

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



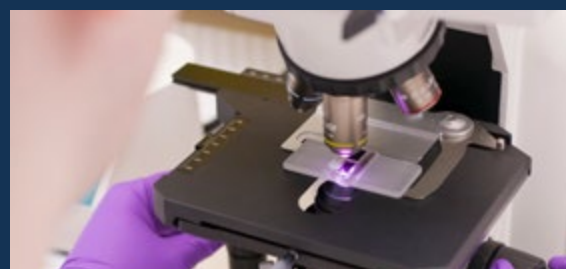
TABLE DES MATIÈRES

1. La responsabilité au cœur de la stratégie du LFB 3

1.1. Réalisations et reconnaissances 2024	3
1.2. Le modèle d'affaires du LFB et ses parties prenantes	6
1.3. Dialogue avec les parties prenantes et gouvernance RSE	8
1.4. Structure du groupe LFB et périmètre de reporting	10
1.5. Préparation à la conformité CSRD	13
1.6. Enjeux et Risques RSE identifiés	16
1.7. Enjeux non développés	18

2. Environnement 19

2.1. Changement climatique	19
2.2. Gestion de l'eau	25
2.3. Gestion des déchets	27



3. Social 30

3.1. Effectifs de l'entreprise	30
3.1.1. Santé et sécurité	30
3.1.2. Diversité	37
3.1.2. Formation et développement des compétences	43
3.1.3. Marque employeur	48
3.2. Consommateurs et utilisateurs finaux : santé et sécurité des patients	49

4. Conduite des affaires 52

4.1. Prévention et lutte contre la corruption	52
4.2. Achats responsables	55
4.3. Cybersécurité	58

APPENDICE 1 : Tableau récapitulatif des KPIs et résultats clés, résultants de l'activité du groupe	60
--	----

APPENDICE 2 : Glossaire	62
-----------------------------------	----



LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU LFB

1.1

RÉALISATIONS ET RECONNAISSANCES 2024

Avec l'annonce de sa raison d'être et la préparation à la mise en conformité avec la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), l'année 2024 a été une année charnière pour le LFB en matière de RSE.

DÉFINITION DE SA RAISON D'ÊTRE

Le LFB a décidé en 2023 de définir sa Raison d'Être de manière collaborative : ce sont 64% des collaborateurs du LFB, les membres du Conseil d'Administration et 14 parties prenantes externes (actionnaire, fournisseurs, clients, associations de patients et de donneurs, créanciers, la Direction Générale de la Santé, la Direction Générale des Entreprises...) à avoir été consultés.

En avril 2024, la Raison d'Être a été adoptée : « le LFB, l'expertise engagée au service de la vie. » Elle clarifie la vision des métiers et guide les opérations du LFB avec une visée de transformation afin d'accentuer son impact concret sur les patients et dans le monde :

- D'abord, l'expertise, celle des médicaments issus du vivant, qui permet de faire toute la différence auprès des patients. Ce sont aussi les expertises de ses collaborateurs, qui permettent aujourd'hui de faire du LFB un acteur reconnu et incontournable, grâce à son savoir-faire unique en matière de biomédicaments ;
- Ensuite, l'engagement, faisant toute la spécificité du LFB. Celui-ci a d'ailleurs été désigné lors de la consultation comme étant la valeur clef de son collectif. Ce sens de l'engagement est en effet solidement ancré en chacun, les collaborateurs étant portés par la volonté de servir les patients ;
- Enfin, au service de la vie, qui anime chacun des collaborateurs du Groupe, tous conscients que les médicaments produits par le LFB permettent la prise en charge de patients atteints de maladies graves et souvent rares, en France et dans le reste du monde.

Le Conseil d'Administration a convoqué le 8 février 2024 l'Assemblée Générale de la société pour statuer le 26 février 2024 sur la modification des statuts de la société avec l'intégration de la Raison d'Être.

INITIATION DE LA MISE EN CONFORMITÉ DE SON REPORTING EXTRA-FINANCIER ALIGNÉ AVEC LA CSRD

La transposition en droit français de la directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD) via le décret n° 2023-1934 du 30 décembre 2023 concerne la publication et la certification d'information en matière de durabilité, ainsi que les obligations environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise des sociétés commerciales.

Des travaux d'analyse de double matérialité ont été initiés en avril 2024 avec la consultation de parties prenantes internes et externes. La définition des IROs (Impact, Risques et Opportunités) a été menée dans le cadre d'entretiens et d'ateliers, sur la base des risques bruts, en gardant le référentiel d'analyse des risques du groupe.

Cet exercice a permis d'identifier les sujets importants en matière de durabilité pour le modèle d'affaires de l'entreprise sur lesquels elle devra reporter dans la CSRD.

Enfin, la formation des membres du Conseil d'Administration de LFB SA à la CSRD a été réalisée lors d'une séance de 2h30 avec un commissaire aux comptes.

Plus de détails sur les travaux de préparation sont donnés dans la section « Préparation à la conformité CSRD ».

*Le LFB,
l'expertise engagée
au service de la vie.*

Aussi, toujours soucieux de répondre au besoin croissant des patients en biomédicaments et en médicaments dérivés du plasma et aussi par le renforcement de la filière française de bioproduction en France, le LFB a poursuivi les projets qui lui permettront d'augmenter ses capacités de production :

- **Annnonce d'un investissement de 20 millions d'euros pour sa filiale LFB BIOMANUFACTURING**, spécialisée dans la production de protéines thérapeutiques, notamment d'anticorps monoclonaux. Son agrandissement permettra de doubler sa capacité de bioproduction. Ce projet, co-financé par l'État via le plan « France 2030 », débouchera, à terme, sur la création d'une cinquantaine d'emplois ;
- **Mise en exploitation de son usine d'Arras**, qui permettra au LFB de tripler ses capacités de production pour 3 de ses médicaments, les immunoglobulines, l'albumine et le fibrinogène. Le LFB a obtenu le Prix « spécial bâtiment industriel » dans le cadre du Prix régional de la Construction Bois, pour son Unité de Valorisation des déchets sur son site d'Arras ;
- **Renforcement de son réseau de centres de collectes en Europe** avec l'ouverture de son premier centre de don en Allemagne et l'acquisition d'Amber Plasma, société spécialisée dans l'ouverture et la gestion de centres de collecte de plasma en République tchèque ;
- **Extension des indications à l'intégralité de la population pédiatrique**, dans les pays de l'Union européenne, pour WILFACTIN® / WILLFACT®. Ce facteur de coagulation humain Von Willebrand¹ est indiqué dans le traitement et la prévention des hémorragies et en situation chirurgicale chez les patients atteints de la maladie de Willebrand quand le traitement seul par la desmopressine est inefficace ou contre-indiqué ;
- **Une nouvelle collaboration entre le LFB BIOMANUFACTURING et Sartorius**, groupe spécialisé en sciences de la vie. Cette collaboration vise à accélérer le développement de thérapies en proposant des lignées cellulaires et à rationaliser les procédés de développement et de fabrication de biomédicaments.

Les projets structurants de l'année 2024 posent les fondamentaux d'une année 2025 toujours plus engagée.

LANCEMENT DU PROJET CULTURE D'ENTREPRISE

Pour accompagner cette démarche de transformation du LFB, des groupes de travail ont été mis en place en 2024 impliquant le Comité Exécutif (COMEX) et des collaborateurs dans la réflexion autour de l'évolution de la culture d'entreprise (et comportements associés) permettant de soutenir la croissance du groupe en France et à l'International. Le déploiement de ce plan d'envergure sera effectif à partir de 2025.

L'objectif est de renforcer la culture d'entreprise du LFB à travers quelques comportements construits autour de dimensions communes que sont la Responsabilisation, la Collaboration, l'Amélioration continue et le Respect des règles.

Cette réflexion a connu en 2024 un bel essor avec un travail de fond par le groupe Culture issu de la Leadership team en France et la consultation de 117 collaborateurs (46 interviews en France / 21 interviews à l'International / 50 participants à des groupes de dialogue dans le monde).

Le COMEX a également participé à cette initiative avec 5 réunions de travail dédiées à ce sujet entre avril et novembre 2024.

Enfin cette initiative sur la Culture a aussi été déployée dans le cadre du process d'évaluation de la performance, Enfin cette initiative sur la Culture a aussi été déployée dans le cadre du process d'évaluation de la performance, avec un ajustement en 2024 du questionnaire d'évaluation sur les Valeurs (construit en 2023 pour les collaborateurs) pour les managers, en prenant en compte le travail fait autour des comportements attendus.

Reconnaitances RSE

En termes de reconnaissance RSE le LFB a su maintenir sa performance en 2024 :

- En restant dans le top 10 de la catégorie Alternance 2025 du classement HappyIndex® Trainees France. Ce classement est basé sur une enquête anonyme et indépendante de ChooseMyCompany qui permet à tous les stagiaires et alternants d'exprimer librement leur point de vue et leur retour d'expérience à propos de leur aventure dans l'entreprise.



- Pour la 9^{ème} année consécutive, la stratégie de développement durable et la maturité RSE du LFB sont récompensées par le plus haut niveau de l'indice vert décerné par la CAHPP, Conseil et Référence (Centrale d'Achats de l'Hospitalisation Privée et Publique) : le Label A++



1 - La maladie de Willebrand est une pathologie hémorragique due à un défaut d'origine génétique de la concentration, structure ou fonction du Facteur Von Willebrand (FW), une protéine essentielle dans les mécanismes de l'hémostase primaire (interaction avec les plaquettes) et de la coagulation (transport et protection du facteur VIII)

1.2

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU LFB ET SES PARTIES PRENANTES

Les périmètres de reporting de chaque thématique et sous-thématique utilisés pour l'année 2024 sont détaillés dans la partie « Structure du groupe LFB et périmètre de reporting ».

Le LFB développe, fabrique et commercialise des médicaments dérivés du plasma et des protéines recombinantes pour la prise en charge de patients atteints de pathologies graves et souvent rares, dans les domaines de l'immunologie, de l'hémostase et des soins intensifs.

Avec un socle de valeurs fortes, oser Entreprendre, agir avec Exemplarité, cultiver l'Exigence, développer l'Esprit d'Equipe et réussir avec Intégrité, le LFB est pleinement engagé avec ses collaborateurs au service de sa mission de santé publique pour les patients.

Le LFB prône un modèle d'entreprise socialement responsable et respectueux de l'environnement. Il veille ainsi au bien-être de ses collaborateurs et respecte un engagement éthique vis-à-vis des professionnels de santé comme des patients.

Pour mener à bien cette mission dans la durée, améliorer sa performance et développer son savoir-faire, le LFB a mis en place en 2018 une nouvelle stratégie de recentrage de ses activités sur son cœur de métier. Cette stratégie, mise en œuvre avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, se traduit par des objectifs concrets :

- **La priorité donnée aux affaires industrielles** avec notamment la nouvelle usine d'Arras,
- **Le recentrage des activités de l'entreprise** sur son cœur de métier, les médicaments dérivés du plasma et les protéines recombinantes,
- **La consolidation de son leadership** en France et un développement international ciblé sur certains pays (Allemagne, Belgique, Etats-Unis, Espagne, Italie, Mexique, Royaume-Uni et Turquie).

Grâce à ses capacités d'adaptation et d'innovation, le LFB poursuit chaque jour sa mission ambitieuse : développer, fabriquer et mettre à la disposition des professionnels de santé des biomédicaments indispensables au traitement des patients atteints de maladies graves et souvent rares. Le LFB est ainsi un acteur incontournable pour les professionnels de santé et les patients.



LE MODÈLE D'AFFAIRES DU LFB

LA VISION DU LFB :
« Le LFB, l'expertise
engagée au service
de la vie. »

LA MISSION DU LFB :

« Mettre à la disposition des professionnels de santé des médicaments dérivés du plasma et des protéines recombinantes, pour la prise en charge des patients atteints de maladies graves et souvent rares, dans trois domaines thérapeutiques : **immunologie, hémostase et soins intensifs.** »

**DES MOYENS,
DES RESSOURCES,
DES PERFORMANCES...**

RESULTATS FINANCIERS

599,6 M€ CA Global
393,9 M€ montant couvert
par les achats (hors plasma
périmètre France) incluant
les CAPEX

PORTFEUILLE DE MEDICAMENTS

**Une quinzaine
de médicaments**
Commercialisés dans
une trentaine de pays

CAPITAL HUMAIN

3 086 collaborateurs
54,5% de femmes
45,5% d'hommes
Une culture d'entreprise
autour de **5 valeurs**
Accidentologie : taux
de fréquence = **5,2**

PERFORMANCES DURABLES

15,1 kg eqCO₂ émis par litre
de plasma consommé
120,7 kWh d'énergie
consommée par litre de
plasma consommé
9,13 kg de déchets produits
par litre de plasma consommé

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une mission de
santé publique en France*
Un **acteur majeur** de
la filière française du plasma

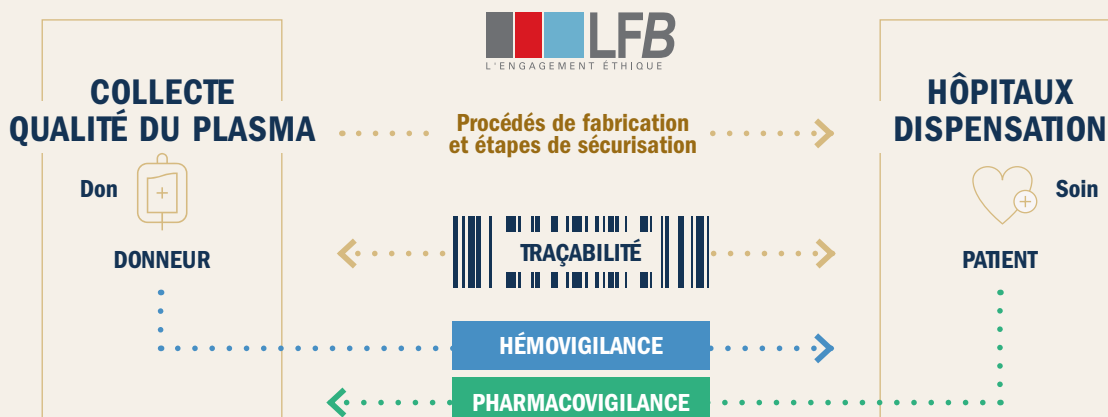
CAPITAL INTELLECTUEL

40 Publications
scientifiques**
85,95% de collaborateurs
ciblés formés à
l'anticorruption
100% acheteurs formés
aux achats responsables

SITES INDUSTRIELS EN FRANCE

5 sites de bioproduction:
aux Ullis (91), à Lille (59), à
Carvin (62), à Alès (30) et à
Arras (62)
1 260 854 litres de plasma
mis en œuvre
1 878 519 flacons produits

Données 2024



**... RESPONSABLES
ET DURABLES.**

**Les principaux engagements
RSE du LFB.**



DOMAINE SOCIAL

En faisant du LFB une
entreprise sociale et
responsable.



DOMAINE SOCIÉTAL

En faisant en sorte que les
relations entre le LFB et toutes
ses parties prenantes soient
au service de la performance
de l'entreprise, au service de
la société et des patients.



DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

En réduisant autant
que possible son
empreinte carbone.

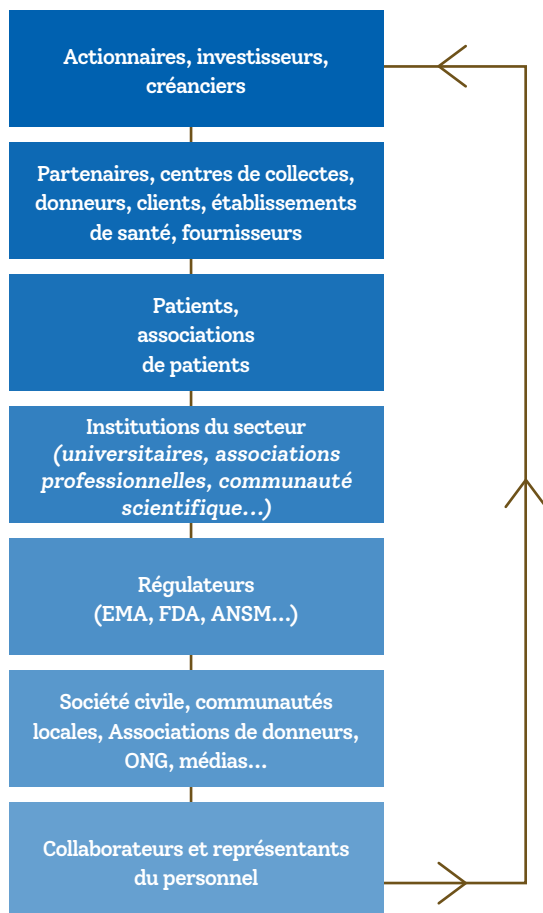
*Article L5124-14 du Code de la Santé Publique, modifié en 2015 par la loi n°2015-990 article 190.)

