obligation légale est d'1 fois tous les 6 mois) et a pour mission de traiter des sujets intéressant l'ensemble de la Société. Le CSE s'est réuni 11 fois en 2019. En fonction des sujets traités, les membres du Comité de Direction participent à ces réunions qui ont notamment permis d'aborder la situation de la Société, son environnement, ses résultats financiers, la stratégie mondiale de la Société à 5 ans, sa politique de R&D, sa stratégie industrielle, les évolutions de l'organisation, le bilan social et le rapport égalité femmes/hommes, dans le contexte de l'application des accords d'entreprise.

Par ailleurs, depuis 2008, un Comité d'Entreprise Européen (CEE) a été créé, intégrant toutes les filiales européennes de bioMérieux. Il

s'est réuni 2 fois en 2019 et traite des sujets dépassant le périmètre France.

Chacune de ces instances (CSEE, CSEC, CEE) est animée par 1 président et 1 secrétaire. Chaque CSEE et le CSEC sont par ailleurs dotés d'une commission chargée de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des collaborateurs. Les accords collectifs, négociés avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise (CGT et CFDT en 2019), prévoient tous la constitution d'une commission de suivi, composée des signataires de l'accord. Ces commissions sont chargées de suivre l'application des accords et d'en faire des bilans réguliers. A titre d'exemple, la commission égalité professionnelle Femme/Homme et la commission handicap suivent des indicateurs de performance chiffrés, et la commission centrale de santé sécurité et conditions de travail suit les indicateurs de l'accord Santé au travail signé en 2012.

Les accords et avenants conclus en 2019 sont les suivants :

- un accord sur la Qualité de Vie au Travail a été signé à l'unanimité le 31 janvier 2019. Cet accord innovant, remarqué par le Ministère du Travail et distingué par les Assises du Droit Social, instaure de nouveaux modes d'organisation du travail, par exemple un télétravail non régulier appelé *FlexJob*, et engage l'entreprise dans des démarches de qualité et bien-être auprès des salariés ;

(1) L'étude *Randstad Employer Brand Research* a été menée en 2018 par l'institut indépendant TNS auprès du grand public sur un panel de 250 entreprises avec plusieurs milliers de personnes, qui se sont prononcées sur une dizaine de critères majeurs comme le salaire, la sécurité de l'emploi, les perspectives de carrière, la responsabilité sociale, etc.

- un accord d'entreprise signé à l'unanimité, relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les conditions de travail et l'égalité professionnelle ;
- un accord octroyant un supplément d'intéressement aux collaborateurs en France afin de partager les fruits de la croissance importante en 2018 ;
- un nouvel accord d'intéressement a été signé à l'unanimité pour les années 2019 à 2021 permettant à bioMérieux de partager les fruits de la croissance avec ses collaborateurs ;
- un accord sur le dialogue social et la mise en place des Comités sociaux et économiques au sein de chaque établissement en France, signé à l'unanimité, reprend les droits et obligations des partenaires sociaux au sein de bioMérieux SA, notamment les avancées en terme de dialogue social octroyées aux représentants du personnel, qu'ils soient élus par les collaborateurs ou désignés par les syndicats représentatifs au niveau national ;
- un accord et un avenant sur l'organisation des élections professionnelles au sein des 5 établissements français ;
- un avenant à l'accord Plan d'Épargne Entreprise signé à l'unanimité permet à chaque collaborateur éligible en France, de souscrire des parts du Fonds OPUS et ainsi être détenteurs d'actions de bioMérieux (cf. § 3.5.3.1 « Actionnariat salarié »).

Par ailleurs, un projet de négociation sur la gestion dynamique des fins de carrières a été initié.

Certains accords signés par bioMérieux ont été reconnus, illustrant ainsi la qualité du dialogue social en France et encourageant la Société à poursuivre son engagement.

bioMérieux a été reçue au Ministère du travail le 28 juin 2019, lors des journées du dialogue social organisées par Madame la Ministre Muriel Pénicaud, pour détailler les avancées contenues dans l'accord Qualité de Vie au Travail.

Ce même accord a été sélectionné par les Assises du Droit Social pour concourir au prix de l'accord le plus innovant de l'année et a reçu le 2^e prix, remis par Mme Myriam El Khomri, ancienne Ministre du travail.

Par ailleurs, l'organisation du travail s'est structurée avec la mise en place de nombreux accords depuis l'accord relatif à la mise en œuvre des 35 heures. Ainsi, bioMérieux, s'est toujours attachée à favoriser la qualité de vie au travail de ses collaborateurs en assurant une meilleure flexibilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. À titre d'exemple, ont été mis en œuvre ou améliorés les horaires variables, les horaires décalés, les horaires de nuit, les suppléances samedi-dimanche, avec des compensations tenant compte de la pénibilité de ces horaires, et les contreparties aux déplacements hors temps de travail.

L'accord « Santé au travail », relatif à l'amélioration de la santé et au bien-être des salariés au travail, porte une attention particulière aux postes de travail, à l'organisation, au travail de nuit, à la prévention des risques psycho-sociaux et de harcèlement, dans le respect du principe de non-discrimination. Cet accord instaure le télétravail régulier pour certains personnels autonomes, qui peut s'appliquer d'une manière constante, ou à l'occasion d'événements particuliers nécessitant une diminution des trajets domicile-lieu de travail (grossesse, réadaptation après un accident de santé).

Les risques psycho-sociaux (RPS) sont l'un des principaux sujets d'attention de bioMérieux (cf. § 3.5.5.3).

3.5.2 Gestion des effectifs et des compétences

3.5.2.1 Gestion des carrières et de la performance

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

Depuis plusieurs années, le Comité de Direction et la fonction Ressources Humaines animent le processus *Talent Pool & Succession Plan* afin d'identifier, développer et fidéliser les talents. En 2019, plus de 98 % des talents identifiés sont restés dans la Société. L'identification de ces collaborateurs à fort potentiel permet de bâtir les plans de succession sur les postes stratégiques, définis lors du processus de *Strategic Workforce Planning*. En collaboration avec Mérieux Université, la Société a conçu des programmes et parcours spécifiques afin d'accompagner leur développement et leur prise de fonction.

À partir du plan stratégique à 5 ans, les Régions déclinent leur plan de GPEC prenant en compte les orientations du Groupe et leurs spécificités. Les principaux axes pour 2019 et les années à venir sont notamment :

- la maîtrise de nouvelles compétences métier (ventes, *supply chain*, médical), répondant aux évolutions des marchés, des technologies et de la digitalisation ;
- le renforcement des pratiques managériales, avec la mise en place du *Leadership Competence Model*, et de l'approche interculturelle.

Les plans de formation faits dans les pays déclinent ces thématiques comme axes prioritaires de développement et accompagnent les grands projets de transformation de la Société.

Un processus spécifique de gestion de la performance (PMP – Processus de Management de la Performance) s'applique à tous les collaborateurs du Groupe. Il s'agit d'un outil d'évaluation de la performance des collaborateurs sur l'année écoulée (maîtrise de la fonction et atteinte des objectifs) ainsi que d'un outil de développement (les souhaits et besoins individuels des collaborateurs sont identifiés) ; sur la base de ces entretiens bi-annuels, des actions nécessaires à l'amélioration de la performance collective et individuelle sont mises en place. L'entretien de mi-année a pour objectif de définir le plan de développement des collaborateurs, notamment le plan de formation.

3.5.2.2 Formation

bioMérieux s'appuie sur deux piliers pour répondre aux besoins de développement des collaborateurs, d'une part l'université d'entreprise « Mérieux Université » qui a pour vocation de former les collaborateurs du groupe Institut Mérieux, et, d'autre part une organisation spécifique à bioMérieux pour être au plus proche des besoins locaux et régionaux.



L'offre de Mériex Université est déployée dans quatre pôles régionaux en France, aux États-Unis, en Chine et au Brésil et regroupe :

- des programmes dédiés aux managers afin de diffuser une culture managériale commune entre les entités du groupe Institut Mériex :
 - un programme *Manager and Leadership Essentials* est proposé pour tous les managers du Groupe,
 - un programme d'intégration des nouveaux managers *New Leader Induction*, qui permet aux participants de mieux appréhender les enjeux du Groupe, sa stratégie, et de les fédérer autour d'une culture managériale commune,
 - le programme *Fit For the Future* a également eu lieu pour la cinquième édition en décembre 2019. Celui-ci vise à accompagner notamment par la conduite de projets stratégiques, le développement à des postes de leaders, des managers dotés d'un potentiel d'évolution ;
- des parcours de formation spécifiques à certaines fonctions proposés au sein d'académies. Il s'agit à la fois d'adapter les compétences de chaque famille de métier, d'anticiper et accompagner les transformations majeures qui les impactent, d'animer une communauté de pratiques active et innovante. Ces parcours sont conçus en collaboration avec les responsables des métiers concernés. À ce titre en 2019, plusieurs parcours *Essentials* existent, notamment en Finance, Marketing, Ventes, *Manufacturing*, *Supply Chain*, Gestion de Projets, parcours R&D ;
- des accompagnements individuels (*Coaching*) et collectifs (*Teambuilding*).

Par ailleurs, la formation aux produits constitue toujours un axe indispensable pour répondre au mieux aux besoins des clients de bioMériex.

Depuis mars 2019, Mériex Université a mis à disposition des employés de l'Institut Mériex une solution digitale d'apprentissage des langues qui propose un centre de ressources appelé *Essentials* pour travailler cinq langues : anglais, français, espagnol, allemand et italien. Elle comprend des entraînements à la compréhension orale et écrite, au vocabulaire, à la grammaire et à la prononciation.

