

# Rapport de Performance Extra-Financière 2024

---

*Activité 2023*

	Avant propos - À Propos de ce Rapport .....	3
	Édito .....	4
<b>1</b>	<b><i>Notre activité, raison d'être, nos valeurs et notre engagement</i></b> .....	<b><u>5</u></b>
1.1	Notre activité .....	6
1.2	Notre "Raison d'être" .....	7
1.3	Nos valeurs .....	7
1.4	Notre engagement .....	7
<b>2</b>	<b><i>Les fondamentaux de notre démarche RSE</i></b> .....	<b><u>9</u></b>
2.1	Les 5 principes fondamentaux .....	10
2.2	Engagements volontaires .....	10
2.3	Cadres et référentiels internationaux .....	11
2.4	Règlementation européenne et américaine .....	12
<b>3</b>	<b><i>Analyse de matérialité et objectifs RSE de GENFIT</i></b> .....	<b><u>14</u></b>
3.1	Analyse de matérialité .....	15
3.2	Objectifs de notre stratégie RSE .....	18
	3.2.1 Sociétaux .....	18
	3.2.2 Sociaux .....	18
	3.2.3 Gouvernance .....	18
	3.2.4 Environnementaux .....	19
<b>4</b>	<b><i>Feuille de route 2023 : objectifs, initiatives et résultats</i></b> .....	<b><u>20</u></b>
4.1	<b>Notre engagement sociétal</b> .....	<b>22</b>
	4.1.1 Notre vision de l'engagement sociétal .....	23
	4.1.2 Nos politiques et engagements en matière sociétale .....	23
	4.1.3 Initiatives sociétales - Feuille de route 2023 .....	26
	4.1.4 Indicateurs de mesure de progrès sociétal .....	29
	4.1.5 Évolution des indicateurs sociétaux .....	29
4.2	<b>Notre engagement social</b> .....	<b>33</b>
	4.2.1 Notre vision de l'engagement social .....	34
	4.2.2 Nos politiques et engagements en matière sociale .....	35
	4.2.3 Initiatives sociales - Feuille de route 2023 .....	39
	4.2.4 Indicateurs de mesure de progrès social .....	42
	4.2.5 Évolution des indicateurs sociaux .....	43
4.3	<b>Notre engagement en matière de gouvernance</b> .....	<b>54</b>
	4.3.1 Notre vision de la gouvernance .....	55
	4.3.2 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance .....	55
	4.3.3 Initiatives en matière de gouvernance - Feuille de route 2023 .....	60
	4.3.4 Indicateurs de mesure de progrès en matière de gouvernance .....	63
	4.3.5 Évolution des indicateurs en matière de gouvernance .....	63
4.4	<b>Notre engagement environnemental</b> .....	<b>72</b>
	4.4.1 Notre vision de l'engagement environnemental .....	73
	4.4.2 Nos politiques et engagements en matière environnementale .....	73
	4.4.3 Initiatives environnementales - Feuille de route 2023 .....	74
	4.4.4 Indicateurs de mesure de progrès environnemental .....	74
	4.4.5 Évolution des indicateurs environnementaux .....	78

<b>5</b>	<b><i>Bilan 2023, feuille de route 2024 et conclusion</i></b> .....	<b><u>83</u></b>
<b>5.1</b>	<b>Bilan 2023</b> .....	<b><u>84</u></b>
<b>5.2</b>	<b>2024 : objectifs, initiatives et trajectoires</b> .....	<b><u>84</u></b>
	5.2.1 En matière sociétale, avoir un impact positif sur notre écosystème de référence .....	<u>85</u>
	5.2.2 En matière sociale, préserver et renforcer notre capital humain .....	<u>86</u>
	5.2.3 En matière de gouvernance, assurer la résilience de notre modèle d'affaire .....	<u>87</u>
	5.2.4 En matière environnementale, limiter notre empreinte carbone et préserver la biodiversité .....	<u>87</u>
	5.2.5 Indicateurs de mesure de progrès .....	<u>88</u>
<b>5.3</b>	<b>Conclusion</b> .....	<b><u>88</u></b>
<b>6</b>	<b><i>Annexes</i></b> .....	<b><u>89</u></b>
6.1	Initiatives 2023 - Grille de correspondance "référentiels et matérialité" .....	<u>90</u>
6.2	Indicateurs de progrès 2023 - Grille de correspondance "référentiels et matérialité" .....	<u>90</u>
6.3	Initiatives 2024 - Grille de correspondance "référentiels et matérialité" .....	<u>93</u>
6.4	Rappel des initiatives 2022 .....	<u>94</u>
6.5	Rappel des initiatives 2021 .....	<u>94</u>



---

## Avant propos - à propos de ce rapport

---

Ce Rapport de Performance Extra-Financière 2024 offre un compte rendu détaillé des activités de GENFIT en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (ou RSE) au cours de l'année 2023, et inclut quelques éléments relatifs au début de l'année 2024.

Avec cette nouvelle édition, notre volonté est de continuer à partager une information aussi pertinente que précise avec nos parties prenantes concernant notre engagement RSE : stratégie, politiques, moyens mis en œuvre, résultats. L'objectif est qu'elles puissent évaluer les efforts entrepris par GENFIT de manière autonome. Nous les encourageons également à prendre directement contact avec nous, dans une logique de proximité et de dialogue régulier.

GENFIT n'est pas encore soumis à une obligation significative en matière de reporting extra-financier, mais nous tenons à cette publication qui s'inscrit dans une démarche de transparence volontaire et proactive, car nous pensons que les sujets environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance sont essentiels à la pérennité de notre entreprise, et à celle de notre écosystème de référence.

---

### Note méthodologique (GRI 2-2)

---

Le périmètre retenu dans cette édition couvre principalement la société mère du Groupe, GENFIT SA, moteur principal de la performance extra-financière globale de l'entreprise. Mais un grand nombre d'informations relatives à la filiale GENFIT Corp (basée aux États-Unis) est également inclus, de même que de plus en plus d'éléments relatifs à la Société Versantis AG (basée en Suisse) acquise fin 2022.

Pour assurer leur représentativité, certains indicateurs (KPIs) ne sont pas pris en compte. C'est notamment le cas des indicateurs d'impact environnemental pour les États-Unis ou la Suisse, encore exclusivement mesurés pour GENFIT SA, compte tenu de la taille très réduite des équipes et des bâtiments hors France.

Par ailleurs, pour assurer la confidentialité des données personnelles, certains indicateurs sociaux ne sont pas partagés pour les salariés aux États-Unis et en Suisse, afin d'éviter une possible identification des collaborateurs concernés.

---

### Informations de contact

---

- Site internet : [www.genfit.fr](http://www.genfit.fr)
- Mel : [rse@genfit.com](mailto:rse@genfit.com)
- Tél : +33 (0)3 20 16 40 00