**Extraits, articles, publications scientifiques écrits par des auteurs du LFB et/ou citant des produits du LFB

1.3

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES ET GOUVERNANCE RSE

En 2024, le LFB a souhaité formaliser les types de parties prenantes avec lesquelles il est en relation. Il en existe 7 grandes catégories :



Les patients et les associations de patients sont au cœur des préoccupations du LFB. Le LFB montre son engagement à leur côté avec des événements tout au long de l'année, en ouvrant les portes de ses sites de production aux associations de donneurs de sang et de patients, en participant à des levées de fonds comme pour l'association de patients IRIS lors de la Semaine Mondiale des Déficiences Immunitaires Primitives (DIP).



Le LFB est aussi partie prenante active de la filière française du plasma. Il a notamment participé au 44^e congrès de la FFDSB – Fédération Française pour le Don de Sang Bénévole, qui a regroupé plus de 1000 participants, au congrès national de la SFAR, Société française d'anesthésie et de réanimation, qui a réuni tous les acteurs de la filière française du plasma pour aborder les enjeux de la filière, lors d'une table ronde sur la nécessaire augmentation de la collecte de plasma.

Acteur engagé de la bioproduction, le LFB est membre du comité d'organisation du Congrès France Bioproduction depuis sa création. Ce congrès permet aux différents acteurs de se rencontrer, d'échanger et de coconstruire l'avenir de la bioproduction française. Le LFB a présidé la première édition, et Jacques Brom, Directeur Général du LFB, a été élu Président du Congrès France Bioproduction 2025.

Dans le respect de la déontologie et des bonnes pratiques en vigueur, le LFB a à cœur d'accompagner le développement des équipes hospitalières, en proposant des innovations technologiques avec des outils simples et efficaces.



GOUVERNANCE RSE

En 2024, le Comité RSE, composé de membres du Comité Exécutif, dont le Directeur Général, et certains N-1 s'est tenu 5 fois. Sa fonction est de prendre des décisions sur différents projets RSE qui sont portés dans l'entreprise et en assurer le suivi. En plus de la séance de formation à la CSRD qui a eu lieu pour les membres du Conseil d'Administration, une session de 3 heures s'est tenue le 16 décembre 2024 lors d'un Comité de la Stratégie afin de partager les enjeux de la RSE au LFB.

1.4

STRUCTURE DU GROUPE LFB ET PÉRIMÈTRE DE REPORTING

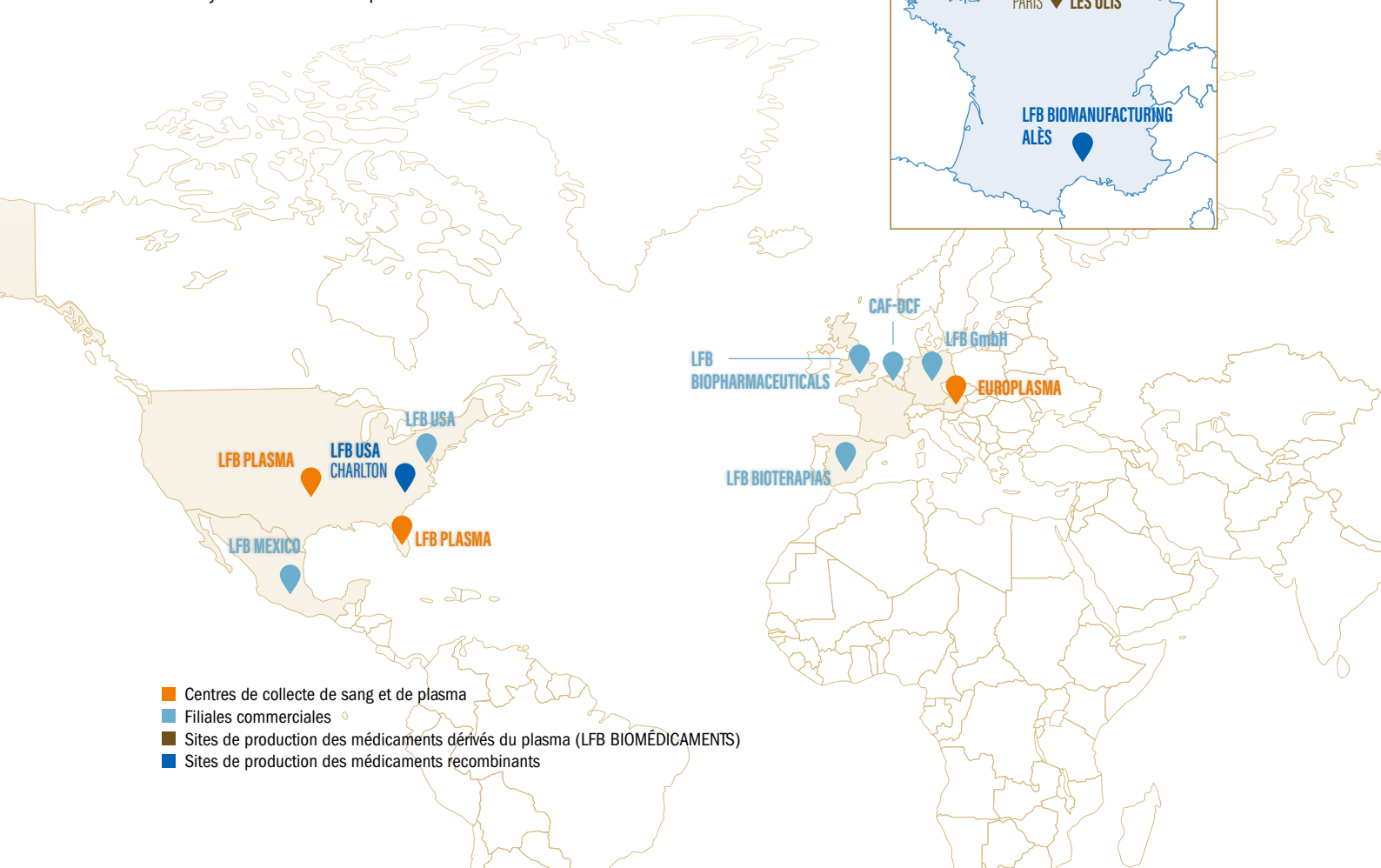
PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE MONDIALE DU GROUPE LFB : ACTIVITÉS ET MARCHÉS

Les activités du groupe LFB sont diversifiées en plusieurs catégories :

- **LES CENTRES DE COLLECTES DE PLASMA** : ils sont divisés géographiquement en deux filiales, l'une assurant la collecte de plasma Européen (Europlasma) et l'autre de plasma américain (American Plasma).
- **LES FILIALES COMMERCIALES** : Le LFB commercialise ses médicaments dans une trentaine de pays dans le monde, grâce à des partenaires commerciaux et à ses filiales. Le LFB a fait le choix d'une stratégie sélective, hors de France, en concentrant ses efforts sur 8 marchés porteurs de croissance, pour ses médicaments clés : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les Etats-Unis, l'Italie, le Mexique, le Royaume-Uni et la Turquie.

- **LES SITES DE PRODUCTION DE MÉDICAMENTS DÉRIVÉS DU PLASMA** : ils sont situés en France et au nombre de 4 (Les Ulis, Lille et Carvin) et une nouvelle usine à Arras, mise en exploitation fin 2024. Ces usines fractionnent le plasma humain collecté afin de produire des médicaments.

- **LES SITES DE PRODUCTION DE MÉDICAMENTS RECOMBINANTS** : situés à Alès (France) et Charlton (USA), ces sites sont spécialisés dans la production de protéines thérapeutiques.



Afin de mieux comprendre la structure du groupe LFB en fonction de ses entités, filiales et activités, le tableau suivant est proposé :

Répartition des entités et filiales appartenant au groupe LFB selon les activités et la répartition géographique au 31 Décembre 2024

Périmètre	Entité de production de médicaments recombinants & dérivés du plasma	Pays de production	Sites
LFB Groupe	LFB France (LFB BIOMEDICAMENTS, LFB BIOTECHNOLOGIES, LFB BIOMANUFACTURING)	France	Alès
			Arras
			Carvin
			La Défense - tour W
			Les Ulis
			Lille
	LFB USA (LFB BIOTECHNOLOGIES : production de protéines recombinantes)	États-Unis	Charlton
			Framingham
	Entité de collecte de sang et de plasma	Pays de collecte	Sites de collecte
	LFB American Plasma	États-Unis	6 sites
	Europlasma	Autriche	10 sites
		République tchèque	9 sites
		Allemagne	1 site
	Filiales de Promotion	Pays de promotion	Sites de promotion
	LFB Hemoderivados e biotecnologia Ltda	Brésil	Rio de Janeiro
	LFB GmbH	Allemagne	Saarbrücken
	LFB Biopharmaceuticals Ltd	Angleterre	Londres
	LFB Bioterapias Hispania	Espagne	Madrid
	LFB Middle East & CAF-DCF	Belgique	Bruxelles
	Laboratorio Farmaceutico LFB Mexico	Mexico	Mexico

Les périmètres évoqués dans ce document se rapportent à ce tableau.

Le Groupe s'est efforcé de reporter ses données 2024 extra-financières sur son périmètre financier. Du fait des récentes acquisitions et des systèmes de collectes en vigueur dans le Groupe, les règles de reporting extra-financiers sont les suivantes :

- Pour les données environnementales, le périmètre est couvert par le LFB France (sites des Ulis, de Lille, de Carvin, d'Arras, d'Alès et la tour W à La Défense) pour le reporting de l'année 2024.
- Pour la partie sociale :
 - Un déploiement des indicateurs de formation et de santé et sécurité des effectifs a été réalisé en 2024 sur la filiale de collecte Europlasma, en plus du périmètre LFB France. Les indicateurs de diversité ont été déployés sur LFB Groupe (Sites Français, Filiales de collecte et de promotion). Seule la marque employeur est une thématique traitée sur le périmètre LFB France.
 - La thématique Santé et sécurité des patients est couverte par le périmètre Groupe sauf mention contraire pour certains indicateurs.

→ Pour la partie gouvernance :

- La thématique des achats responsables relève du périmètre France ;
- La thématique de la lutte contre les risques de corruption relève du périmètre Groupe.

→ La partie Cybersécurité concerne le périmètre Groupe.

→ La récente acquisition d'Amber Plasma (mai 2024) n'a pas permis l'intégration des données extra-financières de cette société dans la DPEF 2024.

L'ensemble des entités couvertes dans la DPEF présente la majorité des activités du LFB, de son chiffre d'affaires, et de ses effectifs.

En 2024, la comparaison avec les données historiques peut être réalisée pour tous les indicateurs exceptés :

- Les ratios calculés à partir des quantités de plasma consommées. En effet, la quantité de plasma consommée tient compte en 2024 des quantités de plasma mises en œuvre pour le LFB par ses sous-traitants ;
- Certains indicateurs environnementaux qui comprennent le périmètre de l'usine d'Arras mise en exploitation fin 2024.

1.5

PRÉPARATION À LA CONFORMITÉ CSRD

La préparation à la conformité CSRD a été un enjeu fort pour le groupe en 2024 avec la contribution de plus de 30 employés, la formation des membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif.

L'essentiel des travaux a porté sur l'analyse de double matérialité, pierre angulaire de la CSRD.

Exigée par le cadre CSRD et les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), l'analyse de double matérialité est une condition préalable fondamentale pour identifier et évaluer les questions de développement durable, qualifiées « d'Impacts, Risques et Opportunités » (ou « IROs »). Par conséquent, les IROs importants déterminent quels standards ESRS seront applicables au LFB, et quelles données qualitatives et quantitatives issues de ces standards seront attendues en conséquence dans le futur rapport de durabilité du LFB.

Le travail effectué couvre la chaîne de valeur en amont et en aval au-delà du premier niveau de fournisseurs (fournisseurs directs).

Les différentes phases du projet ont été conçues en conformité avec les recommandations de l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) dans son « Materiality Assessment Implementation Guidance ».

PHASE 1

IDENTIFICATION D'UN UNIVERS D'IROS RÉELS OU POTENTIELS

L'objectif était de comprendre précisément le contexte du LFB grâce à l'examen de documents et à des ateliers de cadrage, afin d'établir une liste d'IROs qualifiés avant l'évaluation.

Sur la base de la revue documentaire (plus de 50 documents internes et plus de 15 documents externes), d'entretiens de pré-cadrage (huit ateliers d'entreprises avec des cadres supérieurs ou des collaborateurs clés au niveau du groupe) sur huit sujets clefs, un univers d'IROs a été défini.

PHASE 2

CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES

Un groupe représentatif de parties prenantes clés et d'utilisateurs du rapport a été sélectionné afin d'éclairer l'analyse avec leur vision. Sept entretiens de parties prenantes externes ont été réalisés et ont permis de retenir une cinquantaine d'IROs définitifs avant la phase de cotation.

PHASE 3

ÉVALUATION DES IROS IMPORTANTS ET CONSOLIDATION

L'objectif de cette phase était d'appliquer une méthode de notation pour déterminer quels IROs sont importants et regrouper les résultats en thématique de durabilité.

Pour répondre aux attentes réglementaires, l'évaluation de chaque IRO a été réalisée sur une base « brute » ou « inhérente », ce qui diffère des scores « nets » préexistants dans la carte des risques du Groupe et dans la carte des risques ESG antérieure, conduisant dans certains cas à des scores plus élevés. Toutefois, un contrôle de cohérence a été effectué entre cette analyse de double matérialité et la cartographie des risques du groupe.

Chaque IRO a été évalué, avec une justification basée sur de la documentation, la consultation de parties prenantes internes et externes (pour équilibrer les enjeux identifiés en phase 1), et des discussions supplémentaires en interne avec le comité de pilotage et les directions pertinentes pour finaliser et valider les évaluations.

Après avoir effectué la double analyse de matérialité, certains IROs sont considérés comme importants et d'autres ne le sont pas. Les IROs ont ensuite été regroupés par thématiques de durabilité, afin de présenter les résultats de l'analyse de double matérialité de manière concise et compréhensible.

Une présentation de cette analyse de double matérialité, avec une définition du seuil de matérialité, a été faite début 2025 au COMEX et aux administrateurs du Comité de la Stratégie.

Les travaux de la matrice de double matérialité ont permis d'analyser et de revoir les risques et indicateurs présentés dans la DPEF 2023. Pour donner suite à cette analyse trois types de changements ont eu lieu :

Changements Risques DPEF 2024 vs 2023	Rationnel
SUPPRESSION DU RISQUE :	
→ Dialogue Social	Risque non matériel au regard de l'ancrage géographique du groupe
→ Rémunérations	Risque non matériel au regard de l'ancrage géographique du groupe
→ Bien-être animal	Risque non matériel car ne concerne qu'un produit sur la quinzaine commercialisée par le LFB.
RÉORGANISATION DU RISQUE	
→ « Changement climatique » regroupe trois parties : « Energies et émissions de gaz à effet de serre », « Adaptation au changement climatique », « Engagement vers une stratégie bas carbone	Simplification des enjeux
→ Les risques « Prévenir et diminuer l'absentéisme » et « promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives » sont intégrés à la partie Santé et sécurité des effectifs	Simplification des enjeux
→ La partie « Interactions avec les parties prenantes externes » est intégrée dans la partie santé et sécurité des patients et dans l'introduction.	Simplification des enjeux

En conséquence, le nombre d'indicateurs a été revu sur la base de leur pertinence.

	2023	2024
Nombre de KPIs	38	16



1.6

ENJEUX ET RISQUES RSE IDENTIFIÉS

La Direction des Affaires Financières (DAF) et de la RSE ont défini les enjeux et risques identifiés dans le tableau ci-dessous. Cette démarche permet de les suivre dans un temps défini selon des indicateurs de performance liés aux politiques et actions mises en œuvre, et d'évaluer les résultats.

L'entreprise a ainsi défini sept thématiques RSE jugées importantes au regard de son activité et qui sont alignées avec les thématiques de la CSRD.

Un tableau récapitulatif par indicateur est disponible ci-dessous.