Afin de faire évoluer les compétences bureautiques et digitales au sein de bioMériex, une autre plateforme est à la disposition depuis janvier 2018 des employés de la région EMOA et depuis janvier 2019 également des employés des régions Asie Pacifique et Amériques. Cette plateforme comprend, sous forme de courtes vidéos (*micro-learning*), des formations sur plus de 400 outils et plateformes (bureautique, communication, internet, multimédia, systèmes d'exploitation, etc.).

bioMériex développe l'utilisation d'outils digitaux pour la formation de ses collaborateurs. Une plateforme de formation déployée depuis 2017 permet à chaque collaborateur de consulter l'intégralité de l'offre de formation de bioMériex de manière centralisée et ce, quelle que soit la modalité pédagogique (formation présentielle, *e-learning*, *blended learning*, vidéo, etc.). Cette dernière permet, au niveau mondial, d'accélérer la digitalisation des apprentissages et de répondre pour un large public et de manière plus réactive, aux compétences émergentes telles que l'adaptation aux nouveaux outils informatiques, les nouvelles réglementations ou les nouvelles méthodes de travail notamment collaboratives. En outre, bioMériex encourage l'autoapprentissage de ses salariés afin qu'ils puissent se former au-delà de leur métier.



En 2019, le total d'heures de formation s'est élevé à 241 344 heures, soit un nombre moyen d'heures de formation par salarié de 21 heures (contre 20 heures en 2018).

Le taux d'accès à la formation des collaborateurs en 2019 est de 89 %.

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par zone géographique est de 10 heures en Amériques, de 25 heures en Asie-Pacifique et de 31 heures en EMOA.

3.5.3 Attraction et rétention des talents

bioMériex veille à fidéliser ses collaborateurs et à attirer de nouveaux talents. Elle doit ainsi leur proposer des conditions professionnelles favorables et attractives. Dans un monde en constante évolution, et pour maintenir un modèle d'entreprise indépendante et axé sur les personnes, bioMériex met en place de nombreuses actions afin de créer un environnement de travail stable et satisfaisant pour tous ses employés. En particulier, bioMériex a pour ambition de mettre en

œuvre une politique mondiale dans le respect des cultures et des législations locales, grâce à un dialogue social de qualité au service d'une performance économique ambitieuse, des rémunérations attractives, et des opportunités de mobilité interne, tout en veillant à la promotion de la diversité. Enfin, bioMériex s'attache à tisser des liens étroits avec des grandes écoles et universités à travers le monde afin d'identifier et attirer des jeunes talents (cf. § 3.5.3.3).

3.5.3.1 Rémunérations

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

Structure de rémunération	<p>Les rémunérations (parts fixes et variables) sont fixées au niveau de chaque pays en fonction du contexte local, de la performance économique de la Société et des performances individuelles. Pour les cadres, la classification mondiale des fonctions permet de comparer les niveaux de responsabilités et de positionner les rémunérations en fonction de chaque marché local.</p> <p>Pour renforcer la cohésion des équipes autour des valeurs et priorités stratégiques de bioMérieux, les collaborateurs du Groupe bénéficient d'une rémunération variable. Par ailleurs, les collaborateurs en France, aux États-Unis ainsi que les <i>Global leaders</i> et les <i>Talent poolers</i> bénéficient d'une rémunération variable pondérée sur les indicateurs liés aux performances économiques de la Société communiqués au marché.</p> <p>À titre d'exemple, la rémunération des collaborateurs de bioMérieux SA se compose à la fois d'une rémunération de base (salaire de base, prime d'ancienneté, primes et majorations diverses) et d'une rémunération variable, comprenant les dispositifs légaux et la prime sur objectifs, sur décision unilatérale de l'employeur. Depuis 2016, la Société envoie à chaque collaborateur français un bilan social individuel, qui récapitule l'ensemble de ses rémunérations et avantages sociaux.</p>
Participation, intéressement et épargne salariale	<p>Un accord de participation est en vigueur chez bioMérieux SA, selon la formule légale.</p> <p>L'accord d'intéressement dont bénéficient les salariés de bioMérieux SA depuis 2013, a été renouvelé pour les exercices 2019 à 2021. Ce nouvel accord, signé en début d'année 2019, inclut une augmentation de l'intéressement principal. En outre, un supplément d'intéressement de 1 000 euros bruts a été alloué en 2019 à chaque collaborateur de façon égalitaire au terme de l'exercice 2018.</p> <p>La volonté de la Société est d'associer étroitement les salariés aux fruits de sa croissance, au travers de ces différents systèmes et des dispositifs d'épargne salariale mis à leur disposition, notamment en France : plan d'épargne d'entreprise (PEE mis en place en 1987), plan d'épargne retraite collectif (PERCO), et actionnariat. La Société encourage l'épargne de la rémunération variable collective sur ces 2 derniers dispositifs par un abondement. Le PERCO bénéficie d'un abondement de la Société qui peut aller jusqu'à 1,5 % de la rémunération annuelle brute des salariés.</p> <p>Le montant comptabilisé dans les comptes de l'exercice 2019 au titre de l'intéressement (y compris forfait social) s'élève environ à 20 millions d'euros contre environ 21 millions d'euros en 2018.</p>
Actionnariat salarié	<p>L'introduction en Bourse de la Société, le plan d'épargne d'entreprise et plusieurs plans d'actionnariat salariés pour les salariés du Groupe menés au cours des dernières années, permettent aujourd'hui à près d'un collaborateur sur deux d'être actionnaire de bioMérieux (cf. § 7.3.4).</p> <p>En 2019, la Société a souhaité poursuivre cette dynamique. Après deux premiers plans en 2017 et 2018 destinés aux employés hors France et États-Unis, un nouveau plan d'actionnariat salarié (<i>MyShare</i>) a été mis en place auprès de toutes les filiales (sauf interdiction locale). Tous les salariés disposant d'au moins 3 mois d'ancienneté ont pu participer à ce plan d'actionnariat salarié sous forme d'une décote de 30 % et d'un abondement à 100 % des 1 000 premiers euros. Le taux de participation en France s'est élevé à 65 % et à 44 % dans le reste du monde.</p>
Retraites complémentaires	<p>La Société porte une attention toute particulière à préparer la retraite de ses salariés : article 83 en France, plan 401K aux États-Unis, mécanismes similaires dans d'autres pays. Cette politique différenciante est intégrée dans la présentation de la rémunération globale de collaborateurs lors de leur recrutement et joue un rôle dans l'attraction des talents.</p>
Attribution gratuite d'actions	<p>Afin de retenir les personnes clés de la Société, comprenant les <i>Global Leaders</i> ainsi que les personnes identifiées lors du processus <i>Talent Pool</i>, bioMérieux a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique d'attribution gratuite d'actions (cf. § 7.4).</p>
Congés	<p>La plupart des filiales dans le monde ont une politique d'attribution de jours de congés supérieurs au minimum légal et récompensent la fidélité de leurs collaborateurs avec des jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté.</p>
Restauration d'entreprise	<p>La Société propose des cafétérias d'entreprise sur la plupart de ses sites et apporte une contribution financière au prix du repas payé par le collaborateur dans certains pays. Ainsi, 75 % des salariés dans le monde ont la possibilité de bénéficier d'un repas équilibré sur leur lieu de travail, permettant ainsi d'éviter certaines situations de précarité alimentaire pour ses collaborateurs. En 2018, bioMérieux a investi 1,2 million d'euros dans l'amélioration des cafétérias de 2 sites en France (La Balme et Marcy l'Étoile) et 200 000 euros dans l'amélioration de l'offre culinaire proposée aux collaborateurs (plus de produits bio, locaux, frais...).</p>

À fin décembre 2019, la totalité des frais de personnel (salaires, charges sociales, intéressement et participation) s'est élevée à 1 014 millions d'euros contre 875 millions d'euros au 31 décembre 2018 (cf. note 20 du § 6.1.2).

3.5.3.2 Promotions et mobilité interne

La mobilité interne est considérée comme l'un des éléments clés de la réussite de la politique de l'emploi. La question des compétences et des évolutions des métiers à horizon trois-cinq ans est abordée à plusieurs niveaux de la Société. Il existe des facteurs technologiques, avec l'impact toujours plus grand du digital, mais aussi économiques, en rapport avec l'évolution de la clientèle ou de la concurrence.

Grâce à sa présence mondiale et à sa diversification technologique, la Société peut offrir à ses collaborateurs des opportunités de

développement professionnel et de mobilité interne. En outre, l'appartenance au groupe Institut Mérieux offre des possibilités de mobilité au sein de l'Institut et de ses filiales.

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

3.5.3.3 Attraction et rétention destinées aux jeunes

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



bioMérieux est engagée depuis 2015 dans un partenariat avec EMLYON Business School. À ce titre, elle est l'une des premières sociétés à intégrer le *Global Business Network*, regroupant les grandes entreprises internationales partenaires de l'école. Elle devient ainsi le partenaire expert en sciences de la vie, dans le cadre du programme IDEA (*Innovation, Design, Entrepreneurship & Arts*), nouvelle approche pédagogique mise en œuvre par EMLYON et visant à former les futurs entrepreneurs de l'innovation. En matière de recherche, bioMérieux soutient le développement des travaux menés au sein de l'Institut français de gouvernement des entreprises (IFGE), centre de recherche et laboratoire social de l'EMLYON dédié aux questions de gouvernance des entreprises. Le partenariat comprend également un volet formation destiné à accompagner les collaborateurs du Groupe dans l'évolution des compétences, notamment liées à la transformation digitale des entreprises.



bioMérieux est également membre fondateur de la Fondation Université Grenoble Alpes depuis 2014. Cette fondation s'est donné pour mission de soutenir des projets de recherche et de formation d'excellence, ainsi que de promouvoir l'égalité des chances, afin d'accompagner les transitions du 21^e siècle. En 2019, la Société a reconduit son mandat auprès de la Fondation UGA pour une période de cinq ans.

Depuis 2015, bioMérieux participe également au programme *Master Excellence Health4Life* de l'Université Grenoble Alpes (UGA) et a ainsi financé 31 bourses en cinq ans afin de permettre aux meilleurs étudiants de cette filière de poursuivre leurs études dans un environnement international. Ce master de la faculté de Pharmacie de l'Université Grenoble Alpes associe des approches multidisciplinaires et présente l'originalité de développer des interfaces entre le domaine de la santé et celui de l'ingénierie informatique et mathématique. Ce partenariat permet à la Société de recruter des jeunes issus de ce cursus.