---

### Avertissement

---

Le présent Rapport de Performance Extra-Financière contient des déclarations prospectives à propos de GENFIT, y compris au sens où l'entend le Private Securities Litigation Reform Act de 1995. L'utilisation de certains mots, tels que « considérer », « envisager », « penser », « avoir pour objectif », « s'attendre à », « entendre », « devoir », « ambitionner », « estimer », « croire », « souhaiter », « pouvoir », « permettre », « viser », « encourager », « être confiant » ou, le cas échéant, la forme négative de ces mêmes termes, ou toute autre variante ou terminologie similaire, a pour but d'identifier ces déclarations prospectives. Ces informations sont mentionnées dans différents paragraphes du présent Rapport de Performance Extra-Financière et contiennent des données relatives aux intentions, estimations et objectifs du Groupe concernant, notamment, le marché dans lequel il évolue, sa stratégie, sa croissance, ses résultats, sa situation financière et extra-financière, sa trésorerie et ses prévisions. Bien que la Société considère que ses projections sont basées sur des hypothèses et attentes raisonnables de sa Direction Générale, ces déclarations prospectives peuvent être remises en cause par un certain nombre d'aléas et d'incertitudes connus ou inconnus, ce qui pourrait donner lieu à des résultats substantiellement différents de ceux décrits, induits ou anticipés dans lesdites déclarations prospectives. Ces aléas et incertitudes comprennent, parmi d'autres, les incertitudes liées à l'environnement économique, financier, extra-financier, concurrentiel et réglementaire, les incertitudes inhérentes à la recherche et développement, en ce compris celles liées à la sécurité d'emploi des candidats-médicaments, au progrès, aux coûts et aux résultats des essais cliniques prévus et en cours, aux examens et autorisations d'autorités réglementaires aux États Unis, en Europe et au niveau mondial concernant les candidats-médicaments et solutions diagnostiques, au succès commercial potentiel d'élaflibanor s'il était approuvé par les autorités réglementaires, à la fluctuation des devises, à la capacité de la Société à continuer à lever des fonds pour son développement. Ces aléas et incertitudes comprennent également ceux développés au chapitre 2 « Facteurs de Risques et Contrôle Interne » du Document d'Enregistrement Universel 2023 de la Société déposé le 5 avril 2024 (n° D.24-0246) auprès de l'Autorité des marchés financiers (« AMF ») qui est disponible sur les sites internet de GENFIT ([www.genfit.fr](http://www.genfit.fr)) et de l'AMF ([www.amf.org](http://www.amf.org)) et ceux développés dans les documents publics et rapports déposés auprès de la Securities and Exchange Commission américaine (« SEC »), dont le Document de Form 20-F déposé auprès de la SEC à la même date. De plus, même si les résultats, la performance, la situation financière et la liquidité de la Société et le développement du secteur industriel dans lequel elle évolue sont en ligne avec de telles déclarations prospectives, elles ne sauraient être prédictives de résultats ou de développements dans le futur. Ces déclarations prospectives ne sont valables qu'à la date de publication du présent document. Sous réserve de la réglementation applicable, la Société ne prend aucun engagement de mise à jour ou de révision des informations contenues dans le présent communiqué, que ce soit en raison de nouvelles informations, d'événements futurs ou autres. Le présent Rapport de Performance Extra-Financière contient des informations relatives aux marchés du Groupe et à sa position concurrentielle. Ces informations proviennent notamment d'études réalisées par des sources extérieures. Les informations publiquement disponibles, que la Société considère comme fiables, n'ont pas été vérifiées par un expert indépendant, et la Société ne peut garantir qu'un tiers utilisant des méthodes différentes pour réunir, analyser ou calculer des données sur ces marchés obtiendrait les mêmes résultats. De plus, les concurrents du Groupe pourraient définir les marchés d'une façon différente.

### Édito du Directeur Général de GENFIT

« La priorité de GENFIT est de développer des solutions thérapeutiques efficaces et sûres pour les patients. Elle consiste également à identifier les populations de patients éligibles à ces futurs traitements par le biais de diagnostics simplifiés.

Pour atteindre notre objectif, nous capitalisons sur notre expérience du développement clinique de candidats-médicaments, en particulier dans le domaine des maladies du foie. En quelques années, nous avons en effet su nous imposer comme un acteur innovant dans le domaine de la recherche médicale et du développement clinique, conduisant notamment notre candidat-médicament elafibranor jusqu'en Phase 3, avec une issue positive au mois de juin 2023. La date d'approbation potentielle d'elafibranor aux Etats-Unis approche à grands pas. Cela signifie qu'en 2024, nous pourrions voir notre première molécule développée en interne arriver dans les pharmacies, pour être mise à disposition des nombreux patients PBC qui sont aujourd'hui encore en manque de traitements pour lutter efficacement contre leur maladie. En 2023, GENFIT a par ailleurs continué à densifier et diversifier son portefeuille de programmes R&D dans l'ACLF, avec deux nouveaux actifs intégrés à sa franchise qui compte désormais 5 actifs innovants.

Notre rôle dans le secteur de la santé et dans la Recherche et le Développement en particulier nous place, par nature, au cœur d'un enjeu sociétal majeur. Nous renforçons cet engagement en le complétant par une politique sociale et environnementale volontariste qui se traduit chaque année par des initiatives spécifiques. La coordination de l'ensemble est assurée par un système de gouvernance répondant à des critères exigeants en matière d'éthique, de responsabilité et d'équité. Afin de garantir l'alignement de nos actions avec notre mission et nos valeurs, nous avons créé un Comité ESG pour veiller à la cohérence entre notre feuille de route, nos résultats et notre raison d'être. Cette dernière rappelle de manière explicite notre ambition en matière de responsabilité d'entreprise.

Au niveau de la Direction de l'entreprise, la stratégie RSE est portée par notre Chief Corporate Affairs Officer Jean-Christophe Marcoux, membre du Comité Exécutif. Il pilote notre effort dans ce domaine depuis la fin de l'année 2021.»

**Pascal Prigent**

### Le mot du Président du Conseil d'Administration

« Depuis sa création, GENFIT a démontré son sens de l'éthique et de la responsabilité qui continue de se retrouver aujourd'hui à chaque niveau de l'entreprise. Cela constitue à la fois un facteur de motivation pour les équipes, et une base solide de coopération et de partenariat avec les différentes parties prenantes. »

**Jean-François Mouney, co-fondateur de GENFIT**

### Le mot de la Présidente du Comité ESG du Conseil d'Administration

« Une entreprise peut créer de la valeur pour ses actionnaires tout en intégrant une dimension sociale et environnementale dans ses objectifs et dans son mode de gouvernance. L'ensemble des collaborateurs et administrateurs de GENFIT adhère à cette démarche et la dynamique de croissance de l'entreprise s'en trouve renforcée. Les initiatives RSE – qui contribuent à matérialiser la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise – participent à l'amélioration de sa performance globale et à la motivation de ses collaborateurs. »

**Catherine Larue**



**Pascal Prigent,**  
Directeur Général



**Jean-François Mouney,**  
Président du CA



**Catherine Larue,**  
Présidente du Comité ESG

## CHAPITRE 1

# Notre activité, raison d'être, valeurs et engagement

---

1.1	Notre activité.....	<u>6</u>
1.2	Notre "Raison d'être".....	<u>7</u>
1.3	Nos valeurs.....	<u>7</u>
1.4	Notre engagement.....	<u>8</u>

---



## 1.1 Notre activité

**GENFIT est une société biopharmaceutique de stade clinique avancé principalement engagée dans l'amélioration de la vie des patients atteints de maladies hépatiques, y compris celles qui sont rares et/ou graves, et dont les besoins médicaux restent insatisfaits.**

L'activité principale de GENFIT est une réponse au 3ème Objectif de Développement Durable défini par les Nations Unies ('Santé et bien être'). Notre expertise particulière dans le domaine des maladies du foie nous a conduit, sans que cela soit exclusif, à chercher à répondre aux besoins de populations qui peuvent parfois s'avérer assez vulnérables, et/ou dont le pronostic vital peut être engagé :

- Nous avons été amenés à développer des candidats-médicaments ayant vocation à combattre certaines maladies rares, parfois sous-diagnostiquées et dont la faible prévalence peut limiter la quantité d'information disponible pour orienter les patients et/ou les accompagner psychologiquement ;
- Nos programmes actuels ciblent des patients qui peuvent souffrir de pathologies à des stades avancés, avec une mortalité qui peut s'avérer élevée à court terme ;
- Nous concentrons actuellement une partie significative de notre effort R&D sur des maladies pour lesquelles les patients ont peu, voire aucune solution thérapeutique à leur disposition.

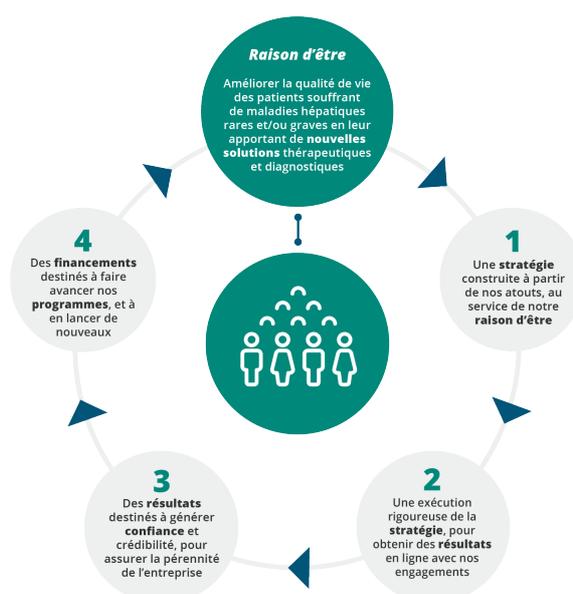
Pour en savoir plus sur nos aires thérapeutiques, voir chapitre 4.1.5 - Santé et bien-être des patients.