VOLET ENVIRONNEMENT

Thème	Enjeux	Risques	KPI	Périmètre couvert par les KPIs
Changement climatique	Diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES)	Augmentation des consommations d'énergie et émissions de GES contribuant au dérèglement climatique	Emissions de Gaz à Effet de Serre provenant de la consommation d'énergie par litre de plasma en Kg eqCO2 / L	LFB France
			Energie consommée en KWh par litre de plasma consommé	LFB France
Gestion de l'eau	Gérer la consommation d'eau	Risque de rupture des activités et impact sur l'environnement	Eau consommée en litre par litre de plasma consommé	LFB France
Gestion des déchets	Définir les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Augmentation des dépenses et de l'impact sur l'environnement	Quantité de déchets en Kg générés par litre de plasma consommé	LFB France

VOLET SOCIAL

Thème	Enjeux	Risques	KPI	Périmètre couvert par les KPIs
Effectifs de l'entreprise	Garantir la répartition des effectifs de salariés par sexe et par âge	Manque de diversité	Répartition du nombre d'hommes et de femmes dans l'effectif au 31/12 (en %)	LFB Groupe
			Variation du nombre d'alternants par rapport à l'année N-1	LFB France
	Renforcer la rétention et l'attractivité des talents	Perte d'attractivité et de rétention ayant un impact opérationnel et financier négatif	Taux de turnover	LFB Groupe
	Garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leur métier	Inadéquation entre les besoins métiers et les compétences des collaborateurs	Taux de salariés du groupe formés au moins une fois	LFB France et Europlasma
			Effort global de formation groupe	LFB France et Europlasma
	Garantir les conditions de santé et sécurité au travail	Risque santé et sécurité des collaborateurs	Taux de gravité	LFB France et Europlasma
Taux de fréquence			LFB France et Europlasma	
Consommateurs et utilisateurs finaux	Evaluer les mesures prises en faveur de la santé et sécurité des patients	Risque sécurité et relations patients	Taux de commandes d'urgence honorées	LFB France
			Indicateur de réclamations	LFB Groupe

VOLET GOUVERNANCE

Thème	Enjeux	Risques	KPI	Périmètre couvert par les KPIs
Conduite des affaires	Gérer les relations fournisseurs	Atteinte aux relations de confiance avec les fournisseurs et sous-traitants	Délai moyen de règlement des fournisseurs et sous-traitants	LFB France
	Prévenir et lutter contre la corruption	Risque juridique et financier éthique et de conformité	Taux de collaborateurs ciblés formés à l'anticorruption	LFB Groupe

VOLET INDICATEURS LFB

Thème	Enjeux	Risques	KPI	Périmètre couvert par les KPIs
Cybersécurité	Prévenir et lutter contre les cybersécurité	Risque d'attaques cyber (phishing, ransomware)	Taux d'utilisateurs ayant réussi le faux test de phishing	LFB Groupe

1.7

ENJEUX NON DÉVELOPPÉS

Certains risques n'ont pas été retenus comme importants selon le modèle d'affaires du LFB. Il s'agit des risques suivants. Ces enjeux ne ressortent pas comme étant importants de l'analyse de double matérialité.

1. INFORMATIONS RELATIVES À SES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR :

- **De l'économie circulaire** : l'activité de l'entreprise, sensible à l'économie circulaire et au cycle de vie des composants utilisés dans la fabrication des médicaments, valorise une partie de ses déchets non dangereux, recycle l'alcool utilisé, dilué en sous-produit ou le renvoie pour régénération. La production fabrique des médicaments à usage unique et non employables ou recyclables après leur date de péremption. Les médicaments du LFB sont envoyés sur commande spécifique, il n'y a pas de médicament non utilisé à l'hôpital.
- **De la lutte contre le gaspillage alimentaire** : la restauration d'entreprise sur les sites principaux du LFB (Les Ulis et Lille) est sous-traitée à des organismes professionnels. Le LFB est responsable de ses prestataires et suit les informations transmises par ceux-ci sur les tonnages de gaspillage alimentaire. Des critères sociaux environnementaux sont demandés dans le cahier des charges lors de l'appel d'offres pour la sélection du prestataire et sont inclus dans les contrats.
- **De la lutte contre la précarité alimentaire** : l'activité du LFB n'est pas concernée par cet engagement.
- **D'une alimentation responsable, équitable et durable** : l'activité principale du LFB n'est pas concernée par cet engagement sociétal.

2. INFORMATIONS RELATIVES À SES ENGAGEMENTS SOCIAUX EN FAVEUR :

- **Du dialogue social et des rémunérations** : le LFB, par son implantation géographique, n'exerce son activité que dans des pays ayant une réglementation forte en matière de dialogue social et de rémunérations, rendant non matérielles ces thématiques.
- **De l'inclusion des personnes en situation de handicap** : Une politique spécifique pour l'emploi des personnes en situation de handicap a été initiée en 2012. Il s'agit de faire en sorte que le handicap ne soit plus un obstacle dans l'expression des compétences et des talents individuels. Dans le cadre de sa politique en faveur de l'intégration sociale des personnes handicapées, le LFB s'est engagé, dans les régions dans lesquelles il a un site important, à avoir recours de façon structurée à des ESAT (Etablissements et services d'aides par le travail).

3. INFORMATIONS RELATIVES AU BIEN-ÊTRE ANIMAL :

- **Le bien-être animal** : le LFB utilise des protéines recombinantes provenant de lait de lapin pour produire un de ses médicaments. Le LFB met tout en œuvre pour promouvoir le bien-être des lapins et compte tenu du fait qu'un seul médicaments sur la quinzaine commercialisée par le LFB soit concerné par ce sujet, cette thématique n'a pas été retenue comme étant matérielle.



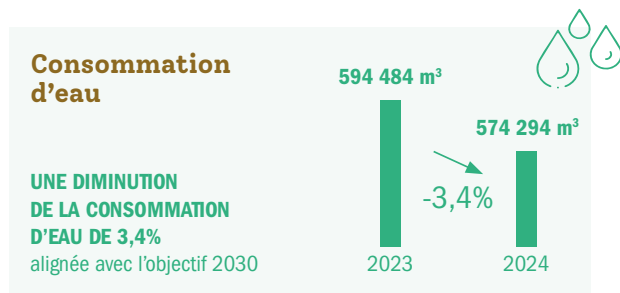
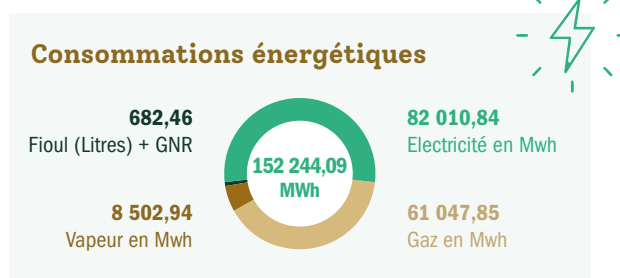
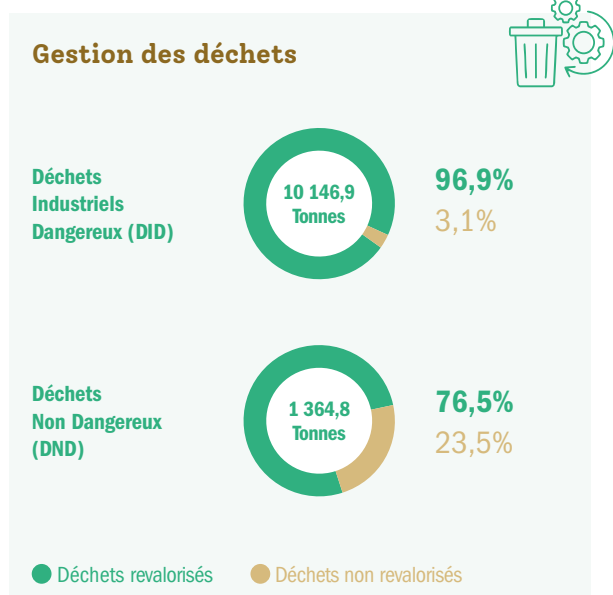
ENVIRONNEMENT

L'enjeu environnemental pour le Groupe LFB est principalement lié à son activité industrielle. Celle-ci étant présente sur le territoire français, en 2024 le LFB a choisi de se concentrer sur la collecte des données du périmètre LFB France.

Cet enjeu pour l'utilisation durable des ressources est en rapport avec le paragraphe traitant des risques industriels, professionnels et environnementaux cités dans le rapport de gestion.

Les impacts que peuvent avoir les activités françaises de production du Groupe sur ses écosystèmes font l'objet d'une mise en place progressive de procédés de suivi et d'amélioration avec des indicateurs environnementaux. Les éléments entrants (matières premières, énergie, eau, par exemple) et les éléments sortants (émissions, effluents et déchets) sont autant d'indicateurs suivis en fonction du volume de plasma consommé, du chiffre d'affaires et de flacons produits.

Chiffres clefs



2.1

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Afin de mesurer, maîtriser et réduire son impact sur le dérèglement climatique et de contribuer ainsi à la sauvegarde de l'environnement, la priorité pour le LFB est de définir un plan de décarbonation de ses activités à l'échelle du Groupe à horizon fin 2025 qui inclut l'usine d'Arras.

MESURE DU BILAN CARBONE

Le LFB communique dans la DPEF sur son Bilan Carbone de l'année N-1 de reporting (ici 2023) car si les scope 1 et 2 sont

évalués, le scope 3 ne l'a pas encore été au moment de la publication de la DPEF.

L'enjeu de la fiabilisation de la mesure en continu est et restera clé dans la construction d'un plan de décarbonation fiable et adapté aux évolutions de l'organisation. Ainsi, le LFB a décidé d'initier un pilote en 2024 sur le calcul scopes 1, 2 et 3 pour internaliser le calcul de son Bilan Carbone avec la méthodologie GHG Protocol en s'appuyant sur un outil développé par la société WeCount et mis à disposition par

les adhérents du LEEM (Organisation professionnelle des entreprises du médicament). L'enjeu de l'internalisation de ce calcul est multiple : définir la trajectoire de décarbonation à horizon 2030 puis à long terme, outiller les porteurs de projets afin qu'ils puissent intégrer l'impact de leur projet comme critère d'aide à la décision dans la validation du projet et ses modalités de réalisation, intégrer la collecte des données du calcul du bilan carbone comme un rituel pour les équipes contributrices, ce qui participera à l'acculturation à l'enjeu climatique, fiabilisera la donnée et facilitera la collecte de la preuve.

En parallèle et afin de sécuriser la donnée, le calcul du Bilan carbone 2023 de l'organisation, mesuré sur les 3 scopes depuis 2017, a été poursuivi selon son process habituel accompagné par un prestataire externe et suivant la méthodologie « Bilan Carbone » officielle en France pour les réalisations des BEGES².

Les catégories sélectionnées (ou scope) pour cette méthodologie, c'est à dire le profil « Gaz à effet de serre » de l'organisation, correspondent au profil demandé par l'ISO 14064. Toutes ces catégories sont considérées et évaluées dans le cadre du bilan carbone du LFB : il y a donc trois catégories déclinées en 23 postes.

Réduire de **-43%**
les émissions de gaz à effet
de serre sur les scopes
1, 2 et 3 en 2030 vs 2022

DÉTAIL DES CATÉGORIES ET POSTES D'ÉMISSIONS :

Catégories (scope)	Numéros	Postes d'émissions	Activités étudiées
Emissions directes (scope 1)	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	Énergies fossile : combustion
	2	Émissions directes des sources mobiles de combustion	Non concerné
	3	Émissions directes des procédés hors énergie	Non concerné
	4	Émissions directes fugitives	Fluides frigorigènes
	5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	Non concerné
Emissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Électricité
	7	Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité	Vapeur + froid
	8	Émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	Non concerné
Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	9	Transport de marchandise amont	Fret entrant/interne/sortant opérés par LFB
	10	Transport de marchandise aval	Non concerné (aval = coûts supportés par tiers)
	11	Déplacements domicile travail	Dépl domicile travail sur les sites concernés
	12	Transport des visiteurs et des clients	Non concerné
	13	Déplacements professionnels	Dépl avions, voiture, ferré
	14	Achats de biens	Achats énergie non comptabilisé en cat 1 (amont), Intrants et emballages
	15	Immobilisations de biens	Bâtiments, machines, informatique
	16	Gestion des déchets	Tous les déchets DASRI, DAS, DIB
	17	Actifs en leasing amont	Non concerné
	18	Achats de services	Tous les achats tertiaires
	19	Utilisation des produits vendus	Non concerné dans ce bilan carbone, PF ne nécessitent pas d'énergie chez le client
	20	Actifs en leasing aval	Non concerné
	21	Fin de vie des produits vendus	Fin de vie des emballages calculée automatiquement par les tableurs
	22	Investissements	Non concerné
	23	Autres émissions indirectes	Non concerné

La catégorie 2 est calculée en suivant le principe « location based » (facteur d'émissions dépendants du mix énergétique Français).

Changement méthodologique entre le bilan carbone 2022 et 2023 :

Les postes « intrants » et « emballages » ont été calculés avec une nouvelle méthodologie afin de réduire le niveau d'incertitude. En effet, quand cela a été possible, le calcul des émissions de chaque élément a été basé sur le Facteur d'Emission (FE) en poids et non plus sur le coût de l'élément, augmentant et complétant ainsi la précision du bilan carbone.

Périmètre de collecte des données nécessaires à la réalisation du bilan carbone :

En 2023, le bilan carbone du LFB n'intégrait pas :

- Les achats plasma ;
- Le site d'Arras ;
- Les entités de collecte et filiales de promotion.

Processus de collecte des données :

Pour chaque poste d'émission, les données sont collectées par les collaborateurs du LFB concernés. Ils les envoient ensuite à l'équipe RSE qui se charge de les transmettre au prestataire. La donnée peut provenir de différentes sources (ERP, prestataires, factures...).

LES ENGAGEMENTS DU LFB

La politique de maîtrise des consommations énergétiques adaptée à l'activité du LFB France est définie depuis plusieurs années, en s'engageant à suivre ses émissions de gaz à effet de serre et à en limiter l'impact sur l'environnement.

Ainsi, les objectifs et cibles sont de réduire l'empreinte carbone du LFB de 43% sur les scopes 1, 2 et 3 en 2030 par rapport à une année de référence 2022 qui inclura l'usine d'Arras.

Le plan de décarbonation des scopes 1 et 2 a été élaboré sur la base des résultats d'un audit énergétique réalisé en 2023. 28 projets composent ce plan, dont l'avancement est suivi mensuellement par le Comité exécutif en termes de calendrier, ainsi que de moyens et ressources associés.

La préparation à la certification ISO 50 001 d'ici 2026 soutiendra durablement la réduction des scopes 1 et 2 et l'amélioration de l'efficacité énergétique du LFB.

Concernant le scope 3, des actions sont menées pour contribuer à sa réduction, telles que la politique de voyage pour minimiser les émissions de carbone dans les voyages d'affaires et les déplacements des employés, l'inclusion du droit au télétravail (jusqu'à 2 jours/semaine), ou encore l'augmentation de la flotte de véhicules électriques et hybrides dans l'offre de voitures de société. D'autres projets sont en cours, comme la réduction et la réutilisation des intrants, ou encore la création d'une boucle d'économie circulaire dans le traitement des déchets de santé.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LIMITER LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU LFB ET GÉRER SON ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le LFB a engagé un plan de sobriété énergétique en accord avec les objectifs de trajectoire décarbonation sur les scopes 1 & 2. Ci-dessous les actions majeures engagées et réalisées en 2024 :

TABLEAU DES ACTIONS ENGAGÉES EN 2024 ET DES TeCO₂ ÉVITÉES SUR LES SITES DE LILLE ET DES ULIS

Site	Action	CO ₂ évité	% de réalisation du projet en 2024
Lille	Remplacement des GF et récupération chaleur fatale via PAC pour alimentation réseau d'eau chaude 70-90°C	779 tCO ₂	75
Lille	Remplacement des parcs moteurs électriques par des moteurs électriques haute performance énergétique IE4	4 tCO ₂	100
Lille	Optimisation de la cascade des chaudières vapeur	91 tCO ₂	100
Lille	Rénovation du réseau d'eau glacée	722 tCO ₂	25
Les Ulis	Déploiement d'un plan de comptage télérelevé avec suivi KPI de performance énergétique	53 tCO ₂	70
Les Ulis	Gainage du ventilateur du brûleur des trois chaudières gaz	22 tCO ₂	100
Les Ulis	Diminution du taux de glycol des groupes froids	3 tCO ₂	100
Les Ulis	Réalisation d'une campagne de repérage et de réparation des fuites sur le réseau d'air comprimé	18 tCO ₂	100
Les Ulis	Remplacement des groupes froids à faible rendement	21 tCO ₂	100

Résultats

Le bilan carbone du LFB a été calculé en 2023 sur le périmètre LFB France, hors intrants plasma et en ne prenant pas en compte les consommations du site d'Arras qui n'était pas encore entré en exploitation.