3.5.3.4 Enquêtes de satisfaction des collaborateurs

En 2019, une enquête a été lancée auprès de plus de 2 000 collaborateurs aux États-Unis afin de mesurer leur engagement. La participation s'est élevée à 71 %. Le taux d'engagement mesuré a atteint 76 %, soit 4 points de plus comparé à un échantillon de sociétés nord-américaines, et 2 points de plus qu'un échantillon de sociétés internationales du secteur Biotechnologies et dispositifs médicaux.



bioMérieux est partenaire de la Fondation INSA Lyon depuis 2010. La Société accueille chaque année des stagiaires de l'INSA, anime des conférences métiers au sein de l'école et participe à son Forum Entreprises.



Dans la continuité de ce partenariat, la Société est désormais *Corporate Partner* du programme UNITECH. Ce programme d'échange d'excellence regroupe 9 universités européennes : INSA Lyon (France), Chalmers (Suède), Trinity College (Dublin, Irlande), Université d'Aix-la-Chapelle (Allemagne), ETH Zürich (Suisse), Polytécnico de Milan (Italie), TU Delft (Pays-Bas), Loughborough University (Angleterre), UPC Barcelona (Espagne) et plus de 20 entreprises partenaires. Ce programme permet à la Société de participer à la sélection des meilleurs étudiants ingénieurs et à leur formation, fortement orientée sur les nouvelles technologies, de proposer aux étudiants des projets d'étude ou des stages et de recruter des candidats tout au long de leur cursus.



Des partenariats de longue date existent également avec l'École Supérieure de Biologie, Biochimie, Biotechnologies (ESTBB), un établissement du pôle scientifique de l'Université Catholique de Lyon. Près de 180 collaborateurs de bioMérieux en sont d'anciens diplômés et la Société accueille chaque année des jeunes en stage et en alternance. Le DRH EMOA de bioMérieux préside depuis 2008 le Conseil de perfectionnement de l'école, un lieu d'échanges avec les responsables pédagogiques permettant de recueillir l'avis de professionnels et de faire évoluer le contenu des programmes l'adaptant aux nouvelles compétences demandées par les entreprises. En octobre 2017, bioMérieux a renouvelé son engagement auprès de l'école en signant une convention formalisant son partenariat pour 3 ans.

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

La Société a conduit une autre enquête en région ASPAC (Chine, Japon, Corée) avec une participation de 82 %. À compter de 2020, elle entend généraliser cette démarche au travers d'une enquête mondiale.

3.5.3.5 #LifeAtbioMerieux

bioMérieux s'est engagée dans des initiatives et événements qui rassemblent ses collaborateurs et leur propose des offres et des prestations innovantes. Cette démarche contribue au bien-être des

salariés en permettant de décloisonner les organisations et de promouvoir le partenariat entre les équipes. Le tableau ci-dessous retrace les événements les plus marquants de l'année 2019.

Journée Boite à Idées	Dans la continuité de la journée participative lancée début 2018 donnant la parole à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, bioMérieux poursuit la mise en place et le suivi des actions proposées (près de 19 000 idées collectées). À ce titre, la plateforme collaborative <i>Enjoy&Share</i> se dote d'un 3 ^e module « petites annonces » permettant aux salariés de vendre, de donner ou d'échanger objets ou services. Ce module s'ajoute aux 2 précédents lancés en 2018 : échange de maisons et échange de séjours linguistiques pour enfants de collaborateurs.
Conciergerie	Sur les sites de Craponne, Marcy l'Étoile, Campus de l'Étoile et de La Balme, qui regroupent environ 85 % de ses employés en France, bioMérieux a ouvert un guichet multiservices permettant à ses collaborateurs de gagner du temps pendant leurs journées de travail. Environ 50 % d'entre eux sont inscrits. Ce guichet est financé par la Société. L'accès au service est gratuit pour chaque collaborateur, qui règle ses propres commandes, sur la base d'une grille de tarifs préférentiels.
Marché local bio	bioMérieux propose à ses employés, sur certains sites, l'accès à un marché de producteurs locaux favorisant une agriculture biologique et respectueuse de l'environnement. bioMérieux enrichit régulièrement l'offre proposée.
Family Days	Les sites de bioMérieux organisent régulièrement des événements visant à accueillir les familles des collaborateurs. En 2019, les sites français ont accueilli plus de 5 700 personnes (collaborateurs et leur famille) lors des journées portes ouvertes organisées sur chaque site permettant de découvrir les différents métiers de bioMérieux à travers des ateliers thématiques animés par des salariés bénévoles.
Santé et prévention	<ul style="list-style-type: none"> Des campagnes de vaccination gratuite contre la grippe sont proposées notamment aux collaborateurs des sites France, États-Unis et Asie Pacifique. En France, les salariés et leur famille bénéficient d'un service de conciergerie médicale et de téléconsultation. Ce service permet entre autres, d'avoir accès à un médecin 24h/24 et 7J/7.
Actions des collaborateurs auprès des communautés locales	Entreprise des Possibles : la Société s'est engagée au côté d'autres entreprises lyonnaises afin de venir en aide aux sans-abris et aux personnes les plus fragiles (cf. § 3.3.4.2). D'autres actions, à l'initiative de chacune des filiales de la Société, sont menées localement et se poursuivent tous les ans.



3.5.3.6 Indicateurs

 La lecture des indicateurs ci-dessous permet d'apprécier dans quelle mesure les politiques de la Société en matière de ressources humaines influent sur sa capacité à attirer et retenir ses collaborateurs.

NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT CHANGÉ DE NIVEAU HIÉRARCHIQUE

Zones géographiques	2019		2018		2017	
	Nombre de promotions	% de l'effectif	Nombre de promotions	% de l'effectif	Nombre de promotions	% de l'effectif
France	314	8,0 %	303	7,8 %	246	6,4 %
EMOA	87	2,1 %	26	1,9 %	26	2,0 %
Amériques	382	7,5 %	307	6,7 %	209	5,1 %
Asie Pacifique	65	6,0 %	33	2,9 %	34	3,2 %
TOTAL	848	7,3 %	669	6,0 %	515	5,0 %

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

TAUX GLOBAL DE ROULEMENT VOLONTAIRE

Entrées = 1 998		Sorties = 1 445		dont CDI	dont 3 ans d'ancienneté pour les CDI
CDI	1 591	Volontaires	937	855	469
CDD	407	Involontaires	508	246	106

En 2019, le taux de roulement volontaire des collaborateurs en CDI s'élève à 7,9 % et à 4,3 % pour les collaborateurs ayant moins de 3 années d'ancienneté (contre respectivement 7,5 % et 4,2 % en 2018).

TAUX D'ABSENTÉISME

Absentéisme : Valorisation/jours théoriques	2019 ^(d)			2018 ^(d)		
	Nb de jours d'absence	Nb de jours théoriques	%	Nb de jours d'absence	Nb de jours théoriques	%
Amériques ^(a)	56 511	1 103 776	5,1 %	12 564	992 319	1,3 %
ASPAC ^(b)	1 196	218 987	0,6 %	3 145	237 753	1,3 %
Chine	15	77 751	0,0 %	1 756	96 213	1,8 %
EMOA ^(c)	56 995	1 050 682	5,4 %	43 776	1 028 441	4,3 %
France	49 758	778 825	6,4 %	35 324	776 977	4,5 %

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

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

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

(d) à compter de 2018, les effectifs d'Astute sont inclus, suite à l'acquisition de cette société la même année

3.5.4 Diversité et inclusion

La diversité étant un facteur indéniable de la performance de l'entreprise, bioMérieux a mis en place une politique permettant de sensibiliser ses collaborateurs et managers. Cette politique de diversité est menée en tenant compte des spécificités locales. bioMérieux met en œuvre des actions spécifiques au niveau des processus RH afin de mesurer les évolutions dans ce domaine.

3.5.4.1 Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

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

Le dernier accord sur l'égalité femmes/hommes a été signé à l'unanimité en octobre 2017 et s'applique aux années 2018 à 2020. Il s'inscrit dans la continuité des actions précédentes et insiste sur la mise en place d'outils de suivi d'indicateurs de performance revus par une commission *ad hoc*. Il met l'accent sur la formation de tous les

acteurs internes, pour prévenir les propos et comportements sexistes, avec notamment un module de formation pour les managers consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin, cet accord prévoit des dispositions particulières pour les salariés engagés dans un protocole d'assistance médicale à la procréation. La Société dispose d'une politique de non-discrimination au titre de laquelle seules les compétences prévalent lors de l'examen d'une candidature interne ou externe pour un poste managérial.

Le réseau WoRLD (*Women Ready for Leadership Diversity*), ouvert à tous les collaborateurs, hommes et femmes, de bioMérieux dans le monde, œuvre depuis sa création en 2013 en faveur d'une plus grande mixité au sein des positions de management, en parallèle des actions menées par la direction des ressources humaines. En France, en 2019, il a poursuivi son partenariat avec l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME), association qui regroupe les réseaux d'une quinzaine de sociétés présentes sur la région Auvergne Rhône-Alpes et qui permet à des employés de bioMérieux de participer à des événements inter-entreprises sur les enjeux de la mixité en entreprise. Parmi les temps forts de l'année, deux événements de *networking* ont été organisés par le réseau. Par ailleurs, le réseau WoRLD a accompagné l'organisation d'une conférence avec le *Healthcare Business women Association* (HBA).