### **Un modèle différent de celui des groupes de l'industrie pharmaceutique**

Si notre ambition est de parvenir un jour à mettre sur le marché nos solutions thérapeutiques et diagnostiques, notre modèle d'affaire est toutefois différent de celui des grands groupes pharmaceutiques ayant déjà des produits sur le marché. En effet, là où les grands laboratoires se financent grâce aux revenus générés par les ventes de leurs médicaments, GENFIT doit trouver d'autres sources de capital pour financer ses travaux puisque l'essentiel de ses programmes en est encore au stade de la recherche pré-clinique ou du développement clinique. En général, nous finançons la société principalement<sup>1</sup> de deux manières :

- en levant des fonds sur les marchés financiers à travers des instruments financiers pouvant varier en fonction des besoins et du contexte ;
- en signant des accords de partenariats, comme nous l'avons fait en 2021 avec le groupe pharmaceutique Ipsen.

### **Notre modèle d'affaires**



<sup>1</sup> Des aides publiques peuvent ponctuellement venir compléter ce schéma de financement.

Notre stratégie est au service de notre “Raison d’être”. Pour la bâtir, nous nous appuyons sur nos atouts et nos forces. Et pour l’exécuter, nous capitalisons sur les compétences de nos équipes, de notre réseau d’experts et de nos partenaires. L’objectif est d’obtenir des résultats en ligne avec nos engagements, et de répondre aux attentes de nos parties prenantes internes (employés) comme externes (patients, associations, leaders d’opinion, partenaires, actionnaires, etc.). Les réussites obtenues permettent de générer confiance et crédibilité, créant ainsi des conditions favorables à l’obtention de financements. Ceux-ci doivent alors permettre de mobiliser les ressources nécessaires pour continuer à faire avancer nos programmes, ou en lancer de nouveaux, afin d’apporter des solutions aux patients et aux médecins. Ce faisant, nous assurons l’avenir de l’entreprise grâce à la valeur créée pour nos employés et nos actionnaires.

## 1.2 Notre “Raison d’être”

---

Lors de l’Assemblée Générale du 25 mai 2022, GENFIT s’est dotée d’une raison d’être statutaire telle que rappelée ci-dessous :

*“ La Société est une société biopharmaceutique de stade clinique avancé engagée dans l’amélioration de la vie des patients atteints de maladies graves du foie dont les besoins médicaux restent largement insatisfaits.*

*La raison d’être de la Société s’appuie sur l’affirmation de son engagement de long terme quant au rôle qu’elle souhaite jouer dans la société, non seulement en tant qu’acteur économique ayant pour but d’inscrire son action dans la durée et de créer de la valeur pour ses partenaires et son écosystème, mais également en tant que société de biotechnologie innovante visant à améliorer la qualité de vie des patients, et enfin en tant qu’entreprise citoyenne cherchant à faciliter le développement professionnel et personnel de ses employés.”*

Afin de préciser l’ambition de la démarche RSE de la Société ainsi que le rôle joué par le Conseil d’Administration dans cette ambition, il est proposé aux actionnaires de la Société de compléter cette raison d’être statutaire lors de l’Assemblée Générale du 22 mai 2024 en approuvant la résolution n° 26. Si cette résolution était approuvée, la raison d’être statutaire serait complétée comme suit :

*“ La Société entend générer un impact social, sociétal et environnemental positif et significatif dans l’exercice de ses activités.*

*Dans le cadre de cette démarche, le Conseil d’Administration s’engage à prendre en considération (i) les conséquences sociales, sociétales et environnementales de ses décisions sur l’ensemble des parties prenantes de la Société, et (ii) les conséquences de ses décisions sur l’environnement.”*

Dans le cadre de cet engagement et conformément à la recommandation du Code de gouvernance MiddleNext, la Société a créé un comité du Conseil d’Administration dédié à la RSE, qui se réunit au moins deux fois par an, afin de mesurer et suivre la performance extra-financière de la Société, et de la communiquer au public à travers un rapport de performance extra-financière annuel.

## 1.3 Nos valeurs

---

Nos valeurs fondamentales reflètent nos convictions et définissent nos principes d’action. Elles guident et influencent les choix de nos collaborateurs au quotidien. Elles nous orientent dans les relations que nous développons avec notre écosystème.

### **Innovation au service des patients**

---

Nous sommes profondément engagés dans l’amélioration de la santé et de la qualité de vie des patients atteints de maladies rares et graves du foie dont les besoins médicaux restent largement insatisfaits. Avec une volonté forte d’agilité et de réactivité, nous investissons avec nos collaborateurs pour faire progresser nos approches scientifiques et médicales et améliorer la prise en charge des patients tant sur le plan du diagnostic, que de la prévention et du soin.

### **Respect et diversité**

---

Nous rassemblons des employés talentueux aux perspectives et expériences uniques et nous reconnaissons et valorisons la diversité comme étant une grande force. Nous veillons également à ce que tous les employés et tiers soient traités équitablement avec dignité et respect.

### **Éthique**

---

Nous fournissons des informations vraies et précises à tous nos collaborateurs et partenaires, et gérons nos relations avec honnêteté et transparence. Nous exigeons de nous-mêmes, et des autres, le respect des normes éthiques les plus strictes, et nous menons nos activités d’une manière responsable.

## 1.4 Points clés et synthèse de notre engagement

---

Dans le cadre de notre engagement RSE et conformément à la recommandation du Code de gouvernance MiddleNext, la Société a créé un comité dédié au sein du Conseil d'Administration. Celui-ci se réunit au moins deux fois par an pour mesurer et suivre la performance extra-financière de la Société, valider la feuille de route en la matière, et assurer une communication transparente envers le public et toutes les parties prenantes intéressées, à travers un rapport de performance extra-financière annuel couvrant (i) les conséquences sociales, sociétales et environnementales de ses décisions sur toutes les parties prenantes de la Société, et (ii) les conséquences de ses décisions sur l'environnement.

Parmi nos engagements en rapport avec des normes nationales et internationales :

- Respect des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- Respect des 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD)
- Respect des recommandations du Code de Gouvernance de MiddleNext.
- Indications, dans notre Rapport de Performance Extra-Financière, renvoyant aux principaux thèmes dictés par 4 grands référentiels (normes ISO 26000, SASB, GRI et les objectifs de développement durable/ODDs) avec, à partir de 2024, un début d'intégration des éléments liés à un 5<sup>ème</sup> système de référence (la future CSRD européenne) dans nos grilles de correspondance
- Prise en considération des travaux de la commission « Responsabilité et Réputation » du LEEM
- Prise en considération des éléments de la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises).
- Signataires du PAQTE régional

## CHAPITRE 2

# Les fondamentaux de notre démarche RSE

---

2.1	Les 5 principes fondamentaux .....	<u>10</u>
2.2	Engagements volontaires .....	<u>10</u>
2.3	Cadres et référentiels internationaux .....	<u>11</u>
2.4	Règlementation européenne et américaine .....	<u>12</u>

---



La démarche de GENFIT en matière de RSE s'appuie sur un certain nombre d'engagements volontaires, sur plusieurs référentiels internationaux, et des cadres réglementaires qui font tous l'objet de précisions dans ce chapitre. En plus de ces repères, notre approche est structurée autour de cinq piliers spécifiques, offrant ainsi un cadre renforcé.

## 2.1 Les 5 principes fondamentaux

---

1. Nous destinons une grande partie de nos travaux de R&D à une population de patients souffrant de maladies hépatiques, y compris celles qui sont :

- rares ou orphelines ;
- graves ;
- sans aucune ou très peu d'options thérapeutiques disponibles.