→ Bilan Carbone (scope 1-2 + 3) 2023 : 42 939 TeCO₂

→ Scope 3 2023 : 23 518 TeCO₂

CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES GLOBALES SUR L'ANNÉE 2024

ÉNERGIES - Périmètre France	2023*	2024	Variation %
Electricité en Mwh	74 513,9	82 010,8	+10,1%
Gaz en Mwh	59 359,6	61 047,9	+2,8%
Eau surchauffée (Vapeur) en Mwh	8 950,4	8 502,9	-5,0%
Fioul (Litres) + GNR	794,3*	682,5	NP
Total en MWh	143 619,2	152 244,1	NP

*Hors périmètre d'Arras

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE SUR L'ANNÉE 2024 ET ÉVOLUTION AVEC L'ANNÉE 2023

Type d'énergie	Facteur d'émission (kg e CO ₂ /kwh)	Source Facteur d'émission	Total périmètre	Valeur 2024 (kg eCO ₂)	Rappel total 2023 (kg eCO ₂)	Variation (en %)
Electricité	0,058	ADEME	82 010 842 kWh	4 756 629	3 874 725	+22,8%
Gaz	0,215	ADEME	61 047 845 kWh PCS	13 125 287	12 762 303	+ 2,8%
Vapeur	0,106	DALKIA	8 502 940 kWh	901 312	948 744	-5,0%
Fioul	3,240	ADEME	17 264 L	55 935	19 735*	NP
Gasoil Non Routier (GNR)	3,160	ADEME	46 757 L	147 752	216 349*	NP
TOTAL (kg e CO₂)				18 986 915	17 821 856	NP

*Hors périmètre d'Arras

NP = Non pertinent car n'est pas à isopérimètre entre 2023 et 2024 pour les consommations de fioul et de GNR par la prise en compte de l'usine d'Arras.

Note méthodologique :

Les facteurs d'émission (FE), données transmises par l'ADEME, peuvent varier selon les années. Par exemple, le facteur d'émission de l'électricité dépend du mix énergétique français. Ainsi, à consommation égale d'une année sur l'autre, ces facteurs d'émission exogènes peuvent augmenter ou diminuer les émissions de CO₂ de l'entreprise.

En 2024, le facteur d'émission de l'électricité a augmenté passant de 0.052 à 0.058, accentuant ainsi les émissions de CO₂ du LFB à isopérimètre relative à l'électricité, en plus des augmentations de consommations, expliquant cette hausse de 23%.

Indicateurs Clefs de Performance périmètre LFB France

2024	
Energie consommée par litre de plasma en Kwh / L	120,7 kWh / L de plasma consommé
Emissions de Gaz à Effet de Serre provenant de la consommation d'énergie par litre de plasma en Kg eqCO ₂ / L	15,1 Kg eqCO ₂ / L de plasma consommé

En 2024, ces indicateurs de performance ne sont plus relatifs au Chiffre d'Affaires comme c'était le cas en 2023 pour des raisons de pertinence au regard du risque et de représentativité de l'activité du LFB.

2.2

GESTION DE L'EAU

L'eau est essentiellement utilisée par le LFB pour les besoins de la production. Les sites du LFB utilisent différents types d'eau, mais particulièrement l'eau de ville.

Les différents types d'eau utilisés sur les sites sont les suivants :

- Eau de ville, dite eau brute ;
- Eau adoucie ;
- Eau Purifiée (EP) ;
- Vapeur industrielle et vapeur pure ;
- Eau de qualité de laboratoire (EQL) ;
- Eau Pour Préparation Injectable (EPPI).

L'utilisation d'eau intervient à tous les stades de l'usine, de l'usage classique (sanitaire, restaurant), à la production (en qualité de matière première ou pour le nettoyage des équipements), pour le fonctionnement de certains systèmes techniques (refroidissement des Tours Aéroréfrigérantes, alimentation des réseaux thermiques), et la production de fluides de qualité pharmaceutique (vapeur pure, EPPI).

LES ENGAGEMENTS DU LFB SUR SA GESTION DE L'EAU

Le LFB s'engage à minimiser l'impact des activités (de la chaîne de production à la distribution) du Groupe sur l'environnement dans le cadre de ses activités de fabrication de médicaments

et principes actifs pharmaceutiques. De fait la gestion de l'eau est liée aux priorités industrielles.

L'objectif sur les sites industriels en France est de réduire de 10% la consommation d'eau des sites de production du LFB d'ici 2030 en déployant des actions sur chacun des sites, à la suite des recommandations du « Plan Eau » émis par le gouvernement (« France Nation Verte » du 30 mars 2023).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

En 2025 et 2026 une cartographie complète sera réalisée sur les usines françaises pour identifier les contributeurs majeurs qui seront les leviers potentiels de réduction pour atteindre l'objectif 2030.

Diminuer de
-10%
la consommation d'eau
en 2030 vs 2022

Résultats

CONSOMMATION D'EAU GLOBALE SUR LFB FRANCE EN 2024

	Année 2023	Année 2024	Variation entre 2024 et 2023
Volume d'eau en m3	594 484	574 294	-3,4%

La consommation d'eau a diminué de 3% en 2024. Cette évolution s'inscrit dans la trajectoire de réduction de consommation d'eau du LFB d'ici 2030.

Indicateurs Clefs de Performance (KPI) sur LFB France

	2024
Volume d'eau consommée par litre de plasma consommé (L d'eau / Litres de plasma)	455

Cet indicateur n'est pas comparable à celui des années précédentes car la méthodologie de reporting concernant le nombre de litres de plasma a évolué entre 2023 et 2024.

2.3

GESTION DES DÉCHETS

Étant donné la nature de ses métiers, des processus et des valeurs qu'il véhicule, le LFB se doit de délivrer ses prestations dans le respect des règles en matière d'environnement. C'est un enjeu primordial pour le LFB qui met tous les moyens en œuvre pour agir en conformité réglementaire, et dans le respect de l'environnement.

LES ENGAGEMENTS DU LFB POUR LA GESTION DE SES DÉCHETS

Le LFB applique comme principe de gestion des déchets, la prise en compte de toutes les dispositions nécessaires dans la conception, l'aménagement et l'exploitation de ses installations pour prévenir et réduire la production des déchets. Le LFB s'est fixé l'objectif que 80 % de ses déchets non dangereux soient revalorisés ou recyclés à l'horizon 2030 sur le périmètre France.

Le LFB suit la traçabilité des quantités de déchets dangereux traités du producteur via le transporteur au prestataire grâce à un système informatisé interconnecté avec le système national Trackdéchets.

Une partie de ce gisement de déchets est destinée à une valorisation énergétique après incinération dans des centres agréés ; l'autre partie est orientée vers un recyclage matière, permettant ainsi la réduction de consommation de matières premières telles que le bois, le métal, le papier, le carton, le plastique, l'éthanol résiduaire etc...

Le LFB France est adhérent de l'éco-organisme DASTRI agréé par les pouvoirs publics depuis décembre 2012 dans le cadre d'une filière à responsabilité élargie des producteurs concernant les déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI).

Dans ce contexte, le LFB finance la collecte des matériaux tranchants et piquants utilisés par les hémophiles qui s'auto-administrent les produits du LFB à leur domicile.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Dans le cadre de l'amélioration continue de prévention et de gestion des déchets, les sites français du Groupe poursuivent leur action afin d'améliorer le tri à la source des différents flux (papier carton, plastiques, verre, métal et bois).

Les pistes (réemploi, recyclage, compostage, valorisation énergétique) sont systématiquement explorées afin de maximiser la valorisation des déchets notamment en :

- Caractérisant les déchets des bennes de déchets non dangereux afin de pouvoir capter les déchets valorisables pour réduire l'enfouissement ;
- Réalisant des études pour améliorer le tri à la source et organiser la gestion du gisement jusqu'au pôle déchets : le plastique (bouteille, emballage...) et les canettes.

Précurseur dans le domaine de l'économie circulaire, le site d'Arras a construit une Unité de Valorisation entièrement fabriquée à partir de matériaux biosourcés, recyclés et réemployés, provenant majoritairement de filières locales. Cette unité valorisera les déchets à caractère infectieux issus du processus industriel pour en extraire un gisement de matières premières recyclées constitué de flacons plastiques recyclés. Dans cet objectif, en 2024, des contacts ont été pris avec les prestataires potentiels pour la mise en place de ce projet de banalisation du déchet biologique et de valorisation de la matière plastique issue de cette banalisation (coût, gestion déléguée, recherche de partenariat avec les fabricants pour l'utilisation de cette matière première.)

En ce qui concerne la sécurité environnementale, les analyses des rejets et des effluents se sont poursuivies vis-à-vis des spécifications réglementaires.

Concernant les Composés Organiques Volatils (COV) liés à l'usage de l'éthanol sur le site des Ulis, les résultats du Plan de Gestion des Solvants (PGS) confirme la maîtrise des émissions en dessous du seuil réglementaire. Des liens étroits sont établis avec les autorités institutionnelles (DRIEAT en Ile de France ou la DREAL pour les autres sites dans d'autres régions).

Des inspections régulières des installations classées du LFB sont menées : en 2024 pour le site des Ulis (10/12/2024) et le site de Lille notamment (18/10/2024).

Atteindre 80%
de revalorisation
des déchets non
dangereux en 2030

Résultats sur LFB France

Les résultats présentés intègrent également les déchets de l'usine d'Arras, mise en exploitation fin 2024. Les évolutions par rapport à l'année 2023 ne seront donc pas présentées cette année car le périmètre n'est pas équivalent, mais seront

calculées en 2025. Il en va de même pour les résultats présentés en mesure d'intensité (déchets totaux par litre de plasma consommé ou par unité de flacon produit).

GESTION DES DÉCHETS

	Déchets Industriels Dangereux (DID)		Déchets Non Dangereux (DND)	
Type de déchets	Total DID (T)	Dont DID revalorisés (T)	Total DND (T)	Dont DND revalorisés (T)
Tonnage	10 146,9	9827,7	1 364,8	1 043,6
Taux de déchets revalorisés	96,9%		76,5%	
Déchets totaux (DID + DND) en Tonnes	11 511,7			
Déchets totaux par flacon produit (kg / flacon)	6,1			

N.B. En 2024 les DASRI (Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux) ont été intégrés aux Déchets Industriels Dangereux (DID).

En 2024, 77% des déchets non dangereux ont été valorisés, contre 63% en 2023, ce qui est aligné avec l'ambition du LFB d'atteindre 80% de DND valorisés d'ici 2030.

Indicateurs clefs de Performance (KPI) sur LFB France

	2024
Quantité de déchets générés par litre de plasma consommé (Kg de déchets / L de plasma)	9,1

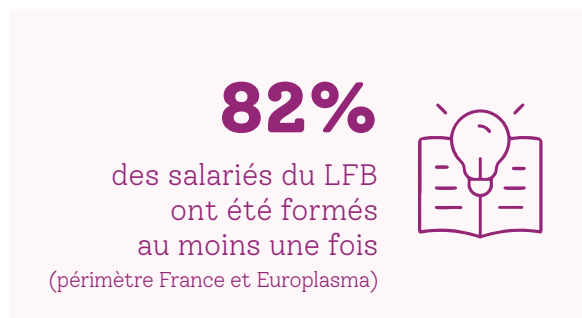
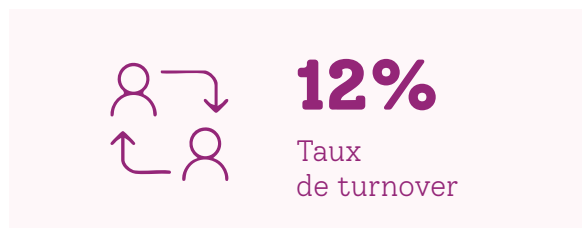
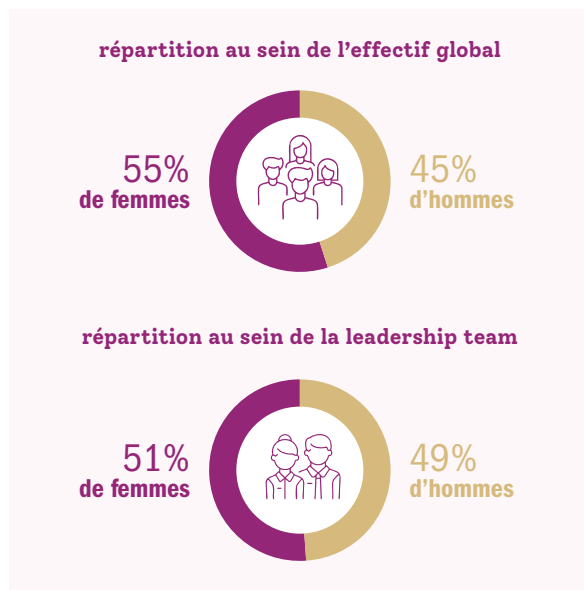
Cet indicateur n'est pas comparable à celui des années précédentes car la méthodologie de reporting concernant le nombre de litre de plasma a évolué entre 2023 et 2024.



SOCIAL



Chiffres clefs



3.1

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

3.1.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les enjeux liés à la santé et la sécurité de ses salariés sont une nécessité absolue pour le LFB et s'inscrivent au cœur de sa culture d'entreprise. Le LFB veille à apporter un environnement de travail sûr et épanouissant. Il est essentiel pour le LFB de mettre à la disposition de ses collaborateurs un cadre de travail qui soutienne leur engagement. L'engagement se développe ou se maintient, entre autres, si les collaborateurs trouvent du sens à leur activité et si la qualité de vie au travail et les conditions de travail sont satisfaisantes. La sécurité au travail est donc un des leviers essentiels de la performance opérationnelle.

LES ENGAGEMENTS DU LFB POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE SES EFFECTIFS

L'engagement du LFB est et demeure le 0 accident de travail pour ses collaborateurs et plus largement pour l'ensemble des personnes et entreprises intervenant sur un de ses sites au niveau du Groupe.

Afin de pouvoir mesurer et piloter cet engagement, en 2024, le LFB s'est fixé comme objectif sur le périmètre France un TF1 (Taux de fréquence 1) inférieur ou égal à 5 pour les accidents de travail dits « liés au travail », soit une diminution par 2 de son taux de fréquence sur l'exercice 2024. L'objectif a été atteint sur le périmètre France avec une diminution en continue du taux de fréquence mesuré mensuellement. Cette atteinte de l'objectif permet au LFB de se situer en dessous du taux de fréquence moyen de son secteur d'activité.

L'objectif du TF2 sur le périmètre France (Taux de fréquence 2) est de 8.5. Si l'objectif du TF2 n'a pas été atteint (TF2 = 10,4 sur l'exercice 2024), il a diminué de 5 points, soit une réduction continue d'1/3 par rapport à ce même indicateur sur l'exercice 2023 (TF2 = 15,4).

Le taux de gravité n'est pas objectivé mais surveillé lors de la réunion trimestrielle du EHS Council regroupant l'ensemble des responsables HSE des sites, sous le pilotage de la Direction HSE Groupe.

Sans que cela ne soit objectivé sur l'année 2024, le LFB enregistre et analyse les accidents de travail des populations intérimaires et prestataires intervenant sur les sites du LFB.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Si le LFB considère la santé-sécurité de l'ensemble des collaborateurs intervenant sur un de ses sites, en France et dans le monde, le LFB a choisi de mettre un accent particulier sur sa stratégie santé-sécurité sur les périmètres des sites industriels en France sur lesquels la population intervenante est la plus exposée à des risques graves, par la nature de ses activités.

Ainsi, en 2024 un plan d'actions en trois axes défini sur le 2nd semestre 2023 a été déployé :

- 1 ■ Eveiller la conscience des dangers
- 2 ■ Repositionner le rôle de la ligne managériale comme acteur-clé de la sécurité
- 3 ■ Réduire la récurrence des événements

AXE 1 : Eveiller la conscience des dangers

En novembre 2023, un standard de diffusion des événements santé-sécurité-environnement est déployé sur l'ensemble du périmètre Industriel et Qualité. Il concerne les accidents avec et sans arrêt de travail, les situations dangereuses critiques et les incidents environnementaux.

Deux principaux jalons composent ce standard :

- 1 ■ Lorsqu'un événement survient, il doit être synthétisé dans un « Flash v1 » dans les 24h, intégrant notamment les premières causes identifiées et les mesures conservatoires mises en œuvre
- 2 ■ Sous un mois suivant la survenance de l'évènement, un « Flash v2 » est consolidé regroupant une analyse plus approfondie.

Ces Flash sont diffusés par l'équipe HSE & Sûreté du site industriel concerné par l'évènement à l'ensemble de la ligne managériale et des équipes HSE & Sûreté des sites industriels. Le Flash v2 est également partagé au COMEX.

AXE 2 : Repositionner le rôle de la ligne managériale comme acteur-clé de la sécurité

La définition des rôles et responsabilités de chaque niveau de la ligne managériale en matière de santé et de sécurité au travail a été établie en 2024, et s'inscrit dans 5 principes de leadership :

- 1 ■ Créer la vision sécurité, en cohérence avec les valeurs et les principes du management
- 2 ■ Donner à la sécurité la place qui lui revient dans l'organisation et dans le management et la piloter au quotidien
- 3 ■ Partager la vision sécurité : influencer et favoriser la remontée d'information



Le LFB se donne les moyens de continuer à s'améliorer en matière de santé et sécurité en lançant le programme SAFE.