L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : 88/100

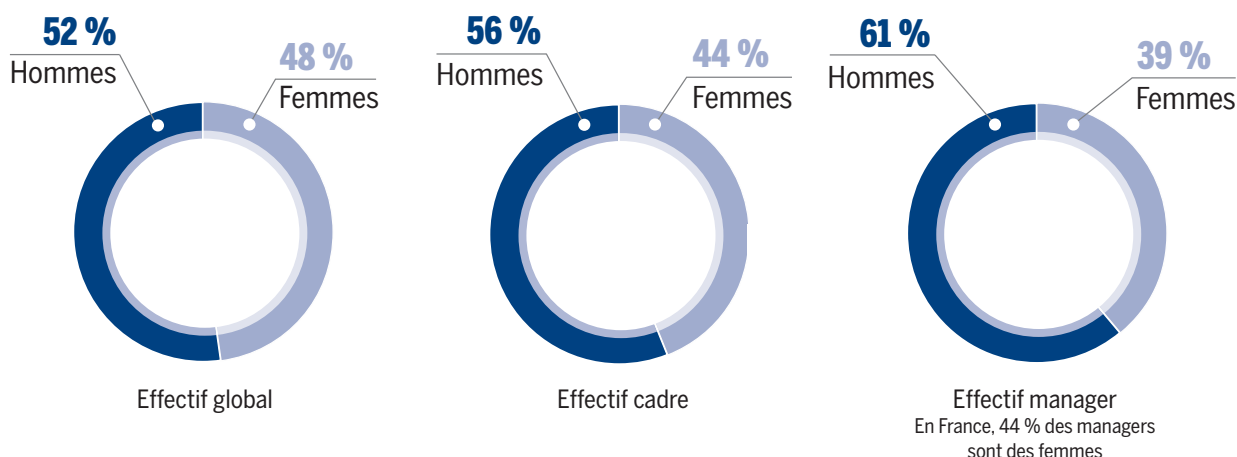
Depuis mars 2019, les entreprises françaises sont tenues de publier leur index de l'égalité femmes/hommes et ce afin d'encourager l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet index est communiqué à leur Comité social et économique, à l'inspection du travail et doit être communiqué sur le site internet de la Société. Les entreprises se situant en dessous de 75 doivent mettre en place des mesures correctives pour atteindre ce score dans un délai de 3 ans.

Cet index est calculé sur les 5 indicateurs suivants :

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

L'index a été publié sur le site internet de l'entreprise en mars 2019 et devra être recalculé chaque année en début d'année.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES AU SEIN DES EFFECTIFS CADRES ET DES EFFECTIFS MANAGER



TAUX DE PROMOTIONS INTERNES FEMMES/HOMMES

	2019			2018		
	Nombre de promotions Femmes	% de promotion Femmes	Nombre total de promotions	Nombre de promotions Femmes	% de promotion Femmes	Nombre total de promotions
France	188	60 %	314	166	55 %	303
EMOA	54	62 %	87	14	54 %	26
Amériques	148	39 %	382	146	48 %	307
Asie Pacifique	27	42 %	65	19	58 %	33
TOTAL	417	49 %	848	345	52 %	669



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

Un accord d'entreprise est signé tous les 4 ans pour l'ensemble des sites français et a été renouvelé en 2017. Cet accord prévoit un engagement de recrutement, toute nature de contrat confondue, et un budget dédié aux collaborateurs en situation de handicap permettant notamment, de favoriser le maintien dans leur poste.

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

Dans le cadre des initiatives développées par la Société depuis de nombreuses années en faveur des personnes en situation de handicap, des journées « Handibio » sont organisées en France. Elles ont pour but de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap. Ainsi, 4 journées ont été organisées en 2019 : à Verniolle, où un *escape game* a permis aux nombreux participants de vivre avec un handicap, à Saint Vulbas et La Balme, et à Marcy l'Étoile où un repas dans le noir a été organisé et a obtenu un vif succès.

Dans le cadre de l'accord Handicap et de l'engagement sociétal, le service Recrutement EMOA a renouvelé en 2019 le programme

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

La politique de bioMérieux en France dans ce domaine permet d'améliorer le taux d'emploi de salariés en situation de handicap tel qu'il est mentionné dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). En 2019, le taux d'emploi brut⁽¹⁾ de salariés en situation de handicap est de 6,07 % de l'effectif contre 5,96 % en 2018.

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

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

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Zones géographiques	% collaborateurs en situation de handicap/effectif 2019	% collaborateurs en situation de handicap/effectif 2018
France	4,8 %	4,5 %
EMOA (hors France)	1,2 %	1,1 %
Amériques	2,1 %	2,1 %
Asie Pacifique	0,0 %	0,2 %

3.5.5 Santé et sécurité des collaborateurs

3.5.5.1 Politique et organisation en matière de santé et sécurité

La démarche Santé et Sécurité s'inscrit dans une politique globale Santé, Sécurité et Environnement (SSE), signée par la Direction Générale, qui couvre l'ensemble des activités de la chaîne de valeur.

Le département SSE opère à l'échelle du Groupe, afin de développer une approche proactive et harmonisée de prévention des risques pour les personnes, les opérations industrielles et l'environnement. Ce département est rattaché au directeur *manufacturing & supply chain*, membre du Comité de Direction de la Société. Les orientations et la politique sont discutées lors de Comités SSE trimestriels, auxquels participent le Président Directeur Général, certains membres du Comité de Direction et des experts métier.

Un réseau d'animateurs en SSE est en place au sein de chaque site et filiale :

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

Un système de management SSE est en place au sein de chaque site ; celui-ci repose sur l'amélioration continue en suivant le principe du PDCA (*Plan-Do-Check-Act*).



Objectif 2020 : certification OHSAS 18001 de ses principaux sites bio-industriels.

À fin 2019, 9 sites sont certifiés OHSAS 18001 (Marcy l'Étoile, Craponne, La Balme, Saint-Vulbas, Madrid, Florence, Combourg, Grenoble et Verniolle), soit 100 % des sites européens et environ 2/3 des sites bio-industriels du Groupe (cf. § 1.7.2)

Les sites de Durham, St. Louis et Lombard (Etats-Unis) et Rio de Janeiro (Brésil), se présentent à cette certification en 2020, ce qui porterait ainsi à 93 % le taux de sites principaux couverts.

3.5.5.2 Évaluation, prévention et maîtrise des risques professionnels

La Société mesure ses taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles à travers l'ensemble de ses activités. Ces événements sont pris en compte afin de prioriser les axes d'amélioration au fil du temps et de diminuer l'accidentologie (cf. Vision 2020, § 3.7.1 « Tableau de synthèse »).



Objectif 2020 : réduction de 30 % du taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt, soit un taux inférieur ou égal à 1,3.

Résultat 2019 : - 3 % par rapport à 2015 (taux de fréquence de 1,8)

bioMérieux dispose d'une « boîte à outils » de gestion de la santé et de la sécurité au travail qui intègre de nombreux processus et outils déployés à l'échelle mondiale, par exemple :

- outil de *reporting* des situations dangereuses et suggestions d'améliorations (environ 5 000 cas rapportés chaque année par l'ensemble des collaborateurs) ;
- évaluation des risques à chaque poste de travail et mise à jour périodique ;
- inspections et audits des activités afin de vérifier l'adéquation des mesures de prévention ;
- campagnes de sensibilisation aux différents risques sous la dénomination *Proud to be a daily hero* afin de responsabiliser les employés sur les actes sécuritaires (ex : chutes dans les escaliers, chutes sur surfaces glissantes, chutes de plain-pied, etc.) ;
- bioMérieux déploie des programmes de formation spécifiques :
 - chaque nouvel arrivant suit une formation HSE adaptée au site et aux activités qu'il va conduire,
 - tous les employés qui ont une activité très spécifique doivent suivre des formations conduisant à une habilitation (électrique, cariste, travail par point chaud, travail en hauteur),
 - certains employés suivent une formation d'auditeur interne HSE et ISO 14001/OHSAS 18001,
 - d'autres formations peuvent être dispensées au cas par cas (transport de marchandises dangereuses, risque biologique, risque chimique, échauffements musculaires avant activités physiques, équipier de seconde intervention, Sauvetage Secourisme au Travail, etc.).

En 2019, bioMérieux a poursuivi un programme de formation en ligne à la sécurité automobile sur l'ensemble de ses sites et filiales. Ce programme concerne environ 2 000 collaborateurs répartis dans le monde. L'objectif de cette formation est de sensibiliser et d'améliorer la perception des employés aux risques liés à la conduite automobile. Tous les mois, les collaborateurs se connectent en ligne et suivent un module de quelques minutes, adapté aux conditions du pays dans lequel il se trouve, sur une thématique liée à la conduite automobile.

3.5.5.3 Bien-être au travail et promotion de la santé

La Société intègre la prévention des risques psycho-sociaux pour ses collaborateurs dans son processus d'évaluation des risques professionnels, et bénéficie principalement en Europe, de nombreuses expériences et actions dans leur prévention et leur analyse. Ainsi, en France, un accord sur la santé au travail a été signé avec les représentations syndicales (cf. § 3.5.1).

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

- tous les collaborateurs du Groupe sont couverts par une assurance santé (nationale, privée, ou les deux) ;
- les sites favorisent la pratique du sport par la mise à disposition d'installations sportives ou par des subventions pour l'accès à une salle de sport ;
- la Société propose à ses collaborateurs, sur la plupart des sites, une prise en charge de la vaccination antigrippale saisonnière ;
- en France, les salariés et leur famille bénéficient d'un service de conciergerie médicale et de téléconsultation. Ce service permet entre autres, d'avoir accès à un médecin 24h/24 et 7J/7 ;

- sur ses sites nord-américains, la Société déploie un programme pilote d'accès aux soins et d'éducation à la santé. Ces initiatives sont déployées notamment à travers un centre médical dédié aux collaborateurs et leur famille à St. Louis. Ainsi, les collaborateurs qui le souhaitent peuvent bénéficier de bilans de santé, de dépistages précoces du cancer, ainsi que de conseils médicaux ou nutritionnels dispensés par des professionnels. La confidentialité des données médicales est scrupuleusement respectée et la Société n'a pas accès aux données personnelles ;
- les sites de St. Louis et de Durham ont mis en œuvre des initiatives pour sensibiliser les salariés et leurs proches aux mesures de santé publique prioritaires. Le centre bioMérieux *Live Well* offre aux 800 employés du site et à leur famille, des services de premiers soins. En outre, un programme digital d'aide à la perte de poids, *Real Appeal*, est proposé aux salariés ;
- aux États-Unis, les durées des congés paternité et maternité ont été respectivement étendues à 2 et 12 semaines.