2. Nous nous attachons à déployer des actions pouvant avoir :

- un impact social positif ;
- un impact sociétal positif ;
- un impact environnemental le plus faible possible.

3. Nous nous efforçons, grâce à notre système de gouvernance, de gérer les risques pouvant mettre à mal la pérennité de notre écosystème de référence et/ou de notre entreprise :

- dommages intrinsèquement induits par notre activité ;
- risques environnementaux, sociaux ou sociétaux pouvant indirectement ou directement impacter notre activité.

4. Dans la sélection de nos initiatives, nous attachons une importance particulière aux 5 critères suivants :

- impact réel des initiatives envisagées : la philosophie de GENFIT est ancrée dans le concret, et orientée vers le terrain ;
- rapport avec notre domaine d'activité : il nous paraît pertinent de capitaliser sur ce que nous connaissons le mieux ;
- simplicité de mise en œuvre : il s'agit de tenir compte de nos limites, en tant que société de biotechnologie, et de rester pragmatiques en dimensionnant notre effort pour qu'il reste cohérent avec nos moyens ;
- degré d'implication de nos collaborateurs : nous voulons que la RSE soit une démarche participative ;
- possibilité de créer des synergies au sein de notre écosystème de référence, en particulier local : notre attachement au principe de coopération place nos parties prenantes au cœur de notre démarche.

5. Enfin, nous hiérarchisons nos priorités quant au choix de nos angles d'attaque :

- nous privilégions d'abord l'action : notre priorité est d'avoir un impact positif réel sur notre écosystème, conformément à notre ADN marqué par l'entrepreneuriat et la volonté d'agir rapidement et efficacement ;
- ce faisant, nous cherchons à formaliser notre démarche : à travers la mise en place de politiques destinées à cadrer nos actions et à dessiner les contours de notre stratégie ;
- enfin, nous cherchons à mesurer notre performance : à travers la mise en place d'indicateurs, pour que notre démarche gagne en maturité au fil des ans, dans une logique d'amélioration continue.

## 2.2 Engagements volontaires

---

En s'engageant à respecter les 10 principes du **Global Compact des Nations Unies**, GENFIT promeut et respecte les Droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'Homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de genre, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut. Au-delà du simple respect des Droits de l'Homme, nous cherchons à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'Homme en apportant une contribution positive à travers notre cœur de métier, nos investissements sociaux stratégiques, notre politique de mécénat, nos partenariats et autres actions collectives.

Par ailleurs, pour répondre aux enjeux de notre secteur, de nos clients et partenaires de l'industrie pharmaceutique, nous avons décidé de rejoindre en 2022 la commission « Responsabilité et Réputation » du LEEM (Le LEEM, Les Entreprises du Médicament, regroupe les entreprises du secteur de l'industrie pharmaceutique en France). Si cette commission a aujourd'hui cessé d'exister, nous continuons à nous inspirer de ses recommandations car bien que notre modèle d'affaire diffère de celui des grands groupes pharmaceutiques (qui fabriquent et vendent des médicaments ou des dispositifs médicaux), il nous paraît utile d'inscrire notre démarche RSE dans le cadre d'une réflexion sectorielle. L'intérêt des travaux du LEEM repose également sur la qualité des référentiels utilisés dans son « **Guide à destination des entreprises du médicament** » : norme ISO26000, 17 ODDs, ADEME et SBTi. En 2022, GENFIT était l'une des très rares biotechs à participer au projet pilote d'auto-évaluation RSE du LEEM (intitulé "Oserleem").

L'entreprise est également signataire du **PAQTE (Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) régional**, initiative du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales ([www.paqte.fr](http://www.paqte.fr)).

Enfin, nous sommes signataires du **Pacte Mondial des Nations Unies**, auprès duquel nous avons réaffirmé notre engagement en 2023 et 2024, et nous engageons à tendre vers les **17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU**.

## 2.3 Cadres et référentiels internationaux

### Référentiels globaux et grilles de lecture utilisés dans ce rapport

En attendant la mise en place de la future réglementation européenne (Corporate Sustainability Reporting Directive, ou CSRD) dont les contours exacts restent à préciser, notre réflexion s'inspire des référentiels existants qui - bien qu'hétérogènes - constituent des repères utiles. Afin de faciliter la lecture de ce rapport et de guider le lecteur, ces points de repères sont rappelés dans les différents chapitres ainsi que dans des grilles de correspondance placées en fin de rapport.

Parmi ces référentiels, figurent les **dix-sept objectifs de développement durable (ODDs) désignés par les États membres de l'Organisation des Nations Unies**, rassemblés dans l'Agenda 2030 :



La **norme ISO26000** est une autre référence utilisée. Elle définit sept thématiques centrales : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local.

Les lignes directrices et les quatre séries de normes (universelles, économiques, environnementales, sociales) énoncées par la **Global Reporting Initiative (GRI)** servent également de points de repères, de même que les travaux du **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, ou ceux de l'**IFRS Foundation** qui a annoncé en 2021 la mise sur pied d'un nouveau conseil responsable de l'élaboration de normes sur le développement durable, avec l'**International Sustainability Standards Board (ISSB)**, chargé de mettre en place des normes de base à l'échelle mondiale en matière de présentation d'informations sur le développement durable afin de répondre aux besoins des investisseurs.



D'autres grilles de lecture complètent cet inventaire non-exhaustif, avec des variations en matière de pondération des critères en fonction des organismes qui les définissent. Cohabitent ainsi les recommandations d'organismes et institutions tels que BCorp, ISS ESG, Moody's/Vigeo-Eiris, Sustainable Fitch, Ethifinance/Gaïa, CDP, EcoVadis, Sustainalytics, Novethic, MSCI, AFEP-MEDEF, etc.

La mise en œuvre de la RSE s'articule chez GENFIT autour de principes qui trouvent une correspondance dans la plupart des grilles de lecture précédemment citées, et qui font globalement consensus :

- Une première perspective distingue **quatre types d'enjeux essentiels** desquels sont dérivés nos objectifs RSE : Environnement, Social, Sociétal, et Gouvernance (ESG) ; et
- Une deuxième perspective distingue **trois types d'activités** à entreprendre pour répondre à ces grands enjeux RSE et atteindre les objectifs : Politiques et stratégies, Systèmes de mise en œuvre et activités, Évaluation de la performance (PSP).

---

### **Limites d'application des standards : secteur des biotechnologies vs. secteur pharmaceutique**

---

Il est important de rappeler qu'en matière de critères RSE, les différences fondamentales qui distinguent les grands acteurs de l'industrie pharmaceutique des sociétés de biotechnologie ont des implications significatives sur la hiérarchisation des enjeux, et la manière de les aborder. Ci-dessous des exemples d'intitulés et de critères sur des enjeux d'importance pour l'industrie pharmaceutique dans son ensemble, mais pour lesquels GENFIT, n'ayant encore aucun produit sur le marché, peut difficilement faire l'objet d'une notation directement pertinente :

- *“conditions d'accessibilité et de tarification” des médicaments pour les patients (SASB)*
- *“médicaments de contrefaçon” (SASB)*
- *“gestion de l'eau et des résidus pharmaceutiques” (ISS)*
- *“accès aux médicaments dans les géographies mal desservies” (ISS, Moody's)*
- *“respect des droits de l'Homme dans les projets de bioprospection” (Moody's)*
- *“respect des droits de l'Homme dans nos activités de recherche génétique” (Moody's)*

GENFIT reconnaît néanmoins l'importance cruciale de ces problématiques, et pour cette raison :

- a fourni les informations requises par les cadres internationaux GRI et SASB en annexe de ce rapport
- reste à l'écoute pour contribuer à l'effort collectif d'éducation et de sensibilisation sur ces questions essentielles
- veille à ce que ses principaux partenaires concernés par ces problématiques s'en soucient et agissent en conséquence.