- 4 ■ Être crédible par son exemplarité à chaque instant et par sa présence sur le terrain

- 5 ■ Reconnaître les bonnes pratiques et sanctionner les écarts

Cette sensibilisation interne est maintenant inscrite dans le parcours de formation des nouveaux managers du LFB.

AXE 3 : Réduire la récurrence des événements

L'analyse de causes à la suite de la remontée d'un événement sécurité (accident avec ou sans arrêt, situation dangereuse critique) est réalisée au moyen de la méthodologie de l'arbre des causes. Des référents « arbre des causes » ont été formés sur l'ensemble des sites afin d'être garant de l'utilisation de la méthode lors des investigations. En 2024, une application interne appelée « Safetrack » a été présentée pour un lancement début 2025 afin de fluidifier le déclaratif de tout type d'évènement sécurité mais aussi de pouvoir suivre le traitement de l'évènement déclaré.

LE PROGRAMME SAFE, UN PROGRAMME DE TRANSFORMATION DU LFB EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le plan d'actions en trois axes déployé sur 2024 a permis de poser les bases d'un programme de transformation à l'échelle du Groupe LFB en matière de santé et de sécurité au travail : le programme SAFE (SAFE = la Sécurité en Action plus Forte Ensemble).

Le programme est composé de deux phases liées aux périmètres couverts, définis en fonction de la typologie de risques auxquels sont exposés les collaborateurs du LFB :

- Du 29 avril 2024 à la fin du 1^{er} trimestre 2026 : périmètres Industriels, Qualité, Moyens Généraux, Direction du Développement Biologique, Direction des Etudes Non Cliniques ;
- De janvier 2026 à la fin du 1^{er} trimestre 2027 : ensemble des périmètres, en France et à l'international.

Pour ce programme, le LFB travaille avec un prestataire externe.

Le programme a été lancé le 29 avril 2024 à l'occasion de la Journée Mondiale de la Sécurité au Travail avec la phase de diagnostic qui s'est échelonnée jusqu'au mois de juin 2024. L'objectif de ce diagnostic a été d'évaluer la maturité du LFB en matière de santé-sécurité au travail. Ce diagnostic a maillé l'ensemble du périmètre de la phase 1 avec un croisement de méthodes d'analyse :

- Une enquête de perception des risques ;
- Rencontre de collaborateurs ;
- Observation du quotidien des collaborateurs par le prestataire externe ;
- Entretiens.

Deux ateliers de travail croisant les sites et les fonctions ont ensuite eu lieu afin de définir les orientations de la feuille de route santé-sécurité du LFB pour 2025.

Ce programme a été formalisé au 4^{ème} trimestre 2024 lors de la réunion de lancement. Il a permis de définir les futurs rituels sécurité, les standards pour une mise sous contrôle des risques clés, de formaliser les règles essentielles de sécurité au sein du LFB, et les parcours de montée en compétences de la ligne managériale. Le déploiement a démarré en janvier 2025 avec une session d'engagement du COMEX dans le parcours SAFE.

En France, les instances représentatives du personnel, la Commission Santé et Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au niveau des Unité Economique et Sociale (UES), émanation des Comité Social et Economique d'Entreprise (CSEE) et du Central dédié à la santé et à la sécurité du personnel se réunissent périodiquement, avec la présence possible de la médecine du travail, des contrôleurs de l'Assurance Maladie et de l'Inspection du travail. En complément et dans l'accompagnement quotidien des équipes des sites industrielles, des équipes HSE rattachées au Directeur de site les accompagnent par leur expertise pour intégrer la sécurité aux prises de décisions.

De plus, en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail, le LFB s'attache en France à co-construire avec les instances représentatives une politique volontariste s'appuyant sur la promotion des conditions de travail collaboratives, le maintien dans l'emploi et la prévention des risques-psychosociaux. Ces dispositifs doivent contribuer à diminuer l'absentéisme, révélateur du bien-être au travail.

La prise en charge de la santé et de la sécurité au travail diffère entre les pays où est implanté le LFB, suivant la réglementation en vigueur et le niveau d'exposition à des risques-clés. Pour les filiales à l'international et spécifiquement pour Europlasma, il existe également une gouvernance :

SANTÉ ET SÉCURITÉ EN AUTRICHE :

La responsabilité de la protection des travailleurs est répartie entre plusieurs acteurs (les assurances maladie-maternité, pensions et accidents du travail-maladies professionnelles). La

protection des travailleurs est constituée par la loi et complétée par des règlements.

SANTÉ ET SÉCURITÉ EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE :

En matière de santé et de sécurité, les travailleurs sont représentés soit par l'organisation syndicale présente sur le lieu de travail, soit par les délégués à la sécurité élus ou un prestataire tiers qui garantit le respect des lois et règlements.

AUTRES ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR RESPECTER LES ENGAGEMENTS PRIS SUR LFB FRANCE

Comprendre et réduire l'absentéisme.

Un plan de prévention contre l'absentéisme a été reconduit en France en 2024 :

- Analyse fine des résultats afin de mieux cibler les causes en intégrant les principes suivants :
 - Retenir les absences pertinentes à analyser (pour maladie ordinaire, accidents de travail et de trajet, maladies professionnelles, absences injustifiées) ;
 - Etablir le profil type des absences (moins 3 jours, 4 -30 jours, >30 jours et la fréquence).
- Recoupement des informations avec d'autres critères (âge, sexe, famille d'emploi...)
 - Croiser les données avec les caractéristiques des situations de travail (travail posté, service ou atelier, rythme horaire ...) ;
 - Identifier les phénomènes d'usure professionnelle pour les salariés vieillissant et expérimentés, les conditions physiques, les contraintes posturales, la charge mentale.
- Implication des acteurs
 - Développer une démarche collective et mobiliser les parties prenantes (CoDir, HR Ops, encadrements de proximité, SST) ;
 - Gérer l'absentéisme (prise d'information auprès du salarié, contre visite médicale, entretien de ré-accueil, maintien du lien avec les absents longue durée ...) ;
 - Prévenir et traiter les causes (actions quand cela est possible en faveur de l'amélioration des conditions de travail, améliorer les processus de management,...).
- Proposition de poste aménagé en cas de pathologie permettant de travailler ou en cas d'accident de travail.
- Formation de l'encadrement et des élus à ce process et aux contraintes légales de l'absentéisme (droits et devoirs des salariés et de l'entreprise) :
 - Suivi des situations les plus sensibles avec les managers ;
 - Réunions régulières sur la base d'indicateurs statistiques (comme le facteur de Bradford) sur les actions à mettre en place pour mieux comprendre les situations individuelles et collectives.

Le taux d'absentéisme en France est un indicateur mensuellement suivi au niveau du COMEX avec un réel en décembre 2024 à l'objectif.

D'autres actions en France ont également été mises en œuvre afin de **favoriser la santé et le bien-être au travail des collaborateurs** :

Le télétravail :

→ Le LFB France a conclu un accord relatif au télétravail à durée indéterminée pour l'ensemble de ses collaborateurs en France dont le poste est éligible, leur permettant de travailler jusqu'à deux jours par semaine depuis leur domicile, ou d'un autre lieu déclaré à l'avance, réduisant ainsi leur temps de transport. Cet accord contribue également à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et apporte une flexibilité d'organisation aux équipes.

La prévention des risques psychosociaux :

→ Le LFB a mis en place "Hope Expert", une plateforme d'écoute, d'accompagnement et de soutien par téléphone et par vidéoconférence. Les appels sont confidentiels via une prise de rendez-vous sur le site <https://hopecoachs-lfb.youcanbook.me>. De plus, afin d'accompagner les managers et les collaborateurs qui connaissent des changements d'organisation collectifs, un travail collaboratif a permis de mettre en place avec les membres de la CSSCT des Ulis un guide à la conduite du changement, participant à la prévention des risques psychosociaux qui pourraient en découler.

Un Dispositif d'Ecoute et d'Accompagnement psychologique, a été mis en œuvre en présentiel depuis 2024 en cas de besoin collectif, en collaboration avec la société Préventis. Cette initiative répond aux objectifs suivants :

- Fournir à tout salarié un temps d'expression et d'écoute, qui peut également être, pour certains un « sas de décompression » et de récupération permettant à chacun d'échanger librement avec un consultant externe à l'entreprise ;
- Apporter les analyses, conseils, ou techniques pouvant aider le collaborateur à dépasser une problématique spécifique ;
- Transmettre au collaborateur les outils nécessaires et la conduite à adopter, afin de le soutenir en cas de difficulté, et afin qu'il gère au mieux certaines situations compliquées auxquelles il pourrait être confronté.

En lien avec la prévention de la santé physique, le LFB a lancé, en 2023, en France, aux Ulis et à Alès, une initiative pilote : mise en place d'un partenariat avec une start up, Axomove, permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un programme de sensibilisation et d'accompagnement des troubles musculo squelettiques. Les collaborateurs ont accès à un questionnaire d'auto-évaluation, à des programmes personnalisés d'exercices et d'éducation à la santé et téléconsultation avec kinés (bilan et suivi). Fort de l'impact sur le site des Ulis, la solution a été déployée sur les sites de Lille et d'Arras en fin d'année 2024.

Sur la France, dans le but de promouvoir des activités physiques et sportives alliées à ses valeurs, le LFB a :

- Renforcé son partenariat avec l'association IRIS qui accompagne les patients atteints de déficits immunitaires primitifs ainsi que leurs familles. Les collaborateurs du LFB ont ainsi pu participer à une course connectée organisée par IRIS ;
- Poursuivi l'utilisation de l'application United Heroes, avec l'organisation d'un nouveau challenge sportif et solidaire "H-Games" au cours duquel des collaborateurs du LFB ont participé pour soutenir la Fédération Française Handisport (FFH) générant le versement d'un don pour l'association.

Toujours dans l'esprit d'améliorer le bien-être des collaborateurs du LFB et de tendre vers la promotion d'activités physiques et sportives, le LFB France poursuit le déploiement du programme permettant à ceux qui le souhaitent d'accéder à une salle de sport à proximité de leur site pour un coût réduit (près de la moitié de l'abonnement est prise en charge par le LFB). Les personnels du site des Ulis ont la possibilité, quant à eux, d'accéder directement à une salle de sport dédiée, équipée et qui propose également des cours collectifs.

Solidarité : la campagne de « dons de jours de repos entre salariés » en France

- Le dispositif est le suivant : « tout salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou de son conjoint atteint d'une maladie lourde, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un don de jours de repos au LFB » ;
- Le dispositif pourrait évoluer dans le temps et permettre aux aidants d'en bénéficier.

Résultats

Le taux de fréquence (TF) et le taux de gravité (TG) en France sont calculés sur la base du nombre d'heures théoriques travaillées. Ce nombre d'heures théoriques travaillées ne tient pas compte des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées ni des congés pris sur la période.

En 2024, 100 % des accidents avec arrêt liés au travail pour les collaborateurs du LFB sont survenus dans le secteur industriel et notamment en production.

Indicateurs	France	Autriche	Rép. tchèque	Allemagne	LFB Groupe (hors filiales de promotion et USA)
AAA : Accident Avec Arrêt pour les collaborateurs du LFB	22	2	1	0	25
ASA : Accident Sans Arrêt pour les collaborateurs du LFB	25	0	0	0	25
AAA EE : Accident avec arrêt entreprise extérieure, dont intérimaire	10	0	0	0	10
AAA TR : Accident de trajet de collaborateurs du LFB avec arrêt	14	0	0	0	14
TF1 : Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées	5	6,9	9,2	0	5,2
TF2 : Nombre d'accidents avec et sans arrêt par million d'heures travaillées	10,7	6,9	9,2	0	10,4
TG : Taux de Gravité	0,1	0,04	0,7	0	0,1
Taux d'absentéisme	5,7	4,8	10,8	0,9	5,8

Indicateurs clefs de Performance (KPI) sur LFB France

KPIs LFB France et Europlasma	Valeur 2023	Valeur 2024
Taux de fréquence - TF1	9,8 (LFB France)	5,2 (LFB France et Europlasma)
Taux de gravité - TG	0,2 (LFB France)	0,1 (LFB France et Europlasma)

3.1.2. DIVERSITÉ

Garantir la répartition des effectifs de salariés par sexe et par âge ainsi que des conditions de rémunération égales pour toutes et tous est un enjeu fort pour le LFB. En effet, une augmentation de la discrimination pourrait nuire à l'engagement des collaborateurs, aboutissant à des pertes de compétences indispensables à l'activité de l'entreprise. Promouvoir la diversité est un levier d'attractivité, de performance et de pérennité pour l'entreprise.

LES ENGAGEMENTS DU LFB EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

1. EN FRANCE

Le LFB témoigne de son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations, la mixité et l'égalité de traitement professionnelle entre les femmes et les hommes. Une négociation entamée fin 2024 entre la direction et les organisations syndicales a permis d'aboutir à la signature d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle.

Valoriser cette diversité c'est reconnaître l'enjeu capital de bénéficier d'une mixité de talents, facteur d'équilibre social et d'efficacité économique pour l'entreprise.

Le LFB est depuis longtemps convaincu de la richesse de la diversité et s'engage à :

→ **Respecter une égalité de traitement entre les femmes et les hommes**, et s'assurer qu'il n'y ait aucune discrimination en la matière (que ce soit : recrutement, formation professionnelle, rémunération ou gestion de carrière).

Dans son nouvel accord d'égalité professionnelle, le LFB France s'est engagé à avoir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'objectif du LFB est de maintenir une répartition de 50% de femmes et 50% d'hommes (+/- 5%) dans ses effectifs globaux et au sein de sa leadership team. Au 31 décembre 2024, le LFB comptait 55% de femmes au sein de ses effectifs et 51% de femmes au sein de sa Leadership team.



Maintenir une répartition
de **50% de femmes**
et **50% d'hommes**

98
100

Les résultats qui traduisent la poursuite de l'engagement concernant l'index égalité Homme Femme, portent le LFB en France à un score de 98/100 en 2024 :

38
40

portant sur l'« écart de rémunération entre les hommes et les femmes »

20
20

portant sur l'« écart de taux d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes »

15
15

portant sur l'« écart de taux de promotion »

10
10

sur le nombre de salariés du sexe sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations

15
15

portant sur le % de salariées augmentées dans l'année suivant leur de retour de congé maternité

100% des collaborateurs en charge du recrutement ont été formés sur l'égalité professionnelle. Ce programme de formation vise à sensibiliser les équipes à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à identifier les stéréotypes, les biais inconscients et à favoriser l'égalité des chances.

→ **Mettre en place des mesures pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap**

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du LFB France est en hausse, supérieur à 6%, signe d'une politique dynamique pour mieux accompagner les personnes en situation de handicap.

Le LFB a renforcé son partenariat avec Handiem avec l'objectif de construire un avenir inclusif et positionner le Handicap au travail. Il s'agit d'accompagner le collaborateur sur son parcours professionnel dès l'embauche, dans la vie de l'entreprise et dans sa sortie : en proposant de façon pro-active des aides pour les salariés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Handiem est d'ailleurs intervenu en CSSCT Centrale en 2024 pour présenter le dispositif et les actions associées.

Une formation a été programmée sur le 1^{er} trimestre 2025 pour les responsables recrutement pour intégrer le Handicap dans les pratiques de recrutement. A l'issue de ce programme, les recruteurs ont compris et mieux appréhendé le handicap, identifié les ressources externes et internes disponibles, notamment le « sourcing ». Ils ont su adapter leur posture et leurs discours pour mener à bien les recrutements et mobiliser les outils et les ressources.

→ **Proposer une politique de rémunération équitable et équilibrée**, tenant compte des réalités du marché, pour attirer, motiver et fidéliser les collaborateurs. Face à la course aux talents, mais également pour contrôler le turnover, le LFB travaille à la mise en place d'une stratégie RH pertinente et d'une politique de rémunération compétitive.

Le LFB veille à pratiquer une politique salariale lui permettant d'être attractif dans son secteur d'activité pour limiter le turnover et fidéliser les collaborateurs.

En règle générale, les évolutions de salaire de base se font une fois par an :

- Selon les décisions prises à l'issue des négociations annuelles obligatoires (NAO) menées avec les délégués syndicaux centraux pour la France ;
- Selon les dispositions conventionnelles et légales pour certains pays ;
- Selon les budgets définis pour les pays sans disposition légale ou conventionnelle.

Pour la France, une grille interne de salaires minima située à +3% au-dessus des minima conventionnels est appliquée, ce qui permet de maintenir la compétitivité sur ce point.

En France, une analyse de la structure salariale interne a été initiée pour s'assurer que les fourchettes de salaire sont compétitives et adaptées aux réalités du marché du travail. Des ajustements individuels peuvent être réalisés quand cela est nécessaire et justifié, tout en restant dans les limites budgétaires du LFB. Une enveloppe budgétaire spécifique, couvrant également l'égalité femmes/hommes, est dédiée pour cela.