La Société a organisé un cycle de conférences sur plusieurs sites en France, abordant le thème des risques psycho-sociaux (RPS). Ces conférences, animées par un médecin enseignant formateur spécialisé, s'inscrivent dans la réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie des collaborateurs et la prévention. De plus, l'offre de formation interne a été étoffée avec un nouveau module d'une journée intitulé « Comment ne pas s'épuiser et être attentif à ses collaborateurs » destiné aux responsables de service. Par ailleurs, un programme d'évaluation des RPS est en cours de déploiement. Il est structuré en 5 étapes : création d'un Comité de pilotage sur les RPS, diffusion d'un questionnaire de diagnostic à l'ensemble des salariés, analyse, interprétation et restitution des résultats, participation de salariés à des groupes de travail ciblés sur les thématiques identifiées, et élaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions. En 2019, les efforts ont plus particulièrement porté sur les deux dernières étapes.



3.5.5.4 Indicateurs de performance sur la santé et la sécurité au travail



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

Indicateurs de sécurité ⁽¹⁾	2019	2018	2017
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	1,8	2,0	2,8
Taux de sévérité des accidents du travail	0,04	0,04	0,07
Nombre de maladies professionnelles	2	11	7

(1) Voir référentiel au § 3.8 pour le périmètre organisationnel couvert.

3.6 Promouvoir une chaîne de valeur responsable et durable

3.6.1 Achats durables et responsables

La Société fait appel à de nombreux partenaires extérieurs : achats de matières, de services et de prestations (cf. § 2.2.2).

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

Les engagements et les exigences de bioMérieux vis-à-vis de ses fournisseurs sont décrits dans la « Charte des achats responsables entre bioMérieux et ses fournisseurs ». Cette charte, revue en 2018, met en avant les aspects essentiels de la démarche d'achats responsables de la Société. Elle est signée par le Président Directeur Général et le directeur des achats, et est publiée sur le site Internet et la Société (www.biomerieux.com).

bioMérieux conduit chaque année des formations dédiées aux équipes achats pour déployer cette politique.

Depuis 2015, bioMérieux accentue ses efforts en matière d'achats responsables et inclut dans les nouveaux contrats, des clauses liées aux obligations éthique & conformité ainsi que celles spécifiques aux professionnels de santé.

En matière d'achats responsables, bioMérieux a renforcé l'évaluation de ses fournisseurs en ajoutant des critères RSE en lien avec leurs activités dans le processus de sélection, et en suivant annuellement la performance RSE des fournisseurs stratégiques.



Par ailleurs, bioMérieux a lancé en 2018 un processus d'évaluation RSE de ses fournisseurs en s'appuyant sur les services d'une agence de notation (Ecovadis). En 2019, 109 fournisseurs stratégiques pour la plupart ont fait l'objet de notations Ecovadis représentant plus de 20 % des dépenses d'achats.

La note minimum attendue de 45 sur 100 a été dépassée par 84 fournisseurs. Des plans d'actions sont discutés avec les 25 autres fournisseurs n'ayant pas atteint cette note minimale.

La moyenne des notes des fournisseurs de bioMérieux s'élève à 56, 1 alors que la moyenne d'Ecovadis s'élève à 42,4.

Depuis 2016, bioMérieux SA a renforcé, *via* un prestataire de services, ses procédures de contrôle de ses fournisseurs français, en particulier relatives aux obligations de donneur d'ordre en matière de travail dissimulé.

Par ailleurs bioMérieux s'est engagée dans une démarche d'amélioration de la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement dans le but de garantir une continuité d'activité. L'ensemble des matières premières fait l'objet d'une évaluation de risque visant à déterminer l'exposition du Groupe. Des plans de sécurisation, notamment comme la qualification de seconde source d'approvisionnement, sont mis en œuvre sur chacun des sites de production. Ils sont revus périodiquement par le Comité de Direction.

En outre, bioMérieux utilise pour certains de ses produits, des matières premières d'origine animale (par exemple sang de mouton et sang de cheval). Dans ce cadre, la Société demande à ses fournisseurs d'assurer le bien-être animal en mettant en place les structures, procédures et autorisations nécessaires. À titre d'exemple :

- Structure du Bien-Être Animal (SBEA) qui a pour mission de s'assurer que les animaux sont traités dans le respect de la réglementation en vigueur, que les protocoles validés sont bien suivis, que lors de la mise en place de ces protocoles, ceux-ci sont bien adaptés d'un point de vue douleur animale, et enfin que les conditions de traitement de l'animal sont adaptées (alimentation, soin, lumières, analgésie) ;
- Comité d'éthique ;
- Autorisation d'expérimentation animale délivrée par le ministère dans le respect de la réglementation Européenne 2010/63.

Dans le cadre de ses activités vétérinaires, bioMérieux est amenée à tester l'efficacité de ses tests sur des populations animales. Néanmoins, ces études sont faites *ex vivo* et n'affectent pas l'intégrité physique des animaux testés.

bioMérieux s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas utiliser de matières premières ou de composants contenant des minerais dont elle a connaissance qu'ils alimentent des conflits (*conflict minerals*).

3.6.2 Gestion des distributeurs

Afin d'assurer la distribution de ses produits, bioMérieux s'appuie sur un réseau de distributeurs. Selon le périmètre de service retenu, les distributeurs assurent des prestations couvrant essentiellement les champs suivants : marketing, ventes, maintenance, logistique.

bioMérieux est engagée dans un programme d'accompagnement des activités des distributeurs. Il vise à optimiser le service rendu aux clients finaux, tout en garantissant une qualité de service et de prestations répondant aux exigences réglementaires et aux standards internes. Après une sélection rigoureuse de ses distributeurs, bioMérieux porte une attention particulière à leur respect des bonnes pratiques à travers les engagements suivants :

- la formation et la sensibilisation aux pratiques d'affaires défendues par bioMérieux, ainsi qu'au Code de bonne conduite (cf. § 3.4.4.1 et 3.4.4.4) ;
- la mise en œuvre des procédures strictes quant au transport des produits bioMérieux, notamment afin de garantir le respect de la chaîne du froid, pouvant *in fine* impacter la qualité des produits (cf. § 1.5.1 et 3.3.2) ;
- la formation des distributeurs à l'installation, l'utilisation et la maintenance des instruments visant à assurer la qualité des diagnostics réalisés par les clients ;
- l'accompagnement à la mise en œuvre des procédures de vigilance et de gestion des réclamations clients (cf. § 1.5.2.1 et 1.5.3) ;
- l'éducation médicale visant à promouvoir la valeur des produits de bioMérieux.

La Société s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue auprès de ses distributeurs et à ce titre, cultive une relation durable et pérenne au service des professionnels de santé et des industriels.

La Société est actuellement en cours de révision du processus général de sélection, d'accompagnement, et de suivi de ses distributeurs, ainsi que des indicateurs associés.

3.7 Limiter notre impact sur l'environnement et le changement climatique

3.7.1 Gouvernance et politique

Dans l'optique de maîtriser les risques environnementaux et de minimiser son empreinte écologique (cf. § 2.2.6), bioMérieux évalue ses impacts sur l'environnement (sol, eau, air, bruit, odeurs, énergie, déchets...). Ses initiatives s'inscrivent dans une démarche d'économie circulaire fondée sur une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières primaires.

La gestion de l'environnement s'effectue suivant le principe de l'amélioration continue et inclut la planification d'objectifs environnementaux, le déploiement d'un plan d'actions et d'une organisation responsabilisante, le système de surveillance et mesurage (indicateurs, inspections, audits), et la revue de l'atteinte des objectifs.

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

En application de cette politique, bioMérieux a défini ses objectifs au travers du programme « Vision 2020 Santé, Sécurité et Environnement ». Un nouveau plan plus ambitieux est en cours de définition pour les années à venir en accord avec les principes internationaux. Les objectifs fixés sont les suivants :

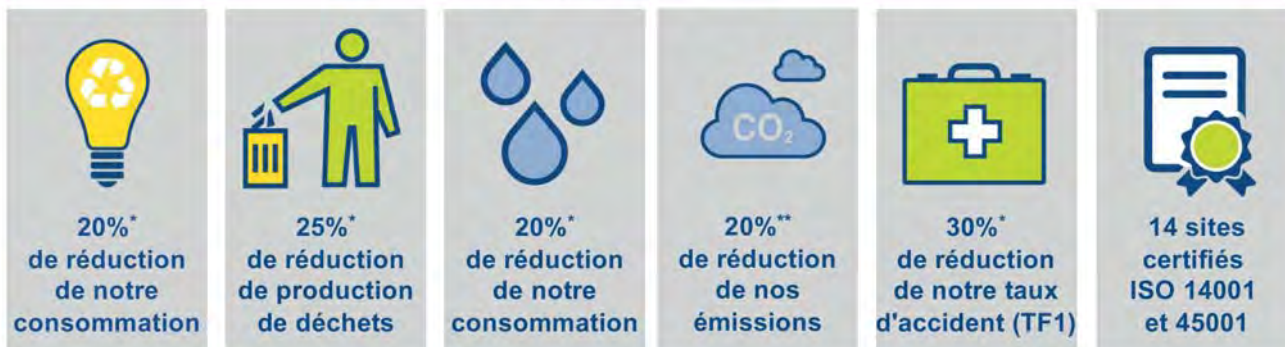
- améliorer la performance environnementale ;
- évaluer l'impact environnemental des produits et des matériaux qui leur sont associés à chaque étape de leur cycle de vie, pour tenir compte des meilleures pratiques en vigueur et pour soutenir un plan d'amélioration ambitieux ;
- généraliser l'engagement des filiales et des sites, ainsi que des collaborateurs du Groupe pour la réussite de ce programme ;
- introduire les standards SSE de bioMérieux dans la relation avec les fournisseurs et accompagner son déploiement chez les prestataires logistiques ;
- mettre en place des outils destinés aux collaborateurs afin de collecter des informations, suggérer des améliorations, et déployer efficacement la politique SSE (cf. § 3.5.5.1).