## 2.4 Règlementation européenne et américaine

---

Bien qu'à l'heure actuelle nous ne soyons pas encore soumis à des obligations réellement significatives en matière de reporting RSE (GENFIT ne rentrant pas dans les critères d'applicabilité de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à l'obligation pour les grandes entreprises de publier une déclaration de performance extra-financière), nous nous inscrivons néanmoins dans une démarche proactive et transparente, en publiant chaque année depuis 2021 un Rapport de Performance Extra Financière (RPEF).

De surcroît :

- Nous suivons les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise édité par Middledenext, dont la dernière mise à jour date du mois de septembre 2021.
- Nous considérons également avec intérêt les éléments de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (la loi PACTE) promulguée en 2019, qui reconnaît le fait que chaque entreprise possède des enjeux sociaux et environnementaux qui doivent être pris en considération, et encourage une démarche RSE globale, cohérente, et en lien avec le cœur de métier de l'entreprise.

La Société se prépare également à l'application des nouvelles normes ou projets de normes européennes et américaines en matière de RSE.

---

 **Sur le plan européen**

---

Fin 2022, les institutions de l'Union européenne ont adopté la version finale de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Cette nouvelle directive renforce significativement les exigences de la précédente directive NFRD (Non-Financial Reporting Directive) en matière de reporting extra-financier et étend notamment l'obligation de reporting aux PME européennes cotées telles que GENFIT. En 2023, les institutions européennes ont adopté par acte délégué les premières normes ERS (European Sustainability Reporting Standards), élaborées par l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), qui précisent les informations à publier dans un nouveau rapport de durabilité. D'autres jeux de normes viendront les compléter, notamment les normes sectorielles et celles à destination des PME cotées. La France a transposé en droit national la directive CSRD via l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 et le décret n°2023-1394 du 30 décembre 2023. Le calendrier d'application aux entreprises du reporting prévu par la directive CSRD est progressif, dépendant de critères de taille et de statut.

---

 **Sur le plan américain**

---

La Securities Exchange Commission (SEC) a publié en 2022 une proposition de réglementation visant à contraindre les sociétés cotées aux États-Unis d'une certaine taille, dont les émetteurs étrangers, d'effectuer un reporting standardisé en matière climatique au sein de leur rapport annuel. La SEC a adopté cette nouvelle norme amendée en mars 2024.

Le moment venu, GENFIT adaptera son reporting RSE en fonction du périmètre d'application et des critères qui seront retenus par ces différentes normes. Dans cette perspective, GENFIT a d'ores et déjà réalisé une analyse de matérialité telle que présentée à la section [3.1 du présent rapport](#).

GENFIT ne devrait être soumise à ce cadre légal de reporting extra-financier qu'au plus tôt en 2027, sur les données de l'exercice 2026.

## CHAPITRE 3

# Analyse de matérialité et objectifs RSE de GENFIT

---

3.1	Analyse de matérialité .....	<u>15</u>
3.2	Objectifs de notre stratégie RSE .....	<u>18</u>
	3.2.1 Sociétaux .....	<u>18</u>
	3.2.2 Sociaux .....	<u>18</u>
	3.2.3 Gouvernance .....	<u>18</u>
	3.2.4 Environnementaux.....	<u>19</u>

---



## 3.1 Analyse de matérialité

---

Une stratégie RSE de qualité comprend quatre étapes essentielles permettant d'aborder les principaux défis et atteindre les objectifs appropriés. La première concerne l'analyse des risques et opportunités (**matérialité**), puis suivent la mise en place des **politiques** et des procédures d'atténuation des risques ESG, la création des objectifs et **plans d'actions** pour les atteindre, et enfin l'identification des **indicateurs** de suivi de la performance.

---

### **Des enjeux matériels bien identifiés, globalement en accord avec les parties prenantes consultées**

---

En tant que société de biotechnologie, GENFIT considère que ses principaux enjeux sont :

- La **résilience de son modèle d'affaires**, qui s'appuie sur sa capacité à :
  - o faire avancer ses programmes scientifiques sur le plan réglementaire en gérant les *risques*, et renforcer le potentiel de son portefeuille en saisissant les *opportunités*, de manière à répondre aux besoins des patients qui sont au cœur de sa raison d'être ;
  - o se financer en diluant le moins possible ses actionnaires, et en valorisant le plus possible ses résultats scientifiques et ses avancées réglementaires, pour se donner les moyens de continuer à faire avancer ses travaux de recherche et développement ; et
  - o assurer l'engagement de ses employés en veillant à ce que la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail soient des forces motrices, pour assurer la progression efficace de ses programmes.
  
- La **maîtrise de son impact sur son écosystème**, à travers sa capacité à :
  - o générer une contribution positive sur le plan sociétal ; et
  - o limiter l'empreinte carbone liée à ses activités.

En fin d'année 2023 et conformément à la [feuille de route établie par le Comité ESG](#), un processus de formalisation des enjeux matériels a été initié dans une configuration "pilote". Ce processus consiste à co-construire une **matrice de double matérialité** visant à hiérarchiser les principaux enjeux que l'entreprise doit relever (définis à partir des spécifications ESRS/CSRD ainsi que d'autres référentiels). Il a impliqué une quarantaine de parties prenantes internes et externes, réparties en une douzaine de catégories.

Ce travail est destiné à être reproduit à l'avenir, afin de :

- tenir compte de l'évolution du modèle d'affaires de GENFIT et de son environnement, qui peuvent évoluer assez rapidement ;
- élargir le nombre d'interlocuteurs impliqués, pour conduire l'exercice à une plus grande échelle et renforcer la représentativité.

L'objectif de cet exercice inaugural était triple :

- identifier et surtout **hiérarchiser** les enjeux considérés comme matériels pour l'entreprise, en impliquant de manière formelle différentes parties prenantes de GENFIT ;
- **acculturer** un certain nombre d'acteurs clés de notre écosystème aux principes et concepts clés de la RSE, certains d'entre eux étant encore peu exposés et peu éduqués en la matière ;
- **initier** le processus d'alignement progressif de notre Rapport de Performance Extra-Financière avec les futures exigences de la directive (UE) 2022/2464 du 14 décembre 2022 (directive CSRD), telle que transposée en France, à laquelle GENFIT sera soumise à partir du 1er janvier 2026.

Les principales conclusions qui s'imposent à l'issue de ce travail sont les suivantes :

- Un consensus global sur :
  - o la priorité nette donnée aux enjeux liés aux **patients**, en raison de leur rapport direct avec notre raison d'être ;
  - o l'importance significative accordée aux enjeux de **gouvernance** et aux enjeux **sociaux**, considérés comme des moyens incontournables permettant de répondre (indirectement) aux enjeux prioritaires liés à notre raison d'être ;
  - o la dimension relativement anecdotique des enjeux **environnementaux**, GENFIT étant globalement vue comme une organisation n'ayant que très peu d'impact et d'emprise sur les enjeux globaux liés au dérèglement climatique.
- Des différences ont été constatées sur certains sujets, généralement en lien direct avec le prisme spécifique des parties prenantes concernées.

Concrètement, ce travail va permettre à GENFIT de poursuivre sa réflexion selon 3 axes complémentaires :

- Ajustement de la **feuille de route** : concentration des efforts sur les enjeux globalement considérés comme les plus prioritaires par les parties prenantes ;
- Intégration des principaux enseignements de l'analyse dans la **structure et le contenu** des prochaines éditions du Rapport de Performance Extra Financière ;
- Poursuite/extension du **dialogue** avec les parties prenantes internes et externes, pour acculturer l'ensemble de l'écosystème de l'entreprise suffisamment tôt, avant l'entrée en vigueur officielle de la future CSRD et des normes ESRS.

Quelques détails complémentaires sont apportés dans d'autres sections de ce rapport, et les parties prenantes intéressées sont invitées, si elles le souhaitent, à prendre contact avec GENFIT pour approfondir certains sujets.

Notez que pour le présent rapport, les indicateurs, références et grilles de correspondance restent encore associés aux enjeux matériels identifiés et utilisés l'an dernier.