Les données sur les rémunérations concernent la masse salariale brute annuelle avec des éléments fixes (salaire de base, prime d'ancienneté...) et des éléments variables (part variable des cadres, heures supplémentaires, prime de poste...).

→ **Poursuivre sa politique active en faveur de l'insertion durable des jeunes** au sein des équipes, dans une perspective de :

- Créer à court et moyen terme un vivier de compétences spécifiques par la collaboration de terrain ;

- Développer des partenariats avec une vingtaine d'écoles qui forment aux métiers du secteur dans les bassins d'emploi où sont implantés les sites du LFB, et faire ainsi rayonner la Marque employeur ;
- Encourager la ligne managériale dans la qualité d'accompagnement et des missions confiées, en cohérence avec les valeurs du LFB.

Cet engagement prend forme par la voie des stages et de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) avec plus de 200 étudiants recrutés en stage ou en alternance en 2024.

Au sein de la Direction Recrutement & Marque Employeur France, une équipe est dédiée au recrutement rigoureux de ces Jeunes Talents ainsi qu'à l'animation de cette communauté dans l'entreprise et au suivi individuel attentif, tout au long de leur expérience.

En 2024, deux événements internes « Share IT » ont été organisés en France pour les collaborateurs en stage et en alternance, dont l'objectif était de créer un moment de partage privilégié avec un expert du LFB autour d'une thématique définie.

Par ces actions de détection et de rétention, le LFB vise une augmentation régulière du nombre d'étudiants recrutés en CDI et CDD à l'issue de leur stage ou alternance. En 2024, 13% des alternants se sont vus proposer un contrat en CDD ou CDI à l'issue de leur apprentissage.

En outre, depuis 2022, le LFB France déploie chaque année l'enquête interne HappyIndex®Trainees auprès de cette population. Cette enquête anonyme et indépendante de ChooseMyCompany permet à tous les stagiaires et alternants d'exprimer librement leur ressenti et leur retour d'expérience au LFB autour des thèmes suivants : progression professionnelle, environnement de travail, relation tuteur, reconnaissance, raison d'être et RSE.

En 2024, 133 alternants et stagiaires sur l'ensemble des sites du LFB en France ont participé à cette enquête. Pour la troisième année consécutive, le LFB obtient le label avec une note globale de 4,07 / 5 et une position dans le top 10 de la catégorie Alternance 2025 (effectifs 100 à 199 alternants).

Plus généralement les engagements en faveur de la diversité, en matière de pratiques de recrutement sont consignés dans la nouvelle procédure Recrutement Groupe signée fin 2024. Y sont décrits les grands principes de non-discrimination à l'embauche, la conduite de l'entretien structuré basé sur les compétences, une politique de relations écoles active localement.

Enfin, les équipes Talent Acquisition sont régulièrement formées sur ces thèmes et un module de formation sensibilise les Managers responsables des embauches à ces principes.

2. AUX ETATS-UNIS

Les entités LFB aux Etats-Unis, LFB USA et LFB American Plasma, sont des employeurs appliquant le principe d'égalité des chances en matière d'emploi (EEO). Les deux entités disposent d'une politique en matière de discrimination et de harcèlement décrite dans le manuel du collaborateur.

Les deux entités se conforment également à la loi américaine sur les personnes handicapées (American with Disabilities Act), comme le souligne le manuel de l'employé.

En raison de sa taille, LFB American Plasma communique chaque année à l'EEOC les données relatives à l'égalité des chances en matière d'emploi.

Résultats

RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2024 PAR GENRE ET PAR TYPE DE CONTRATS

Filiales	Hommes				Femmes				Total par filiales
	CDI	CDD	Altern.	Total	CDI	CDD	Altern.	Total	
LFB France	1 092	49	70	1 211	1 023	59	114	1196	2 407
Europlasma Autriche	49	0	0	49	184	0	0	184	233
Europlasma République Tchèque	18	1	0	19	65	7	0	72	91
Europlasma Allemagne	4	0	0	4	14	0	0	14	18
LFB USA	45	0	0	45	50	0	0	50	95
LFB American Plasma	50	0	0	50	133	0	0	133	183
LFB Gmbh	5	0	0	5	5	0	0	5	10
LFB Hemoderivados e biotecnología	0	0	0	0	1	0	0	1	1
LFB Biopharmaceuticals	4	0	0	4	5	0	0	5	9
LFB Bioterapias hispania	4	0	0	4	1	0	0	1	5
CAF DCF	4	0	0	4	9	0	0	9	13
LFB Mexico	9	0	0	9	12	0	0	12	21
Total Groupe :	1 284	50	70	1 404	1 502	66	114	1 682	3 086

RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2024 PAR ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE

Filiales	- 2 ans	2-5 ans	6-10 ans	11-20 ans	21-30 ans	+30 ans
LFB France	682	643	319	343	230	189
Europlasma Autriche	67	57	40	61	8	0
Europlasma République Tchèque	33	21	23	14	0	0
Europlasma Allemagne	18	0	0	0	0	0
LFB USA	40	24	11	6	13	1
LFB American Plasma	120	63	0	0	0	0
LFB Gmbh	6	1	2	1	0	0
LFB Hemoderivados e biotecnologia	0	0	0	1	0	0
LFB Biopharmaceuticals	3	4	2	0	0	0
LFB Bioterapias hispania	4	1	0	0	0	0
CAF DCF	2	6	1	1	3	0
LFB Mexico	10	6	2	3	0	0
Total Groupe (Headcount) :	985	826	400	430	254	190
Moyenne d'ancienneté du groupe (années) :	8,8					

RÉPARTITION ET TAUX DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2024 PAR TRANCHE D'ÂGE

Filiales	- 30 ans		30-50 ans		+ 50 ans	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
LFB France	541	22,5%	1 290	53,6%	575	23,9%
Europlasma Autriche	20	8,6%	141	60,5%	72	30,9%
Europlasma République Tchèque	17	18,7%	52	57,1%	22	24,2%
Europlasma Allemagne	5	27,8%	10	55,6%	3	16,7%
LFB USA	21	22,1%	32	33,7%	42	44,2%
LFB American Plasma	70	38,3%	84	45,9%	29	15,9%
LFB Gmbh	0	0%	6	60%	4	40%
LFB Hemoderivados e biotecnologia	0	0%	1	100%	0	0%
LFB Biopharmaceuticals	0	0%	5	55,6%	4	44,4%
LFB Bioterapias hispania	0	0%	3	60%	2	40%
CAF DCF	0	0%	8	61,5%	5	38,5%
LFB Mexico	2	9,5%	14	66,7%	5	23,8%
Nombre Total Groupe (Headcount)	676		1 646		763	
Moyenne d'âge du groupe (années)	41,4					

- Emploi : 491 entrées en 2024, tous contrats en France (hors transferts et suspensions de contrat), 419 en 2023.
- L'effectif total au 31/12/2024 est de 3086 collaborateurs en 2024.

- 6% d'alternants dans les effectifs au 31/12/2024 (nombre d'alternants/effectif total au 31/12/2024), contre 4% en 2023.

Indicateurs clés de performance (KPI)

KPIs	Valeur 2023	Valeur 2024
Répartition du nombre de femmes et d'hommes dans l'effectif au 31/12/N (F/H en %)	54,5% / 45,5% (Effectif groupe hors filiales de promotion)	54,5% / 45,5% (effectif groupe)
Evolution du nombre d'alternants par rapport à l'année N-1 (sur LFB France)	+ 25%	+ 47 %

3.1.3. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La formation et le développement des collaborateurs restent toujours une priorité pour l'année 2024 et viennent soutenir la stratégie globale de transformation du Groupe en France et à l'International.

ENGAGEMENTS DU LFB FRANCE POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'objectif en France en 2024 était que 80% des salariés soient formés au moins une fois. Seuil qui a été atteint, avec un pourcentage de 81,7% et 2,1% de la masse salariale ont été consacrés à la formation professionnelle (le minimum légal étant de 1%).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE AUTOUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN FRANCE

Des actions en faveur de l'amélioration et de la consolidation de la transformation du LFB sur l'ensemble des sites sont mises en œuvre autour du développement professionnel tant individuel que collectif :

- Améliorer la qualité et le suivi des plans de développement individuel par un renforcement des compétences à développer dans une logique d'évolution de carrière ;
- Poursuivre et promouvoir la mobilité interne et les évolutions de carrière ;
- Renforcer les actions de développement collectif des collaborateurs en lien avec les objectifs de développement du Groupe en particulier sur les formations « obligatoires » réglementaires et liées à la réglementation pharmaceutique, aux langues ainsi qu'à la Gestion de Projet et au développement Managérial ;
- Investir dans le renforcement d'une culture Qualité, Sécuritaire et d'Excellence Opérationnelle.

Mobilité interne

La mise en place d'outils et de process pour ancrer une culture de mobilité interne s'est poursuivie en 2024.

Ils permettent aux collaborateurs de construire un projet professionnel, de le communiquer et d'être accompagnés dans la réalisation de ce projet.

Plus de 30 comités carrière facilités par les équipes RH dans chaque Direction ont eu lieu sur l'ensemble des sites. Ils ont permis d'échanger sur les demandes de mobilité des collaborateurs et ainsi d'adapter, au besoin, les plans de développement individuels.

Par exemple :

- 18 collaborateurs ont pu bénéficier en 2024 du coach de carrière digital « Jobmaker » qui permet de clarifier un souhait de mobilité et d'outiller une démarche de candidature interne.
- **9 parcours carrière interactifs** (radars du développement) sont en ligne sur l'intranet. Centré sur un poste, le radar du développement permet aux collaborateurs d'identifier facilement leur parcours professionnel possible au sein du LFB.

En 2024, le département Développement et Carrière a préparé les orientations pour le choix d'un nouvel outil TMS : Training Management System/ LMS : Learning Management System qui sera déployé sur 2025 :

- Centralisation de l'ensemble des données tant de gestion administrative de la formation que des sessions de formations (supports et évaluations) ;
- Simplification et gestion des formations obligatoires (habilitation et renouvellement d'habilitation).

Maintenir à
80%
le nombre de salariés
formés au moins une fois
dans l'année en France

LE LFB FRANCE CONTINUE ÉGALEMENT À TRAVAILLER SUR PLUSIEURS DIMENSIONS

1. DIMENSION MANAGÉRIALE

En 2024, le parcours de développement managérial a été remis à jour et déployé. Il s'agit d'un parcours complet autour de 4 piliers :

1. Piloter la performance dans l'excellence et les valeurs de l'entreprise.
2. Proposer des évolutions et accompagner le changement.
3. Développer ses collaborateurs et soi-même.
4. Communiquer, informer et s'interposer.

Ce parcours s'adresse à la fois aux collaborateurs n'ayant jamais exercé de fonction managériale et aux managers expérimentés.

Des efforts spécifiques ont été réalisés en 2024 par la mise en place de coaching individuel et collectif ainsi que le déploiement d'une approche innovante digitale d'accompagnement « coaching individuel en distanciel sur une plateforme », qui permet à tout moment aux managers de développer leurs compétences managériales.

Cette année, un nouveau module de formation autour de la compétence managériale « Inspirer/Influencer », le déploiement d'une session pilote pour le module Leadership managérial ont également vu le jour.

Des évaluations de prise de fonction managériale sont déployées de manière systématique pour des collaborateurs sans expérience managériale préalable, et permettant de travailler sur des axes de développement individuel.

2. Dimension Digitale

Le service Développement des Métiers Industriels poursuit le développement des moyens digitaux au service de la formation industrielle.

En 2024, les technologies telles que la réalité virtuelle et le e-learning ont été mises en œuvre au sein des opérations industrielles.

3. Dimension Qualité produits

Le LFB, soucieux de la qualité des médicaments délivrés pour les patients et du respect des textes réglementaires qui s'appliquent à ses activités, continue à investir fortement dans la formation professionnelle autour de la qualité pour l'ensemble des collaborateurs des sites industriels.

Chaque année également de nouveaux modules de formations sont créés ou mis à jour et plus particulièrement en 2024 dans l'accompagnement du projet de la nouvelle usine d'Arras, avec la création de formations sur les process de fabrication des médicaments du LFB.

En 2024, les équipes de formation ont été renforcées sur ce site afin d'avoir la capacité d'intégrer et de former les nouveaux collaborateurs dans le cadre d'un plan de recrutement très ambitieux (15 sessions d'intégration réalisées) et de déployer

les formations nécessaires pour la montée en puissance des ateliers dans le cadre du démarrage de l'usine.

4. Dimension Scientifique

Pour soutenir la politique de croissance en France et à l'International, les formateurs scientifiques ont construit et déployé des parcours de formation complets permettant d'accompagner les équipes terrain sur le plan scientifique et médical pour le lancement de nouveaux médicaments et/ou l'intégration de nouveaux collaborateurs.

5. Dimension Excellence opérationnelle / Lean management

La mise en place de l'Excellence opérationnelle a permis de garantir l'exécution des plans d'amélioration continue sur l'ensemble des sites de production du LFB. L'Excellence opérationnelle a déployé et harmonisé les outils Lean Manufacturing auprès des collaborateurs des sites du LFB.

Plusieurs méthodes certifiantes viennent saluer cette démarche, telles que Yellow Belt et Green Belt : ce sont des formations certifiantes proposées et dispensées par l'équipe de l'Excellence opérationnelle, aux collaborateurs du LFB sur tous les sites de production, pour les accompagner dans la résolution de problèmes notamment.

Pour accompagner cette démarche structurante pour le LFB, un plan de développement ambitieux a été déployé en 2024 ; plus de 170 collaborateurs ont déjà été formés sur l'ensemble des sites (certifications Yellow Belt et Green Belt, maîtrise statistique des procédés, pilotage des process au travers des cartes de contrôle).

6. Dimension Sécuritaire au travail

Les formations réglementaires permettant une montée en compétence des collaborateurs au regard de l'évaluation des risques, ainsi que leur recyclage restent dispensées (CACES, habilitation électrique).

Ces formations sont complétées par une proposition de formations sur la base du volontariat et dispensées par des formateurs externes ou internes et certifiés (ex : SST, formation incendie).

En complément de ces formations techniques et dans une démarche d'amélioration continue, le LFB a développé en 2024 une formation interne « Rôles et Responsabilités des Managers en santé-sécurité » au travail, déployée pour l'ensemble des managers de la Direction Industrielle & Qualité. Cette formation est aujourd'hui référencée dans le parcours suivi par tout nouveau manager, dans le cadre d'une évolution interne ou en intégrant le LFB.

Dans la continuité de cette formation, le LFB a travaillé en partenariat avec un organisme de formation référencé de longue date afin de faire évoluer la formation « Rôles et Responsabilités des Donneurs d'ordre en matière de Sécurité ». Cette formation est également référencée au catalogue, avec une possibilité d'être dispensée en interne par les équipes HSE

ou par l'organisme de formation. Un pilote a été réalisé sur le site de Lille, elle est aujourd'hui en déploiement sur les autres sites et vient soutenir la mise en place des « AIC chantier » (AIC = Animation à Intervalle Court – outil de Lean Management).

Enfin, en synergie avec ces actions, le programme SAFE (la Sécurité en Action plus Forte Ensemble) a été initié en avril 2024 à l'occasion de la Journée Mondiale de la Sécurité au Travail. Ce programme va permettre d'enclencher en 2025 des parcours de montée en compétences pour le COMEX et pour l'ensemble des managers des Directions Industrielles & Qualité, des Directions du Développement Biopharmaceutique et des études non cliniques, des Moyens Généraux avant de s'ouvrir au reste du Groupe en 2026.

7. Développement des compétences des Métiers transverses

→ Anglais

Le déploiement des formations à l'Anglais s'intensifie et reste une des priorités de développement pour le LFB dans le cadre de la croissance du Groupe à l'international et de préparation aux inspections FDA pour les équipes industrielles.

→ Gestion de Projet

Il a été identifié le besoin d'accompagner les collaborateurs sur une méthodologie commune à la Gestion de Projet. Un parcours de développement en Gestion de Projet complet sur trois ans a été construit sur trois niveaux d'apprentissage.

La mise en place d'une culture commune à la Gestion de Projet s'est accélérée en 2024 avec la poursuite du module 1 « Essentiel », le déploiement du module 2 « Avancé » ainsi que le programme et la session-pilote du module 3 « Expert ».

AUX ETATS-UNIS

Les deux entités font de la formation une priorité pour tous les collaborateurs- chaque poste a un rôle dans les systèmes de gestion de la qualité et les formations (SOP) sont attribuées en fonction du poste. En outre, une formation en cours d'emploi est dispensée. Le LFB propose des formations autodirigées pour les cadres et les superviseurs, ainsi que des formations externes de développement du leadership pour les dirigeants, les cadres, les superviseurs et les collaborateurs à haut potentiel.