3



VISION HSE 2020

CIBLES 2020



2015

Année de référence

ENERGIE 106 MWh/M€	DECHETS 5,5 T/M€	EAU 302 M ³ /M€	CO2 34 T/M€	TF1 1,9	SITES CERTIFIES 6
-----------------------	---------------------	-------------------------------	----------------	------------	----------------------

Performance 2019

Comparaison à l'année de référence

84 MWh/M€	3,6 T/M€	246 M ³ /M€	26 T/M€	1,8	9
-20%	-35%	-19%	-26%	-3%	64%

* Par rapport à l'année de référence 2015 – ramenées au chiffre d'affaires

** sur Scope 1 et Scope 2

Dans le cadre du déploiement de cette politique, la Société dispense de nombreuses formations à la protection de l'environnement :

- à l'occasion de l'arrivée de chaque nouveau collaborateur ;
- dans le contexte du déploiement du système de management de l'environnement sur les sites selon la norme ISO 14001 : sensibilisation aux impacts environnementaux et aux bonnes pratiques de prévention, et formation à l'audit interne environnemental ;
- dans le cadre de projets de réduction des déchets et de consommation d'énergie : formations *ad hoc* aux fonctions concernées (opérateurs de production, équipes *packaging*) afin de réduire les rejets de produits non justifiés (cf. § 3.7.3.3).

Le département Santé, sécurité, environnement (SSE) élabore, soutient et contrôle l'application de la politique environnementale. Celle-ci est validée et suivie par le Comité SSE (cf. § 3.5.5.1). Sa mise en œuvre est de la responsabilité de chaque entité qui a la charge d'assurer la maîtrise des conséquences des activités de bioMérieux sur l'environnement.

Le département SSE assure la veille de toutes les exigences réglementaires dans leur domaine (au niveau international, national et local), ainsi que le développement et la mise en œuvre des processus et procédures pour assurer la conformité à ces exigences. En particulier, ce département assure la veille et le respect des réglementations spécifiques aux substances dangereuses (REACH, Biocides, GHS, CLP, ROHS).

Il participe également au dispositif de maîtrise des risques d'interruption de la production et de la *supply chain*. Les procédures et les processus sont développés et implémentés pour identifier les risques majeurs et les maîtriser à travers les plans de continuité d'activité.

Dans le cas des nouveaux projets d'investissement (agrandissement, nouvelle implantation, augmentation de capacité de production, etc.), une analyse préalable d'impact sur l'environnement est conduite. Pour les constructions, des lignes directrices détaillées sont définies dans un document appelé « exigences HSE pour les constructions nouvelles et rénovations majeures ».

3.7.2 Éco-conception des produits

L'éco-conception consiste à intégrer des critères environnementaux dès la conception d'un produit (ou d'un service). L'objectif est d'en réduire les impacts et d'en augmenter la performance tout au long de son cycle de vie. Cette démarche tient compte de l'équilibre entre les exigences environnementales, techniques, économiques et sociales.

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

La volonté de la Société en matière d'éco-conception a été réaffirmée en 2019 par le Comité SSE. Un programme ambitieux est en cours de développement avec, notamment les départements R&D et SSE, afin d'améliorer la performance environnementale des produits de la Société.



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

- la distribution des réactifs VIDAS® jusqu'aux clients et l'usage de l'instrument par les clients sont les 2 étapes du cycle de vie contribuant majoritairement à l'empreinte environnementale du produit VIDAS® ;
- le cycle de vie du produit présente des impacts environnementaux principalement liés au réchauffement climatique et à l'eutrophisation.

Ainsi, la Société a confirmé l'importance du choix des modes de transport de ses produits afin d'en améliorer l'empreinte globale (cf. § 3.7.3.2). Par ailleurs, forte de cette première analyse, bioMérieux poursuit le déploiement des ACV à ses principales gammes.

3

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

3.7.3.1 Certifications



À fin 2019, 9 sites sont certifiés ISO 14001:2015 (Marcy l'Étoile, Craponne, La Balme, Saint-Vulbas, Tres Cantos, Florence, Combourg, Grenoble et Verniolle). Les sites de Durham, St. Louis et Lombard aux États-Unis et Rio de Janeiro au Brésil, se présentent à cette certification courant 2020, ce qui porterait ainsi à 93 % le taux de sites principaux couverts. Deux filiales commerciales complètent cette liste de certifications (bioMérieux Espagne et bioMérieux Italie).

3.7.3.2 Émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2013, la Société réalise annuellement un bilan des émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble du Groupe. Elle prévoit dans ses contrats de transports internationaux et de logistique des exigences en matière d'émissions de gaz à effet de serre générées par les prestations effectuées par ses cocontractants, ainsi que des recommandations destinées à diminuer leur impact environnemental. Depuis 2017, elle participe au CDP (*Carbon Disclosure Project*) et utilise les résultats pour structurer sa démarche en matière de changement climatique.



Objectif 2020 : réduction de 20 % de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre directes (Scope 1) et liés à l'achat d'énergies (Scope 2) par rapport à 2015.

Résultat 2019 : -26 % (68 200 tCO₂e)

Dans le cadre de la politique et de la vision HSE, bioMérieux a mis en place des initiatives afin de réduire son empreinte carbone.

Initiation du transport multi-modal : la Société s'est engagée à augmenter sa part de transport maritime par rapport à l'aérien à hauteur de 20 % d'ici 2020. Ses actions ont permis de dépasser significativement cet objectif puisqu'à fin 2019, le transport maritime représentait déjà 34 % du total contre 15 % en 2018.

Déplacements professionnels : la Société mène une politique volontariste de réduction et d'optimisation des déplacements ; elle conduit le déploiement d'installations de « télé-présence » inter-sites, permettant de conduire des réunions en vidéo-conférence dans des conditions proches de réunions physiques. Depuis fin 2016, les principaux sites sont équipés.

Maintenance et mise à jour des instruments à distance : le développement de la solution informatique VILINK™, permettant aux clients de bioMérieux de bénéficier d'interventions à distance pour la résolution d'incidents, ainsi que pour des opérations de maintenance et des mises à jour, s'est poursuivi en 2018. Cette solution contribue à limiter le déplacement des ingénieurs terrain et à augmenter la vitesse de résolution de problèmes pour les clients.

Compensation carbone : depuis octobre 2018, bioMérieux en partenariat avec son fournisseur de gaz naturel en France, compense l'intégralité des émissions liées à la consommation de cette énergie. Ainsi, bioMérieux participe au financement de projets de réduction d'émissions de CO₂ dans des pays en voie de développement.

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

La Société a défini une politique de télétravail, en vigueur depuis plusieurs années, qui contribue à réduire les déplacements domicile-travail.

Flotte automobile : une gamme de véhicules hybrides est proposée aux collaborateurs disposant de véhicules de fonction. En outre, depuis 2018, la Société favorise cette gamme par l'octroi d'un budget additionnel.

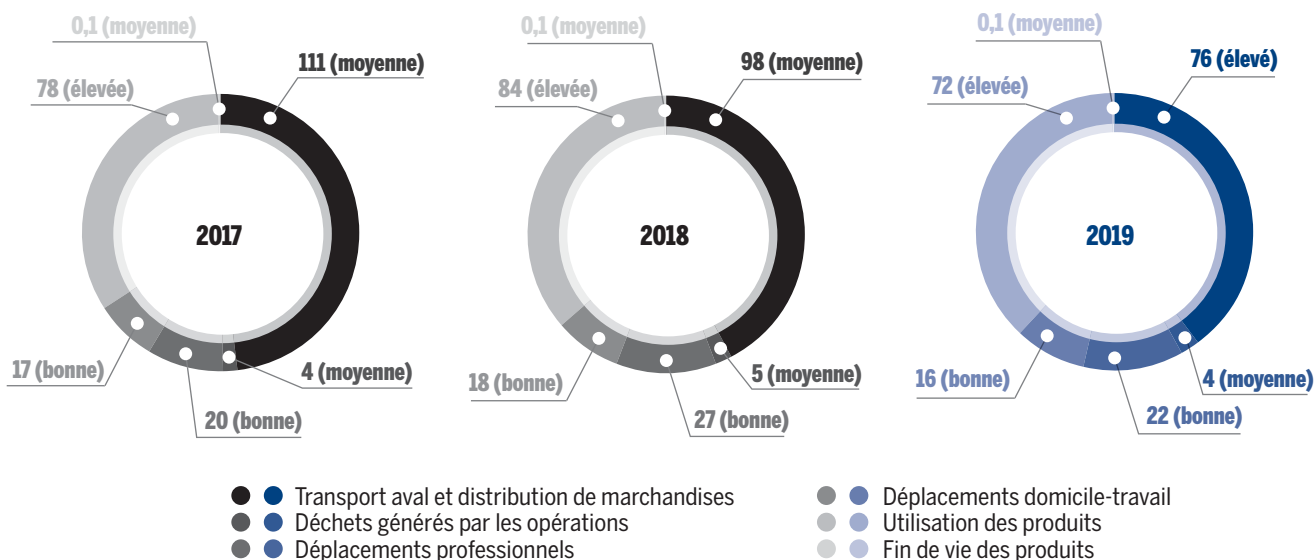
Les postes d'émissions considérés comprennent les scopes 1, 2 et 3 du *GreenHouse Gas Protocol* tels que décrits au § 3.8.3. Le bilan réalisé chaque année porte sur les données consolidées de l'année antérieure, ainsi le bilan 2019 porte sur les données 2018.

 **Les émissions de GES calculés pour chacun des 3 scopes sur le périmètre étendu à l'ensemble de la chaîne de valeur de la Société, sont :**

Scope	Postes significatifs	Émissions 2019 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)	Émissions 2018 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)	Émissions 2017 en milliers de tCO ₂ e (± incertitude)
Scope 1	Émissions directes (Scope 1)	32 (bonne)	31 (bonne)	30 (bonne)
Scope 2	Achat d'énergies (Scope 2)	37 (bonne)	35 (bonne)	40 (bonne)
Scope 3*		192 (moyenne)	231 (moyenne)	231 (moyenne)

* Les éléments du Scope 3 suivants ne sont pas mesurés : "achats de biens et services", "transport et distribution amont" et "immobilisations"
 Définition des incertitudes :
 • Bonne : incertitude < ±20 %
 • Moyenne : ±20 % < incertitude < ±50 %
 • Élevée : incertitude > ±50 %

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



La diminution des émissions sur le transport aval et la distribution de marchandises est expliquée par le transfert du fret aérien vers davantage de fret maritime (près de 4 000 tonnes).