## Applicabilité des enjeux matériels identifiés par le référentiel SASB

Début 2023, afin de répondre aux attentes d'investisseurs, et dans l'attente de l'homogénéisation des pratiques de reporting qui sera rendue possible par la CSRD, nous avons étudié les 9 enjeux considérés par SASB comme matériels pour les entreprises de la catégorie "Biotechnologie et pharmaceutique", à savoir :

<b>Catégorie</b>	<b>Sous-catégorie</b>
<i>Droits de l'homme et relations communautaires</i>	<i>Sécurité des participants à l'essai clinique</i>
<i>Accès et caractère abordable</i>	<i>Accès aux médicaments</i>
<i>Accès et caractère abordable</i>	<i>Accessibilité et tarification</i>
<i>Qualité et sécurité des produits</i>	<i>Sécurité des Médicaments</i>
<i>Bien-être des clients</i>	<i>Médicaments contrefaits</i>
<i>Méthodes de vente et étiquetage des produits</i>	<i>Marketing éthique</i>
<i>Engagement des employés, diversité et inclusion</i>	<i>Recrutement, développement et fidélisation des employés</i>
<i>Gestion de la chaîne d'approvisionnement</i>	<i>Gestion de la chaîne d'approvisionnement</i>
<i>Éthique des affaires</i>	<i>Éthique des affaires</i>

Parmi ces neuf enjeux, seuls quatre s'appliquent directement à GENFIT en raison de son stade de développement :

- "Droits de l'homme et relations communautaires - Sécurité des participants aux essais cliniques"
- "Qualité et sécurité des produits - Sécurité des médicaments"
- "Engagement des employés, diversité et inclusion - Recrutement, développement et fidélisation des employés"
- "Éthique des affaires"

L'enjeu "Accès et caractère abordable - Accès aux médicaments" est relativement éloigné des enjeux matériels d'une société telle que GENFIT qui ne vend pas de médicaments, et n'a de sens que par l'angle très spécifique des "essais cliniques", sur lequel GENFIT contribue positivement :

- en donnant accès à des médicaments qui sont innovants par nature (car encore en phase de développement), à des patients atteints de maladies rares et/ou graves, et sans (ou très peu) de solutions thérapeutiques ;
- en donnant cet accès gratuitement, puisque les patients participant aux essais cliniques voient l'intégralité de leurs frais médicaux pris en charge.

Enfin, quatre ne peuvent pas être considérés comme des enjeux matériels pour GENFIT, puisque là encore l'entreprise n'est pas responsable de la production ni de la vente de médicaments :

- "Accès et caractère abordable - Accessibilité et tarification",
- "Méthodes de vente et étiquetage des produits - Marketing éthique",
- "Bien-être des clients - Médicaments contrefaits" et
- "Gestion de la chaîne d'approvisionnement".

En revanche, d'autres enjeux non retenus par SASB peuvent éventuellement être considérés comme matériels pour GENFIT :

- "Santé et Sécurité des employés" : l'innovation étant un levier essentiel à la réussite de GENFIT, et celle-ci reposant sur ses collaborateurs, la santé et la sécurité de ces derniers peuvent être considérés comme des enjeux matériels.
- "Émissions de GES" : la réglementation à venir imposera bientôt des normes de reporting strictes, complexes et obligatoires dans ce domaine, donc même si l'empreinte environnementale de GENFIT est insignifiante - en valeur absolue comme en valeur relative à l'échelle de son secteur industriel - le sujet de la transparence et de la qualité des chiffres rapportés peut éventuellement être considéré comme matériel.
- "Conception de produits et gestion du cycle de vie" : les patients, futurs clients de GENFIT dans un modèle B-to-B-to-C (avec un partenaire pharmaceutique comme intermédiaire), sont profondément impliqués dans le processus de conception/validation des candidats-médicaments développés par GENFIT, bien avant l'éventuelle mise sur le marché de ces derniers. En effet, seuls les candidat-médicaments démontrant efficacité et innocuité sur ces patients, lors d'essais cliniques conduits sous le strict contrôle des agences réglementaires, peuvent être mis sur le marché.
- "Gestion des déchets et des matières dangereuses" : notre activité de recherche en laboratoire nous impose des méthodes strictes de traitement et de suivi de nos déchets, même si leur quantité reste très limitée.
- "Sécurité des données" : pour une entreprise conduisant des essais cliniques, il est capital de pouvoir assurer la sécurité des données des patients inclus dans ces essais cliniques. De plus, notre siège social étant basé en France, nous sommes soumis à la réglementation RGPD, qui nous impose une forte maîtrise de la gestion des données propriétaires et non-propriétaires de l'entreprise.

Ainsi, pour analyser la matérialité de GENFIT au regard des grilles référentielles SASB, nous avons choisi de nous baser sur la liste de critères suivante :

<i>Catégorie</i>	<i>Sous-catégorie</i>
<i>Droits de l'homme et relations communautaires</i>	<b>Sécurité des participants à l'essai clinique</b>
<i>Qualité et sécurité des produits</i>	<b>Sécurité des Médicaments</b>
<i>Engagement des employés, diversité et inclusion</i>	<b>Recrutement, développement et fidélisation des employés</b>
<i>Éthique des affaires</i>	<b>Éthique des affaires</b>
<i>Capital humain</i>	<b>Santé et sécurité des employés</b>
<i>Environnement</i>	<b>Émissions de GES</b>
<i>Environnement</i>	<b>Gestion des déchets et des matières dangereuses</b>
<i>Modèle économique et innovation</i>	<b>Conception de produits et gestion du cycle de vie</b>
<i>Capital social</i>	<b>Sécurité des données</b>

### **Grilles de correspondance relatives à la matérialité des enjeux : un 5ème référentiel ajouté**

Pour en faciliter la lecture, trois tableaux récapitulatifs sont mis à disposition à la fin de ce rapport (voir [chapitre 6 - Annexes](#)), couvrant :

- les initiatives 2023
- les indicateurs de performance 2023
- les initiatives de la feuille de route 2024

Ces tableaux font le lien entre les politiques, actions, indicateurs de progrès et enjeux matériels définis par 5 grands référentiels internationaux :

1. la norme ISO26000 (correspondance du chapitre concerné)
2. les ODDs des Nations Unies (ODD concerné)
3. le référentiel SASB (code relatif à l'indicateur)
4. le référentiel GRI (code relatif à l'indicateur)
5. le système de norme ESRS lié à la CSRD

Ils sont complétés par un référentiel interne mis en place par GENFIT et basé sur les PSP/ESG (voir [chapitre 2 - Fondamentaux de notre démarche RSE](#)).

## 3.2 Objectifs de notre stratégie RSE

---

Nos objectifs en matière de RSE sont définis à partir :

- des **fondamentaux** de notre démarche, qui reposent sur les 5 grands piliers précédemment exposés ;
- des **enjeux** identifiés grâce à l'analyse des différents référentiels d'une part, et à l'exercice de matérialité conduit avec nos parties prenantes d'autre part.

### 3.2.1 Sociétaux

Les enjeux sociétaux, en particulier ceux qui sont en lien direct avec notre secteur d'activité, arrivent en tête de nos préoccupations et représentent le premier pilier de notre stratégie RSE :

- La **santé des individus** est l'élément central de notre "Raison d'être" et l'importance du sujet a été confirmée par l'exercice de matérialité conduit avec nos parties prenantes, notamment sur les thèmes suivants : sécurité des patients dans la conduite des essais cliniques ; efficacité des médicaments et innovation dans leur développement, facilité d'accès aux essais cliniques et donc aux candidats-médicaments innovants, etc.
- L'**ancrage territorial** de notre siège social dans les Hauts-de-France nous invite également à considérer les problématiques de proximité telles que l'éducation, l'emploi et l'insertion, en capitalisant notamment sur notre rayonnement dans l'écosystème innovation-santé régional. Même si cet aspect spécifique n'a pas été directement identifié comme une priorité par les parties prenantes interrogées dans le cadre de l'analyse de matérialité, nous y accordons une importance particulière.