Résultats

RÉSULTATS FORMATION LFB FRANCE ET EUROPLASMA

	2024
Investissement total formation en €	2 764 433
Nombre de salariés formés au moins une fois	2 811

Les résultats obtenus en 2024 ne sont pas comparables à ceux de 2023, car le périmètre a été étendu en 2024 à la filiale de collecte Europlasma.

Indicateurs clés de performance (KPI)

KPIS LFB FRANCE ET EUROPLASMA

	2023	2024
Taux de salariés formés au moins 1 fois	X*	82,1 %
Effort global de formation	1,8 % (Donnée périmètre France)	1,9 %

*La donnée 2023 ne peut pas être comparée à celle de 2024 car la méthodologie de calcul a évolué.

Taux de salariés formés au moins une fois : *Nombre de salariés formés au moins une fois / (Effectif total de l'année N-1 au 31/12 + nombre d'entrée tous contrats année N + nombre de sorties tous contrats année N).*

L'effort global de formation est défini par l'investissement que l'entreprise attribue à la formation par rapport à sa masse salariale. *Effort de formation = Investissement en formation / masse salariale.*

3.1.4. MARQUE EMPLOYEUR

Agir pour l'attractivité consiste à augmenter la notoriété de l'entreprise et à promouvoir une promesse Employeur différenciante auprès d'un écosystème. La stratégie Marque Employeur du LFB France vise, depuis 2022, à développer l'attractivité de l'entreprise auprès de différentes cibles de candidats afin de répondre aux besoins de recrutement du LFB à court et moyen terme. Et par là même aussi la Marque Employeur, incarnée par les collaborateurs mobilisés à témoigner autour d'une culture commune, contribue à développer la fierté d'appartenance, un levier majeur de fidélisation.

LES ENGAGEMENTS DE LFB FRANCE POUR ACCROÎTRE SON ATTRACTIVITÉ ET LA RÉTENTION DE SES TALENTS

En 2024, cette stratégie Marque Employeur s'inscrit dans la continuité avec un plan de communication ciblé qui combine une présence digitale accrue, des formats de communication à fort impact et des actions de terrain dans les bassins d'emploi du LFB. Un des objectifs du LFB est de réduire le turnover et dans ce cadre, l'indicateur turnover subi en France est mensuellement suivi depuis 2024 au niveau du COMEX avec un taux réel à fin 2024 à 3,8% vs un objectif 2024 à 4,8% en cumulé. Sur la France, le turnover est en amélioration.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN 2024

- Présence sur les réseaux sociaux :
 - Lancement des pages Entreprise LFB sur deux nouvelles plateformes emploi : Glassdoor/Indeed et Welcome to the Jungle ;

- Refonte de l'onglet « Nous Rejoindre » dans le cadre du nouveau site web LFB ;
- Engagement de régularité de diffusion de posts LinkedIn Marque Employeur, avec par exemple des témoignages écrits de collaborateurs ;
- Diffusion de témoignages de collaborateurs appelés « vidéos métiers » en format court face caméra.

- Présence à des événements majeurs à fort potentiel de retour sur investissement (participation des équipes RH et opérationnelles à des forums, jobdatings, visites d'usine, Semaine des Métiers de l'Industrie Pharmaceutique du LEEM...) dans tous les bassins d'emploi du LFB en France.

Pour les Etats-Unis, le LFB a choisi une société externe pour aider dans la stratégie de marque employeur et d'identification visuelle pour les deux entités. Cette société a interrogé des collaborateurs, des cadres et des donneurs, a visité deux centres de collecte de plasma et a rencontré l'équipe du LFB chargée de l'image de la marque employeur au niveau mondial.



Attirer de
nouveaux talents
et **réduire le taux**
de rotation

Indicateur clé de performance (KPI)

	2024
Taux de turnover Groupe	12,4 %

3.2

CONSUMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX : SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PATIENTS

LFB BIOMEDICAMENTS exerce des activités de fabrication et d'exploitation de médicaments dérivés du plasma dans les domaines de l'Immunologie, de l'Hémostase et des Soins intensifs.

L'ensemble des médicaments de LFB BIOMEDICAMENTS sont des Médicaments d'Intérêt Thérapeutique Majeur (MITM) tels que définis par la loi n° 2016-41 du 26/01/2016 et le décret n°2016-993 du 20/07/2016.

Ces médicaments essentiels sont délivrés en pharmacie hospitalière (excepté une référence en officine) et sont administrés par des professionnels de santé, le plus souvent pour le traitement de maladies rares ou graves dont des situations d'urgence, dans des services spécialisés (hémostase, immunologie, chirurgie).

Périmètre

Cet enjeu concerne et est traité dans le périmètre LFB Groupe.

LES ENGAGEMENTS DU LFB EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PATIENTS

LFB BIOMEDICAMENTS s'engage à fabriquer et à commercialiser auprès des professionnels de santé, des médicaments répondant aux critères de fabrication et de contrôles tels que définis dans ses autorisations de mises sur le marché (AMM) et conformément aux exigences des Bonnes Pratiques de Fabrication et de Distribution. Les AMM sont obtenues auprès des autorités de santé, après évaluation rigoureuse et documentée des procédés de fabrication et de la balance bénéfice risque vis-à-vis des patients.

L'objectif du LFB est de maintenir le haut niveau d'excellence dans les bonnes pratiques de fabrication pour éviter tout rappel de lot.

LFB BIOMEDICAMENTS s'engage également à délivrer auprès des professionnels de santé une information fiable, objective et de qualité pour les accompagner dans la prise en charge de leurs patients et favoriser le bon usage des médicaments dans le respect des indications thérapeutiques des AMM de ses produits.

LFB BIOMEDICAMENTS s'engage enfin, conformément à la législation, à informer les autorités de tout risque de tensions et de ruptures d'approvisionnement sur ses médicaments et le

cas échéant de mettre en place les actions nécessaires pour minimiser les conséquences de cette indisponibilité.

L'objectif du LFB est que les commandes urgentes des établissements hospitaliers reçues en dehors des heures et jours ouvrés dans le cadre de cette permanence pharmaceutique soient honorées à 100%.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

En matière de contrôle de médicaments, l'ensemble des lots de médicaments dérivés du plasma distribués par LFB BIOMEDICAMENTS fait l'objet, conformément à la législation en vigueur, d'un contrôle supplémentaire et d'une libération par un laboratoire de santé officiel indépendant qui délivre un certificat officiel de libération. Les médicaments font donc l'objet d'une double libération, par les autorités de santé et par le LFB.

Pour le suivi post commercialisation, afin de garantir une sécurité et une qualité optimale de ses médicaments, conformément à la législation en vigueur, LFB BIOMEDICAMENTS dispose d'un service Pharmacovigilance, Réclamations et HémoVigilance qui assure la surveillance de ses produits.

Une permanence pharmaceutique téléphonique est assurée en dehors des heures ouvrées du laboratoire pour recueillir et traiter toute information urgente. L'objectif a été atteint en 2024 puisque 100% des commandes urgentes des établissements hospitaliers reçus en dehors des heures et jours ouvrés dans le cadre de cette permanence pharmaceutique ont été honorées. LFB BIOMEDICAMENTS a mis en place la sérialisation sur ses médicaments, afin de sécuriser leur utilisation et de se prémunir de tout risque d'utilisation de produits contrefaits. La sérialisation des médicaments est effective depuis le 9 février 2019. Aucun cas de contrefaçon n'a été rapporté.

En matière d'information promotionnelle, LFB BIOMEDICAMENTS délivre une information promotionnelle auprès des professionnels de santé par le biais de ses délégués médicaux afin de les accompagner dans la prise en charge de leurs patients et de favoriser le bon usage de ses médicaments.

LFB BIOMEDICAMENTS s'est engagé à appliquer les dispositions du référentiel de la charte du LEEM, charte de l'information par démarchage ou prospection

visant à la promotion des médicaments, en obtenant dès 2010 la certification de sa visite médicale ([referentiel de certification ip mars 2017.pdf \(has-sante.fr\)](#)).

Cette certification de l'information promotionnelle est renouvelée tous les trois ans (dernier renouvellement valide à compter du 13/12/2023) et fait l'objet d'audits de suivi chaque année.

Les délégués médicaux sont soumis à un code de déontologie qui régit leurs interactions avec les professionnels de santé et est disponible sur le site internet de LFB BIOMEDICAMENTS à la rubrique « Engagements vis-à-vis des professionnels de santé ».

Maintenir un taux
de commandes
d'urgence honorées
à **100%**
en France.

Tension d'approvisionnement / Rupture de stock :

LFB BIOMEDICAMENTS a mis en œuvre des Plans de Gestion de Pénurie (PGP) pour l'ensemble des médicaments de son portefeuille.

Depuis le 15/09/2021, et conformément au décret n° 2021-349 du 30 mars 2021 relatif au stock de sécurité destiné au marché national, le LFB a mis en place des stocks de sécurité pour tous ses médicaments.

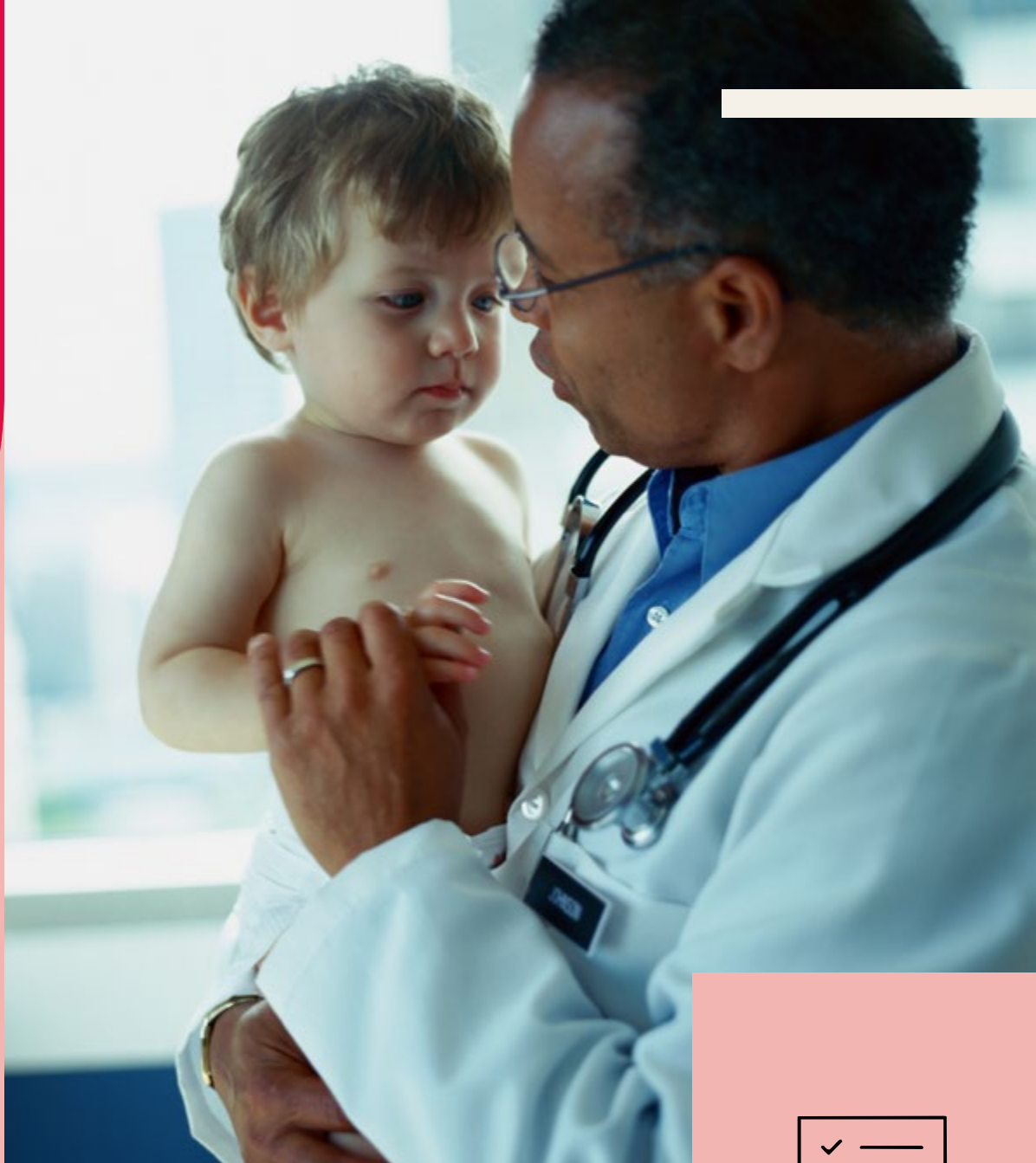
Résultats

- 0 Cas de contrefaçon - (0 en 2023).
- 23 commandes d'urgence sur LFB France - (14 en 2023). Une commande d'urgence est une commande passée en dehors des horaires d'ouverture du LFB (weekend, nuit, jours fériés).
- Aucune modification de la balance Bénéfice/Risque sur un médicament du LFB.

Indicateurs clefs de Performance (KPI)

	2023	2024
Indicateur de réclamations (en parties par million)	24,9	22,2
Taux de commandes d'urgences honorées	X*	100%

*Cet indicateur n'a pas été reporté en 2023



CONDUITE DES AFFAIRES

Chiffres clefs



86%

de réussite à la formation
« anticorruption » pour
les personnes ciblées



100%

d'acheteurs
formés aux achats
responsables

97%

de réussite à la formation
« Encadrement des avantages et
à la transparence des liens » pour
les personnes les plus exposées



95%

des collaborateurs
ont réussi le test
de phishing



4.1

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La politique du LFB en matière de prévention de la corruption repose sur la tolérance zéro envers toute forme de corruption ou autres atteintes à la probité.

A cet effet, le LFB a mis en place un programme de prévention de la corruption, conforme aux dispositions de la loi dite Sapin 2³ qui repose sur trois piliers fondamentaux :

A) L'IMPLICATION DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

Le Comité Exécutif a confié le déploiement et la supervision de ce programme à son département Corporate compliance. Le COMEX valide la cartographie des risques corruption et s'assure du suivi du plan d'actions associé. La direction Audit & Risques est également partie prenante de l'évaluation et du contrôle de ce programme.

Le Comité Ethics & Compliance est coprésidé par le Directeur juridique et conformité et le Responsable du pôle Corporate Compliance et se compose des N-1 du COMEX, chaque membre du COMEX ayant désigné un représentant de sa direction pour siéger à ce comité. Il a notamment pour rôle d'assister et conseiller le pôle Corporate Compliance dans l'accomplissement de ses missions en fournissant une ressource et une contribution interfonctionnelle.

B) UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES CORRUPTION

Le LFB est doté d'une cartographie des risques de corruption depuis 2017 qui est actualisée tous les trois ans. Toutefois, chaque année les principales évolutions et faits marquants du LFB sont étudiés, au travers d'entretiens clés, pour mettre à jour la cartographie si nécessaire au regard de ces éléments. A cette cartographie des risques est associé un plan d'actions visant à réduire les risques identifiés et renforcer ainsi le programme de prévention de corruption.

C) DES MESURES DE PRÉVENTION ET DÉTECTION

A. LES MESURES PRÉVENTIVES

Le code de conduite anticorruption

Le Code de conduite anticorruption du LFB est un des outils de son programme de prévention de la corruption. Il a été actualisé

Former 90%
des personnes ciblées aux
pratiques d'anticorruption



en décembre 2022 et édicte des règles et principes pour lutter contre la corruption et guider les dirigeants et collaborateurs dans des prises de décision éthique au quotidien.

Ce code est applicable à l'ensemble des collaborateurs et dirigeants du groupe mais également aux intervenants extérieurs du LFB (partenaires travaillant pour ou avec le LFB) pour toutes les activités en France et à l'étranger. Il est traduit en plusieurs langues. Sa violation peut porter préjudice au LFB et entraîner des mesures disciplinaires.

La formation des collaborateurs

Un module d'e-learning obligatoire sur la prévention de la corruption, à destination de tous les managers et salariés exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence identifiés dans la cartographie des risques corruption, est déployé en français et en anglais. Cette formation est dispensée à l'entrée du collaborateur dans l'entreprise puis tous les deux ans.

Un module d'e-learning sur le dispositif Encadrement des avantages est dispensé à tous les managers et salariés interagissant avec des acteurs de santé français. Cette formation est dispensée, en France, à l'entrée du collaborateur dans l'entreprise puis tous les deux ans.

Des indicateurs clés de performance sont placés sur ces deux modules d'e-learning :

- Pour la formation sur la prévention de la corruption, sur la population cible définie, l'objectif du LFB est d'atteindre 90% de personnes ciblées ayant validé la formation au niveau Groupe ;
- Pour la formation sur le dispositif Encadrement des avantages, sur la population cible définie, l'objectif du LFB est d'atteindre 95% de personnes ciblées ayant validé la formation sur le périmètre LFB France.