3.7.3.3 Gestion des déchets

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

 **Objectif 2020 : réduction de 25 % de l'intensité de génération de déchets par rapport à 2015.**

Résultat 2019 : - 35 % (9 500 tonnes)

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

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

Revalorisation des déchets : la Société tend à augmenter la part des déchets recyclés, compostés, régénérés ou incinérés avec une valorisation énergétique. Les sites de Marcy l'Étoile, Grenoble,

Combourg, La Balme et Saint-Vulbas en France, ainsi que les filiales au Royaume-Uni et en Allemagne sont des entités à « zéro enfouissement ». Par ailleurs, les déchets organiques des restaurants d'entreprise de Marcy l'Étoile, Durham, Craponne et La Balme sont triés et orientés vers une filière de compostage.

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

Gaspillage alimentaire : la Société dispose de restaurants d'entreprise, notamment sur ses sites de La Balme, Craponne et Marcy l'Étoile (France) et fait appel à un sous-traitant pour leur gestion. Dans le cadre de la lutte contre le gaspillage alimentaire, bioMérieux et son sous-traitant réalisent périodiquement une analyse des rejets dans le but d'évaluer leurs origines et de les réduire.

Journée mondiale du nettoyage de la planète

A l'occasion de cette journée, dans 15 pays aux quatre coins du globe, des salariés de la Société et leurs familles se sont joints volontairement à des initiatives locales de ramassage de déchets présents dans la nature.



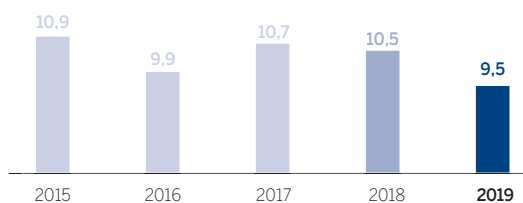
Quantité totale de déchets générés dont déchets dangereux

INDICATEURS BRUTS

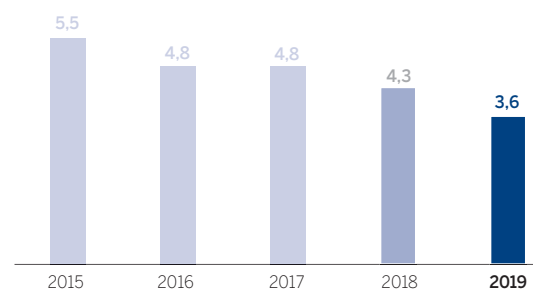
INDICATEURS COMPARÉS AUX VENTES EN EUROS

QUANTITÉ TOTALE DE DÉCHETS GÉNÉRÉS

Déchets.
Estimations en milliers de tonnes

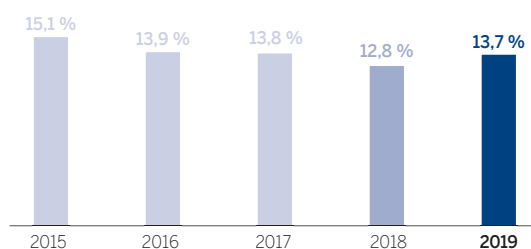


Production de déchets rapportée au chiffre d'affaires.
Tonne par million d'euros



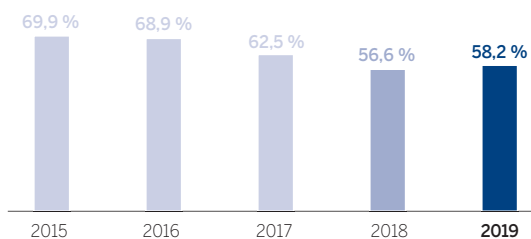
DONT DÉCHETS DANGEREUX

Pourcentage de déchets dangereux.



POURCENTAGE DE DÉCHETS RECYCLÉS OU RÉUTILISÉS OU INCINÉRÉS AVEC RÉCUPÉRATION D'ÉNERGIE OU COMPOSTÉS

Pourcentage des déchets recyclés ou incinérés
avec récupération d'énergie ou compostés.



3.7.3.4 Gestion de l'eau

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



Objectif 2020 : réduction de 20 % de l'intensité de la consommation d'eau par rapport à 2015.
Résultat 2019 : - 19 % (658 000 m³)

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

thermique sans aucun contact direct avec l'eau de *process*. Cette utilisation de l'eau souterraine fait l'objet d'une autorisation administrative.

La Société n'a pas de contrainte locale particulière permanente concernant l'approvisionnement en eau dans les zones où elle est implantée. Pour ce qui est des contraintes saisonnières éventuelles, bioMérieux s'applique à respecter les restrictions ponctuelles d'utilisation de l'eau parfois émises par les autorités locales en cas d'épisodes de sécheresse, par exemple des restrictions émanant des autorités locales concernant l'arrosage des espaces verts.

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

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



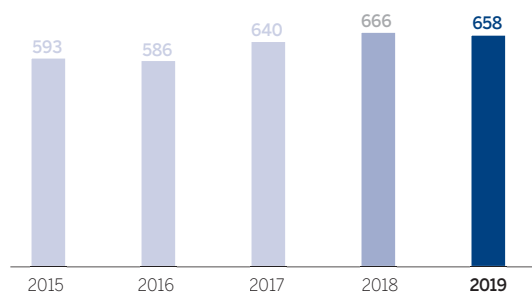
Consommation d'eau publique, d'eau souterraine et quantité d'eaux usées rejetées

INDICATEURS BRUTS

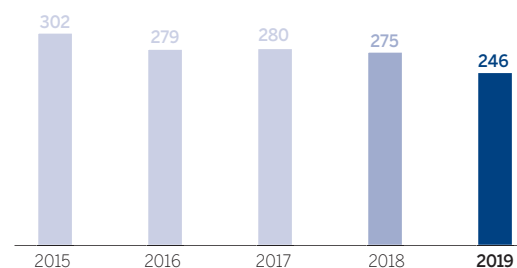
INDICATEURS COMPARÉS AUX VENTES EN EUROS

CONSOMMATION D'EAU PUBLIQUE

Consommation d'eau (toutes sources).
Estimations en milliers de m³.

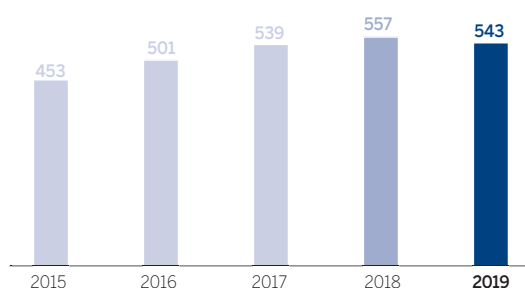


Consommation d'eau (toutes sources) rapportée au chiffre d'affaires.
m³ par million d'euros.

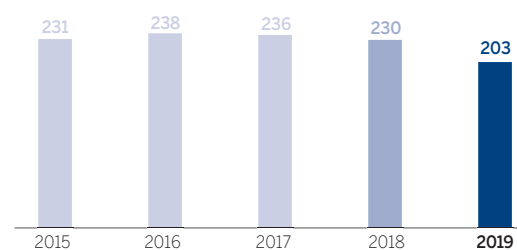


QUANTITÉ D'EAUX USÉES REJETÉES

Quantité d'eaux usées rejetées.
Estimations en milliers de m³.

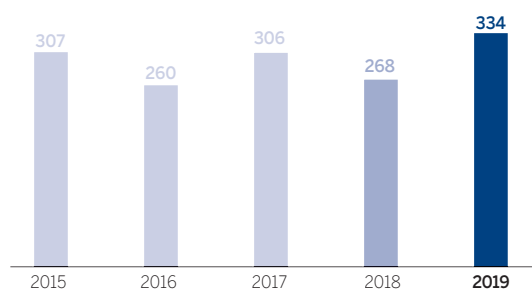


Quantité d'eaux usées rejetées rapportée au chiffre d'affaires.
m³ par million d'euros.

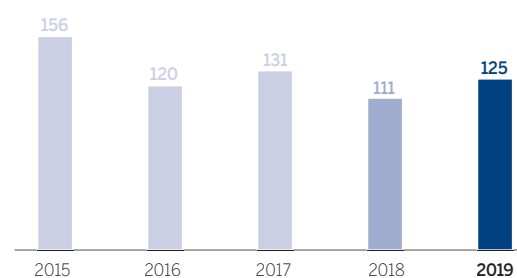


UTILISATION D'EAU SOUTERRAINE

Utilisation d'eau de nappe phréatique*.
Estimations en milliers de m³.



Utilisation d'eau de nappe phréatique rapportée au chiffre d'affaires.
m³ par million d'euros.



* 99 % de cette eau est réinjectée dans la nappe

3.7.3.5 Gestion de l'énergie

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

Objectif 2020 : réduction de 20 % de l'intensité énergétique par rapport à 2015.
Résultat 2019 : - 20 % (225 000 MWh)

Énergies renouvelables : même si aucune cible n'est définie, la Société favorise son approvisionnement en énergie de sources renouvelables, dans les régions du monde qui offrent des alternatives acceptables :

- depuis le 1^{er} janvier 2018, l'ensemble des sites français de bioMérieux, sont approvisionnés à hauteur de 50 % en électricité « verte » certifiée, et les sites de Florence (Italie) et Madrid (Espagne) le sont à hauteur de 100 % ;
- les filiales suisse, autrichienne, brésilienne et canadienne sont approvisionnées à 100 % en électricité d'origine hydraulique, et la filiale colombienne à 90 %.

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

Audits énergétiques : un nouvel audit des sites de Combourg, Craponne, Marcy l'Étoile, La Balme et Saint-Vulbas a eu lieu en 2019, après une session initiale en 2015. Les résultats sont en cours d'analyse et permettront de définir les futures orientations en matière de système de management de l'énergie. Les sites de Durham et de St. Louis ont fait l'objet d'un premier audit respectivement en 2018 et 2019.