### 3.2.2 Sociaux

Le succès d'une société de biotechnologie reposant en grande partie sur son expertise et sa capacité d'**innovation**, le **capital humain** occupe naturellement une place essentielle, et doit être protégé et développé. L'importance des enjeux a d'ailleurs été confirmée par nos parties prenantes, en particulier en matière de conditions de travail, de diversité et d'inclusion. Parmi les autres éléments considérés comme ayant une importance notable figurent la formation, le développement des salariés et la sécurité au travail. En pratique, cela nous amène à bâtir nos politiques, engagements et initiatives autour des axes suivants :

- action en faveur du maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs
- recrutement, développement et fidélisation des employés
- égalité des chances, diversité et lutte contre toutes les formes de discriminations
- promotion des bonnes pratiques de santé et du bien-être au travail des employés

### 3.2.3 Gouvernance

L'importance des enjeux de gouvernance a également été confirmée lors de l'analyse de matérialité conduite avec nos parties prenantes, en particulier sur les sujets liés à la **conformité aux réglementations** et au caractère **éthique des pratiques** de l'entreprise, considérés comme essentiels. Les enjeux de transparence et de gestion de risques ont aussi été qualifiés de relativement importants. Ces enseignements sont en adéquation avec ce que GENFIT avait déjà identifié, car - au-delà du bon sens éthique qui est fondamental pour l'entreprise et ses dirigeants - il est nécessaire de répondre à une double exigence réglementaire :

- En matière **scientifique et médicale** : GENFIT développe des candidats-médicaments dont la vocation, s'ils sont un jour approuvés par les autorités réglementaires, est d'être administrés à des patients qui, en attendant, peuvent participer à des essais cliniques destinés à générer des preuves d'efficacité et d'innocuité. De fait, nous sommes soumis à une réglementation particulièrement stricte dans le domaine médical : les exigences des agences réglementaires encadrent notre conduite en matière de collaborations avec les professionnels de santé, d'activités de recherche et de développement cliniques, et d'activités de pré-commercialisation liées à la mise sur le marché potentielle de futurs produits ;
- En matière **financière** : GENFIT est une société doublement cotée sur les marchés boursiers d'Euronext Paris et du Nasdaq Global Select à New York, aux États-Unis, ce qui induit des pratiques de gouvernance transparentes et strictes, contrôlées par les autorités en charge du respect de la réglementation spécifique au domaine financier (SEC aux États-Unis, AMF en Europe).

Une bonne gouvernance, au-delà de l'aspect réglementaire, permet aussi de répondre à des **enjeux opérationnels et stratégiques** :

- Maîtrise et gestion des **risques** dans le but de rendre l'activité de GENFIT pérenne ;
- Détection d'**opportunités** permettant de faire croître l'activité, et d'optimiser notre impact social, sociétal et environnemental.

### 3.2.4 | Environnementaux

L'analyse de double matérialité réalisée au début de l'année 2024 a montré que nos parties prenantes accordaient une importance relativement limitée aux enjeux environnementaux, globalement perçus comme **peu prioritaires**. Compte tenu de la taille et de l'activité de GENFIT, l'impact de sa consommation d'énergie sur le dérèglement climatique est considéré comme faible voire négligeable. Pour nos parties prenantes, le lien entre l'activité de GENFIT et la pollution de l'eau est lui aussi jugé peu évident.

Il est vrai que le niveau de risque environnemental lié à notre activité est faible puisque nous sommes focalisés sur des travaux de recherche et de développement n'induisant ni production industrielle ni chaîne de distribution, que notre effectif compte moins de 200 personnes dont l'activité est plutôt sédentaire, et que notre consommation de matières premières, nos rejets dans l'environnement et notre empreinte carbone sont par nature relativement limités.

Néanmoins, l'environnement reste un sujet important pour l'entreprise, et en tant que société de biotechnologie, nous considérons qu'il est de notre responsabilité d'agir - à notre échelle - pour protéger l'environnement puisque celui-ci peut impacter **la santé** de nos concitoyens. Nous nous efforçons donc d'inscrire notre démarche dans une logique de réduction des dommages environnementaux, là où c'est possible, dans l'esprit des objectifs précisés par les Accords de Paris sur le climat signés en 2015.

## CHAPITRE 4

# Feuille de route 2023 : objectifs, initiatives et résultats

---

4.1	Notre engagement sociétal .....	<u>22</u>
4.2	Notre engagement social.....	<u>33</u>
4.3	Notre engagement en matière de gouvernance .....	<u>54</u>
4.4	Notre engagement environnemental.....	<u>72</u>

---



## 4. Feuille de route 2023 : objectifs, initiatives et résultats

---

En plus de ses engagements précédents et des nombreuses initiatives détaillés dans le rapport couvrant l'exercice 2022, GENFIT a exécuté en 2023 une nouvelle feuille de route. Toujours aussi ambitieuse, elle a permis de poursuivre et de renforcer notre engagement. Elle a fait l'objet de discussions en Comité ESG, puis d'un rapport et d'une validation de principe par le Conseil d'Administration. Dans sa conception, et comme chaque année depuis 2021, une attention particulière a été portée à l'équilibre entre les volets sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance, et au respect des 5 fondamentaux énoncés au [chapitre 2.1](#).

### *Nos initiatives RSE 2023*

#### **Sociétal**

---

Création d'un Patient Advisory Board

Poursuite de l'engagement au sein du fonds innovation santé Captech

Projet "mixité" avec Eurasanté

"Une journée pour une association" - Bread of Life

Engagement auprès d'associations locales en matière d'insertion, de réinsertion, de lutte contre la pauvreté

#### **Social**

---

Mise en place d'un plan d'action dérivé des résultats de l'enquête de satisfaction des employés de février 2023

Mise en place d'un service d'accès à des soins de santé sur le lieu de travail, pour les collaborateurs - Predilife

Encouragement et valorisation de la diversité

Réflexion autour d'une politique interne pour les collaborateurs "aidants"

Évolution de la politique d'accueil des stagiaires

Amélioration des espaces et du cadre de vie au travail

#### **Gouvernance**

---

Co-construction d'une analyse de matérialité avec nos principales parties prenantes

Précisions sur les critères de performance extra-financière utilisés pour la rémunération variable du Directeur Général

Poursuite du programme de formation et de sensibilisation à la RSE

Présentation régulière d'un tableau de bord RSE lors des réunions du Comité Exécutif

Ajout d'un volet couvrant les pratiques de lobbying dans le Code de Conduite et d'Éthique

#### **Environnement**

---

Poursuite de la démarche visant à élargir au scope 3 la mesure de nos émissions carbone, pour définir une éventuelle trajectoire 2030 ou 2035

Exploration des possibilités de réduction de la consommation de gaz et d'électricité

Nomination d'un référent "protection de la biodiversité, et de l'eau comme ressource naturelle" et mise en place d'une politique des bonnes pratiques

Cyber Clean Up Challenge

Mise en place d'un "Budget carbone" pour un département pilote

Promotion de la "Mobilité Douce"

Participation au programme Safe Aviation Fuel d'Air France

## 4.1 | Notre engagement sociétal

---

4.1.1 Notre vision de l'engagement sociétal .....	<u>23</u>
4.1.2 Nos politiques et engagements en matière sociétale.....	<u>23</u>
4.1.3 Initiatives sociétales - Feuille de route 2023 .....	<u>26</u>
4.1.4 Indicateurs de mesure de progrès sociétal .....	<u>29</u>
4.1.5 Évolution des indicateurs sociétaux .....	<u>29</u>

---



## 4.1.1 Notre vision de l'engagement sociétal

GENFIT est une entreprise de biotechnologie qui aborde de front les problèmes de santé, un enjeu sociétal important. Notre rôle dépasse l'assistance aux patients et au corps médical pour inclure une participation active dans la communauté. Engagés dans la recherche clinique et l'innovation médicale, nous prenons également nos responsabilités civiques au sérieux. Nous travaillons avec nos parties prenantes, surtout dans l'écosystème régional de l'innovation en santé, pour avoir un impact positif sur la société. Notre objectif est de contribuer à résoudre des problèmes sociaux qui vont au-delà de notre activité principale.