Les actions mises en œuvre pour atteindre ces objectifs sont :

- Un suivi régulier du taux d'avancement de la formation ;

- Des relances automatisées puis personnalisées sont mises en place pour que tous les apprenants suivent ces formations.

L'évaluation de l'intégrité des tiers

La procédure d'évaluation des tiers du LFB permet d'évaluer l'intégrité et les risques d'exposition aux sanctions économiques internationales des tiers amenés à travailler avec le LFB avant toute contractualisation. Cette procédure a pour objectif de permettre au LFB de :

- Apprécier les risques « corruption » et « sanctions » encourus par le LFB du fait de son interaction avec un tiers déterminé
- Bénéficier d'une analyse du risque compliance de ce tiers
- Décider d'entrer ou pas en relation avec ce tiers, de poursuivre une relation en cours ou d'y mettre fin

B. LES MESURES DE DÉTECTION

La procédure de signalement interne

La procédure de signalement interne a été actualisée en décembre 2022 pour intégrer les changements apportés par la loi dite Wasserman⁴ qui renforce la protection des lanceurs d'alerte. La ligne d'alerte professionnelle alert-compliance@lfb.fr permet notamment aux collaborateurs et parties prenantes du LFB de signaler, de manière confidentielle, des faits ou des comportements contraires aux valeurs et principes d'actions du LFB tels qu'énoncés dans le code de conduite anticorruption. Intégré dans le code de conduite anticorruption et dans la formation associée, il fait l'objet de communications régulières.

Les contrôles internes

La cartographie des risques de corruption intègre l'analyse du cadre de contrôle rapprochant les risques identifiés aux contrôles de niveau 1 et 2 existants ainsi qu'aux contrôles de niveau 3 réalisés par la Direction Audit & Risques ou d'autres types d'auditeurs (audit externe).

Résultats

- Taux de collaborateurs du périmètre LFB France les plus exposés ayant été formés et ayant validé la formation e-learning Encadrement des avantages et transparence des liens : 97% en 2024 contre 77% en 2023.

Les résultats sont conformes aux attentes, avec une progression de l'indicateur de formation et un taux de collaborateurs ciblés ayant été formés et ayant validé leur formation qui s'améliore par rapport à l'année précédente.

Indicateurs clefs de Performance (KPI)

	2023	2024
Taux de collaborateurs ciblés ayant été formés et ayant validé la formation anticorruption	95%	86%

Le plan de formation compliance et son suivi se sont renforcés en 2024 avec une nouvelle campagne obligatoire sur la prévention de la corruption et un suivi accru des

apprenants (système de relances, statistiques communiquées régulièrement au COMEX...).

4.2

ACHATS RESPONSABLES

La politique de la Direction des Achats suit la stratégie du Groupe, et s'appuie sur la Charte Relations Fournisseurs déclinée dans la stratégie RSE du LFB et ses Conditions Générales d'Achat.

ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION DES ACHATS FRANCE

La Direction des Achats France prend les engagements suivants :

- Fiabiliser les achats auprès d'un panel de fournisseurs compétents et compétitifs ;
- Sécuriser la fourniture des approvisionnements du Groupe pour assurer la bonne continuité de la production ;
- Fiabiliser les flux administratifs, financiers et contractuels ; notamment en accord avec les réglementations en vigueur ;
- Contribuer à la maîtrise et à l'amélioration des performances financières du LFB ;
- S'assurer que tous les achats (matières et services) soient correctement autorisés, évalués et comptabilisés sur la période adéquate ;
- Protéger les intérêts du LFB en entretenant des relations pérennes avec les fournisseurs et prestataires et promouvoir l'image externe du LFB ;
- Insérer, défendre et promouvoir les valeurs de la RSE du Groupe dans ses relations avec les fournisseurs (Charte Relations Fournisseurs, devoir de vigilance, développement durable, éthique, transparence) ;
- Formation aux bonnes pratiques des achats responsables. L'objectif du LFB est de maintenir un taux de formation des acheteurs de 100%. Cet indicateur a évolué de 89% en 2023 à 100% en 2024, permettant au LFB d'atteindre son objectif.

Cet enjeu concerne et est traité dans le cadre du périmètre LFB France. Il n'est pas traité sur le périmètre Groupe car la direction des achats ne prend pas en charge l'achat de la matière première, le plasma. De plus, les achats sont majoritairement réalisés sur le périmètre France en raison des intrants et matériels de production nécessaires sur les usines exclusivement localisées sur le territoire français.

LA DÉMARCHE ACHATS RESPONSABLES

Pour répondre aux enjeux RSE du LFB, la Direction des Achats développe une démarche d'Achats Responsables. Celle-ci repose sur la promotion des pratiques responsables et de relations équilibrées avec ses fournisseurs et sous-traitants.

La Direction des Achats France est signataire depuis 2010 de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (Charte RFAR) pilotée par le Médiateur des entreprises et le Conseil National des Achats (CNA). Cette Charte, renommée au LFB Charte des Relations Fournisseurs, a été actualisée en novembre 2020 pour mieux prendre en compte les 10 bonnes pratiques de la Charte RFAR dans le contexte des achats du LFB.

Les 10 bonnes pratiques vont du principe d'éthique des affaires à l'intégration des problématiques environnementales et s'appuient notamment :

- Sur l'éthique, l'équité, la transparence et la loyauté des affaires ;
- Sur la prise en compte des critères sociaux et environnementaux ;
- Sur le développement des achats auprès des entreprises du secteur du travail protégé et adapté ;
- Sur une approche en coût complet quand cela est possible ;
- Sur des achats favorisant le tissu local et les PME ;
- Sur la sensibilisation des Achats Responsables.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour engager encore davantage les acheteurs dans cette démarche, la Direction des Achats a soumis une partie de la rémunération variable de ses collaborateurs à l'atteinte des objectifs globaux suivants :

- Incitation de ses fournisseurs à être notés par EcoVadis avec envoi d'invitations ;
- Intégration des clauses RSE dans les supply agreement depuis 2023 ;
- Intégration du respect du bien-être animal dans les contrats fournisseurs concernés ;
- Mutualisation d'une navette pour le transport du personnel du site Les Ulis, avec des entreprises à proximité du site ;

**Continuer à former
100%
des acheteurs aux bonnes
pratiques d'achats
responsables**



→ Réalisation de la cartographie des risques RSE liés aux achats, permettant d'anticiper le besoin lié au devoir de vigilance (Plans d'actions définis pour les 4 familles les plus à risques).

Travail en cours sur la sécurisation des approvisionnements LFB France.

Résultats

Ces données correspondent à des achats réalisés en France et hors achat du plasma.

Le tableau ci-dessous donne une évolution des indicateurs achats entre 2023 et 2024.

INDICATEURS DES ACHATS

	2023	2024
Montant couvert par les achats (hors achats plasma)	412,9M€	393,9 M€
Part des achats du secteur adapté ou protégé en CA sur le total des achats (hors achat plasma)	0,04%	0,05%
Part des achats auprès des PME hors achat plasma	36%	48%
Pourcentage de fournisseurs en France	86%	88%
Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%
Pourcentage d'acheteurs ayant des objectifs RSE	89%	100%

Plateforme EcoVadis sur l'année 2024 : Résultats de l'évaluation EcoVadis par les achats du LFB.

EVALUATION ECOVADIS*

Partenaires invités à répondre au questionnaire EcoVadis (fournisseurs et sous-traitants)	173
Partenaires évalués	136
Pourcentage de fournisseurs ayant répondu à l'évaluation	79 %

Indicateurs clefs de performance

	2023	2024
Délai moyen de paiement des fournisseurs et sous-traitants (en jours) *	95%	53

*Conformément à la loi sur la modernisation de l'économie (loi LME n°2008-0776)

4.3

CYBERSÉCURITÉ

Le LFB, par son statut, doit protéger son patrimoine informationnel et les services essentiels à ses missions. La sécurité de son système d'information est un enjeu majeur pour le Groupe, périmètre sur lequel il est traité.

ENGAGEMENTS DU LFB LIÉS À LA CYBERSÉCURITÉ

Dans cette optique, la Direction Générale a publié dès 2011 une politique de sécurité du système d'information qui découle de la stratégie de sécurité du Groupe.

Elle s'appuie sur cinq principes fondamentaux :

- Assurer le niveau adéquat de disponibilité, d'intégrité, de confidentialité et de traçabilité ;
- Maîtriser les risques ;
- Être en conformité avec les législations et réglementations en vigueur ;
- Suivre les bonnes pratiques, les normes et les standards applicables ;
- Être en cohérence avec les orientations nationales définies par les instances de tutelle.

Elle est applicable à l'ensemble des entités et des activités du Groupe. Elle prend en compte l'ensemble des ressources humaines, matérielles et immatérielles contribuant au fonctionnement du LFB.

Elle est associée à une charte informatique, ainsi qu'à des procédures et des mesures opérationnelles.

Afin de conduire la stratégie de sécurité avec une approche cohérente, une organisation structurée autour de cellules de décision a été créée, matérialisée par une chaîne fonctionnelle et des comités de sécurité. L'ensemble des acteurs et instances de décision ont pour responsabilité de faire évoluer, d'appliquer et de faire appliquer les directives de sécurité découlant de la stratégie du Groupe.

L'un des objectifs de la politique du système de sécurité d'information est de maintenir un taux de réussite minimal de 90% aux tests de phishing du groupe.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- Afin de renforcer la sécurité de son système d'information, le LFB a mené les projets et actions suivant(e)s :
- Application des fondamentaux sur l'ensemble du parc :
 - Gestion de l'obsolescence des équipements,
 - Gestion des mises à jour de sécurité,
 - Protection des équipements par un antivirus/antimalware,
 - Supervision.
 - Segmentation des réseaux ;
 - Consolidation des événements de sécurité des équipements critiques pour corrélation et analyse par une équipe SOC (Security Operations Center) ;
 - Supervision des accès aux données ;
 - Protection contre les menaces provenant de la messagerie : Antispam/antivirus en amont des mails reçus ;
 - Protection contre les menaces provenant de site web : Passerelle web pour l'interne aussi bien que l'externe (télétravail) ;
 - Protection des liaisons distantes (WAN) : déploiement de boîtiers réseau permettant d'avoir une politique de sécurité globale sur l'ensemble des liaisons privées et publiques, tout en garantissant une redondance accrue, et une augmentation de la bande passante ;

Maintenir
90%
de réussite aux tests
de phishing auprès
des collaborateurs
du groupe

- Protection contre les menaces sur les postes de travail et serveurs : déploiement d'un outil de sécurité avancé permettant de détecter des menaces et de les bloquer ;
- Protection contre les menaces sur le réseau interne : déploiement de firewalls de nouvelle génération ;
- Protection contre les menaces de piratage de compte (phishing) :
 - Sensibilisation des utilisateurs au moyen d'e-learning, de tests de phishing, de tutos, d'une page internet Cybersécurité, d'alertes régulières, de publications des campagnes Européennes CyberMoi/s,
 - Vérification des connexions suspectes,
 - Déploiement de l'authentification multi-facteur.
- Protection contre la fraude :
 - Sensibilisation des utilisateurs au moyen d'e-learning sur l'usurpation d'identité, l'escroquerie au président, la fraude au faux fournisseur et le deepfake audio,
 - Ajout d'une bannière d'alerte lors de la réception de mails externes.
- Audit de sécurité du système d'information avec test de pénétration réalisé en 2023, et planifié pour 2025 ;
- Gouvernance SSI au moyen de comités de sécurité ;
- Contractualisation d'une assurance Cybersécurité.

Résultats

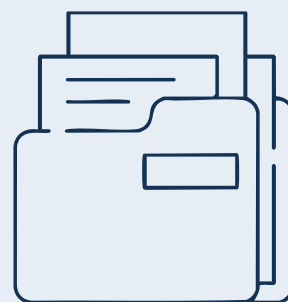
- 85% de mails bloqués représentant une menace sur l'année 2024.

Indicateurs clefs de performance

	2023	2024
Taux d'utilisateurs ayant réussi le test de faux phishing	93%	95%



ANNEXES



APPENDICE 1 :

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES KPIS ET RÉSULTATS CLEFS, RÉSULTANTS DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE

Indicateur	2023	2024
Quantité de plasma fractionné (L)	992 376	1 260 854 ¹
Nombre de flacons produits	1 857 503	1 878 519

KPIS SOCIAUX

Indicateur	2023	2024
Evolution du nombre d'alternants par rapport à l'année N-1	25%	47,2%
Répartition F/H	46,5% / 53,5% ²	54,5% / 45,5%
Taux de Turnover Groupe pour les contrats permanents	X	12,4%
Taux de Fréquence (TF1)	9,8 ³	5,0
Taux de salariés formés au moins 1 fois	100% ³	81,9%
Effort global de formation	1,8% ³	1,9%
Indicateur de réclamation (ppm)	24,9	22,2

KPIS ENVIRONNEMENTAUX

Indicateur	2023	2024
Consommation d'eau en L / Litres de plasma fractionné	NA	455 ¹
Emissions de GES par rapport au nombre de litres de plasma consommé (en Kg eqCO2 / L de plasma)	NA	15,1 ¹
Energie consommée par rapport au nombre de litres de plasma consommé (en kWh / L de plasma)	NA	120,7 ¹
Quantité de déchets générés par litre de plasma consommé (Kg de déchets / L de plasma)	NA	9,1 ¹

KPI DE GOUVERNANCE

Indicateur	2023	2024
Délai moyen de paiement des fournisseurs en jours	51	53
Taux de collaborateurs ciblés ayant validé la formation anticorruption	95,3%	86,0%
Pourcentage d'utilisateurs ayant réussi le test par un faux phishing	93%	95%

1 - Ces valeurs incluent le plasma en partie fractionné par un des sous-traitant, qui intègre les processus de fabrication des médicaments du LFB, ce qui n'était pas inclus dans le périmètre de reporting en 2023. Elles ne sont donc pas comparables à celles des années précédentes

2 - La répartition Femme/Homme était calculée sur le périmètre France en 2022 et 2023 et est élargie au périmètre Groupe en 2024.

3 - Le TF1, le taux de salariés formés au moins une fois, l'effort global de formation étaient des indicateurs calculés sur le périmètre France en 2023 et ont été élargis au périmètre Groupe hors filiales de promotion en 2024.

APPENDICE 2 :

GLOSSAIRE

ADEME

Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie

AMM

Autorisation de Mise sur le Marché

Association IRIS

Association de patients atteints de déficits immunitaires primitifs

ANSM

Agence Nationale de Sécurité du Médicament et du produits de santé

BEGES

Bilan des Emissions de Gaz à effet de Serre

CA

Chiffre d'Affaires

CAHPP

Centrale d'Achats des Hôpitaux Publics et Privés

CAPA

Corrective Action Preventive Action

CNA

Conseil National des Achats

COMEX

COMité EXécutif

COV

Composé Organique Volatil

CSEE

Comité Social et Economique d'Entreprise

CSSCT

Commission Santé et Sécurité et Conditions de Travail

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

DAF

Direction Administrative et financière

DASRI

Déchets issus des Activités de Soins à Risque Infectieux

DID

Déchets Industriels Dangereux

DIP

Déficit Immunitaire Primaire

DND

Déchets Non Dangereux

DPEF

Déclaration de Performance Extra-Financière

DREAL

Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DRIEAT

Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement, de l'Aménagement et des Transports.

EEO

Egalités des chances en matière d'emploi

EEOC

Commission Américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi

EMA

European Medicines Agency

EP

Eau Purifiée

EPPI

Eau Purifiée pour Préparation Injectable

EQL

Eau de Qualité Laboratoire

ESRS

European Sustainability Reporting Standards

FDA

Food and Drugs Administration

FE

Facteur d'émission

FFDSB

Fédération Française du Don de Sang Bénévole

GHG Protocol

GreenHouse Gas protocol

HSE

Hygiène, Santé et Environnement

IRO

Impact, Risque et Opportunité

LEEM

Organisation professionnelle des entreprises du médicament en France

NAO

Négociations Accords Collectifs

NP

Non Pertinent

PME

Petites et Moyennes Entreprises

PGP

Plan de Gestion de Pénuries

PGS

Plan de Gestion de Solvants

RFAR

Relations Fournisseurs et Achats Responsables

RSE

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

SAFE

Sécurité

SFAR

Société Française d'Anesthésie et de Réanimation

SOC

Security Operations Center

TMS / LMS

Training Management System/ Learning Management System

UES

Unité économique et sociale

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

ANNEXE 2 · 2024



www.groupe-lfb.com



3 Avenue des Tropiques - ZA Courtaboeuf
91940 les Ulis - France
+33 1 69 82 70 10