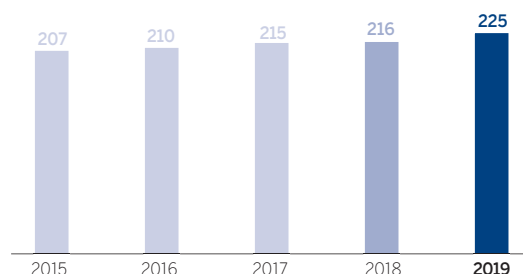


Consommation totale d'énergie et pourcentage de consommation d'énergie de sources renouvelables

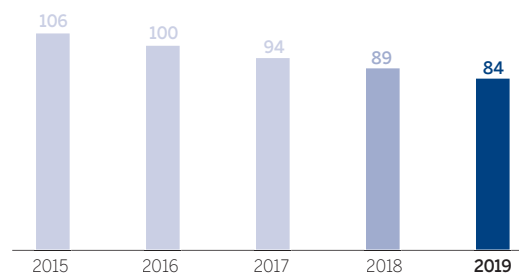
INDICATEURS BRUTS	INDICATEURS COMPARÉS AUX VENTES EN EUROS
-------------------	--

CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE

Consommation totale d'énergie.
En GWh.

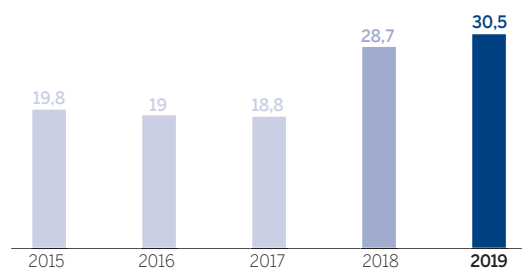


Consommation totale d'énergie rapportée au chiffre d'affaires.
MWh par million d'euros.

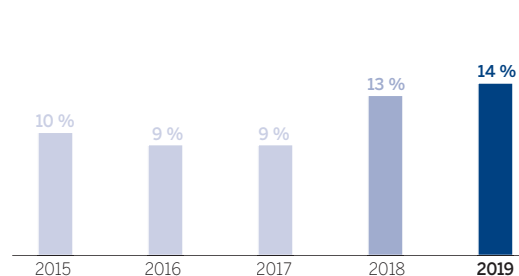


CONSOMMATION D'ÉNERGIE DE SOURCES RENOUVELABLES

Consommation d'énergie de sources renouvelables.
En GWh.



Pourcentage de consommation d'énergie de sources renouvelables.



3.7.4 Propagation d'épidémies nouvelles du fait du réchauffement climatique

L'incidence du réchauffement global sur les risques d'épidémies est une question complexe au cœur de la réflexion des scientifiques pour essayer d'anticiper les risques de futures épidémies. En 2019, une déclaration de consensus rédigée par 33 scientifiques de 9 pays a été publiée dans la revue *Nature Reviews Microbiology* afin de sensibiliser à cette problématique et de lancer un appel à l'action pour que la recherche sur les micro-organismes soit de plus en plus intégrée dans le cadre de la lutte contre le changement climatique.

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

maladies virales sont déjà recensés dans de nouvelles zones géographiques par exemple des cas de chikungunya dans le sud de la France.

Une autre conséquence possible est liée aux inondations qui dégradent les conditions d'hygiène dans les zones touchées par des événements climatiques extrêmes (typhons, cyclones). La contamination des sources d'eau potable provoque notamment la recrudescence des cas de choléra ou de fièvres typhoïdes.

Dans ce contexte, bioMérieux a pour mission de mettre à disposition des autorités de santé, des professionnels de santé et des patients de nouveaux tests capables de diagnostiquer rapidement et facilement ces maladies. À titre d'exemple, bioMérieux développe actuellement plusieurs paramètres pour son automate VIDAS® afin de détecter les infections liées aux arboviroses (dengue, chikungunya).

3.8 Périmètre et reporting des indicateurs extra financiers

3.8.1 Périmètre de calcul des indicateurs chiffrés

Le périmètre correspond à celui du groupe bioMérieux, à l'exception de la société Hybiome sur le périmètre des ressources humaines.

3.8.2 Collecte et consolidation des données

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

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

Ce reporting couvre toutes les entités dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés équivalents temps plein. La part de l'effectif non couvert est de 23 équivalents temps plein.

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

Les données environnementales sont collectées par campagnes trimestrielles supervisées par un système d'information dédié. En 2019, ces campagnes ont été déployées auprès :

- de 100 % des entités à vocation de production ou de recherche et développement
- des filiales commerciales des pays suivants : États-Unis, Brésil, Espagne, Italie, France, Chine et Australie, ces filiales importantes bénéficiant d'un personnel qualifié en SSE dédié.

Les autres filiales commerciales ont cependant fait l'objet de ces mêmes campagnes de collectes de données environnementales de 2014 à 2018 et il a pu être établi que leur contribution à l'empreinte environnementale de l'entreprise était limitée :

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

Ainsi pour l'année 2019, il a été décidé d'intégrer ces entités au périmètre en reportant les mêmes données que celles collectées en 2018, pour les raisons suivantes :

- ces filiales commerciales emploient souvent peu de salariés, et ont une activité stable,
- elles n'ont pas de personnel SSE dédié et le Groupe préfère y privilégier la mise en place du 1^{er} programme de Santé Sécurité spécifique aux activités commerciales lancé en 2019 (notamment sécurité routière et biosécurité).

bioMérieux s'attachera à déployer une nouvelle campagne de collecte sur la totalité des entités tous les 5 ans de manière à réévaluer finement leur contribution.

3.8.3 Définition et mode de calcul des indicateurs

Informations sociales

- Effectifs inscrits, embauches et départs : effectifs salariés, permanents et temporaires (hors stagiaires, VIE et intérimaires).
- Formation : ensemble des heures de formation enregistrées et réalisées dans les outils de gestion de la formation utilisés par l'ensemble des entités du Groupe, qu'il s'agisse d'*e-learning* ou de formations présentielle.
- Promotions : pour un collaborateur toujours présent à l'effectif au 31 décembre de l'année N, identification des évolutions de carrière

avec changement de niveau avec un motif associé par rapport au 31 décembre de l'année N-1.

- Absentéisme : nombre de jours d'absence (hors congés maternité, paternité et congés liés à l'ancienneté) rapporté au nombre de jours travaillés théoriques (hors week-end, jours fériés, congés payés, RTT) et multiplié par les ETP annuels moyens. Seules les entités de plus de 50 ETP sont prises en compte.

Santé et Sécurité

- Nombre d'accidents du travail avec arrêt : nombre d'accidents survenus sur le lieu de travail ayant occasionné un arrêt de travail de plus d'un jour (le jour de la survenance de l'accident n'est pas compté comme un jour d'arrêt). Sont recensés les accidents survenus à des employés de la Société comme ceux survenus à des employés avec un contrat de travail en intérim.
- Les accidents sont catégorisés de la façon suivante : accident avec arrêt, accident sans arrêt et accident non enregistrable par l'entreprise. Cette dernière catégorie a été créée en 2017 afin d'assurer une meilleure harmonisation de comptage d'un pays à l'autre et regroupe les accidents pour lesquels bioMérieux considère n'avoir pas de leviers de prévention (ex : blessures pendant des activités d'équipe en dehors du lieu de travail ou pendant des activités personnelles menées sur le lieu de travail, malaise non lié à l'activité professionnelle, intoxication alimentaire...).
- Nombre de jours perdus : nombre de jours perdus à la suite d'un accident de travail ayant eu lieu pendant l'année et ayant causé un arrêt de travail. Le jour de la survenance de l'accident n'est pas comptabilisé dans le nombre de jours perdus. Les jours de prolongation d'arrêt de travail sont comptabilisés sur le mois et l'année de survenance de l'accident.
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.
- Taux de fréquence des accidents du travail enregistrables totaux : nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par million d'heures travaillées.
- Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées.
- Nombre de maladies professionnelles : une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition, plus ou moins prolongée, à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.

Environnement

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

Indicateurs concernant l'eau :

- consommation totale d'eau (milliers de m³) ;
- l'indicateur de performance suivi est la consommation d'eau totale des différentes entités de la Société rapportée aux ventes de cette dernière (en m³ par million d'euros) ;
- rejet des effluents industriels (milliers de m³).

Indicateurs concernant l'énergie :

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

Indicateurs concernant les déchets :

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

Indicateurs concernant les émissions de gaz à effet de serre :

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

Les indicateurs suivants sont évalués :

Scope	Poste d'émissions	Données d'entrées	Facteurs d'émissions
Scope 1	Émissions directes des sources fixes de combustion	Consommations d'énergies fossiles collectées <i>via le reporting</i> environnemental	GHG Protocol
	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Émissions directes fugitives	Émissions de gaz réfrigérants après fuite accidentelle Ces données sont collectées <i>via le reporting</i> environnemental	IPCC 2016, <i>others</i>
Scope 2	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Consommations d'électricité collectées <i>via le reporting</i> environnemental	ADEME
	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	Consommations d'eau surchauffée collectées <i>via le reporting</i> environnemental	ADEME
Scope 3	Déplacements domicile-travail	Calcul des distances moyennes par site	ADEME
	Déplacements professionnels	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Locations de voiture	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Fret mondial	Données CO ₂ collectées auprès de nos fournisseurs	N/A
	Fret local	Données CO ₂ ou le produit masse x distance collectés auprès de nos fournisseurs selon le type de transport (air, route, mer)	Air : GHG Protocol Route : ADEME Mer : GHG Protocol
	Utilisation des produits	Consommation énergétique moyenne des équipements	ADEME
	Fin de vie des produits		

Les incertitudes sont calculées de la manière suivante :

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

3.9 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra financière

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de la société).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des

commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 :

- nous avons pris connaissance de de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (éthique des affaires, management des distributeurs, achats responsables et conformité réglementaire des produits), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : bioMérieux S.A. France (Combourg), bioMérieux Inc. USA (Durham) et bioMérieux España (Tres Cantos) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 : avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

3

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 13% et 32% des données consolidées sélectionnées pour ces tests (13% des effectifs et 32% des consommations d'énergie) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une

conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre octobre 2019 et février 2020 sur une durée totale d'intervention de cinq semaines.

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

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 24 février 2020

L'Organisme Tiers Indépendant

EY & Associés

Jean-François Bélorgey
Associé

Eric Duvaud
Associé, Développement Durable