## 4.1.2 Nos politiques et engagements en matière sociétale

### Engagement pour la sécurité des patients participant à nos essais cliniques

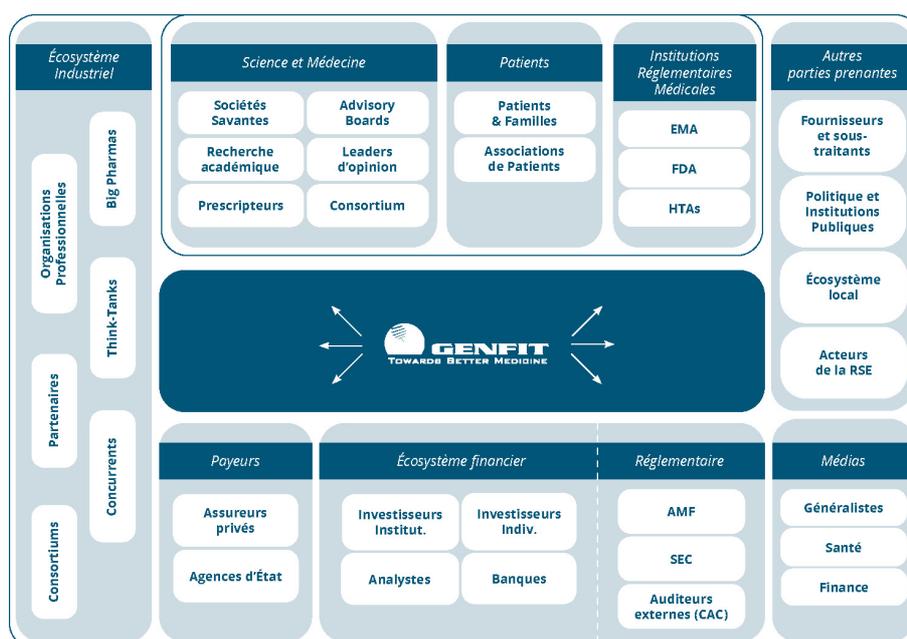
Chaque fournisseur de services qui contribue à ces essais cliniques fournit l'assurance que son personnel possède les qualifications et l'expérience requises pour mener une étude conformément aux pratiques exemplaires pertinentes. GENFIT s'engage à respecter scrupuleusement les directives du Comité d'éthique compétent, les dispositions de la Déclaration d'Helsinki, les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé et du Conseil International pour l'Harmonisation des Prescriptions Techniques pour l'Enregistrement des Médicaments à Usage Humain (ICH), ainsi que toutes les lois et réglementations locales et/ou nationales applicables en dernier lieu et toutes les autres dispositions établies par les Autorités Réglementaires, et notamment les articles L. 4113-6 et L. 4113-9 du code de la santé publique.

### Engagement auprès des parties prenantes de notre écosystème

Depuis sa création, GENFIT s'est engagée à jouer un rôle actif dans son écosystème, qu'elle souhaite dynamique et collaboratif. Chaque année, elle mobilise un large éventail de parties prenantes — patients, médecins, hôpitaux, centres de recherche, incubateurs, partenaires industriels, investisseurs, politiciens locaux, nationaux et européens, sous-traitants, agences réglementaires, et associations non lucratives. Valorisant des savoir-faire de la recherche académique locale, notamment des laboratoires de l'Université de Lille 2 et de l'Institut Pasteur de Lille, GENFIT continue de voir ces institutions, ainsi que Finorpa, leader du financement de l'économie régionale, comme des partenaires clés.

En 2023, GENFIT a consolidé ses relations avec les acteurs essentiels de son réseau. En menant ses activités, l'entreprise vise non seulement ses objectifs de croissance, mais s'efforce également de répondre aux attentes de ses parties prenantes. Elle s'emploie à développer un dialogue régulier pour comprendre les besoins, et identifier les opportunités susceptibles de bénéficier à tout l'écosystème.

**Aperçu des principales parties prenantes avec lesquelles GENFIT entretient un dialogue régulier :**



## ■ Médecins et acteurs de la recherche académique

GENFIT collabore avec des leaders mondiaux dans le domaine de la médecine et des sciences de la vie. L'entreprise examine les demandes de subventions pour des activités éducatives, caritatives, de recherche indépendante, de parrainage et de soutien aux patients à travers un comité dédié. Ces initiatives font partie de l'engagement de GENFIT envers les communautés où elle opère. En 2023, comme chaque année, GENFIT a pris part aux grands congrès scientifiques internationaux portant sur les maladies du foie, en particulier ceux organisés par les sociétés savantes : AASLD aux États-Unis et EASL en Europe.

L'entreprise s'est aussi intéressée aux travaux du groupe EASL-CLIF, focalisés sur l'ACLF, domaine prioritaire de la recherche de GENFIT. En 2024, un rapprochement encore plus fort s'est opéré avec ce leader académique, qui devrait conduire à la mise en place d'initiatives communes au cours des prochaines années. GENFIT reste par ailleurs largement engagée auprès des communautés de patients : via le Global Liver Institute, organisation basée aux États-Unis, mais d'envergure internationale, qui défend les intérêts des patients atteints de maladies du foie.

## ■ Régulateurs

Nous avons des contacts réguliers avec les agences réglementaires visant la diffusion d'une information fiable et de qualité :

- dans le domaine financier : AMF et SEC, pour respecter nos engagements en tant que société émettrice
- dans le domaine médical : FDA et EMA, pour respecter nos engagements en tant que société spécialisée dans la recherche médicale

## ■ Acteurs de l'industrie, partenaires stratégiques et/ou commerciaux

Depuis toujours, GENFIT a su nouer des liens avec les acteurs industriels de son écosystème. La qualité des échanges se traduit régulièrement par l'identification d'opportunités de rapprochement et de collaborations, pouvant contribuer à l'élargissement de notre portefeuille de produits, ou à la cession d'actifs permettant de financer la société.

C'est ainsi qu'en 2023, deux nouveaux actifs ont pu être intégrés au portefeuille de produit (CLM-022 et SRT-015). C'est également ainsi que l'acquisition de la société de biotechnologie suisse Versantis AG a pu être réalisée en 2022. D'autres exemples plus anciens illustrent l'intérêt de ce type de relation et de dialogue : partenariat stratégique et commercial avec Ipsen en 2021, accord de licence avec Genoscience Pharma en 2021, avec Labcorp en 2019 et 2020.

Ces partenariats ont été rendus possibles grâce au niveau d'exigence de notre équipe de direction quant au choix de ses interlocuteurs, au savoir-faire de nos instances dirigeantes pour établir une relation de confiance basée sur la transparence et l'excellence, la qualité des équipes impliquées dans les processus de due-diligence ou de contractualisation. La mise en place de comités de pilotages contribue ensuite au respect des objectifs de qualité, coûts et calendrier.

GENFIT entretient également des liens étroits avec ses partenaires opérationnels en charge de la conduite de ses essais cliniques (les "Contract Research Organizations").

## ■ Acteurs de l'écosystème financier intéressés par le projet de la Société (actionnaires institutionnels et individuels, analystes financiers, investisseurs)

Chaque année, GENFIT fournit une variété de documents détaillés pour assurer que l'information soit complète et facile à comprendre. Cette documentation inclut des communiqués de presse, des présentations PowerPoint, des sections et résumés sur le site web, ainsi que des webinaires et conférences disponibles en replay, des interviews du Directeur Général, et des lettres d'information.

En 2023, GENFIT a par exemple publié deux nouvelles lettres aux actionnaires dans le cadre de son Assemblée Générale Annuelle pour rendre les communications institutionnelles, souvent complexes et réglementées, plus simples et accessibles. La société a également organisé deux "ACLF Days" destinés aux professionnels du secteur financier de la santé, l'un à Boston aux États-Unis en novembre, et l'autre à Paris en France en décembre.

GENFIT a également mis à jour l'intégralité de son site internet, pour rendre les informations plus accessibles, et accroître la qualité de la navigation et des contenus.

## ■ Organisations professionnelles et groupes de réflexion

### • *Au niveau français*

En 2023, GENFIT a considérablement accru le nombre de ses participations à des tables rondes, jurys, et réunions de réflexion sectorielle : "Health Tech Innovation Days" organisés sous le patronage d'Emmanuel Macron, Président de la République Française, "Healthtech CFO Days" organisés France Biotech, "Le live 100% HealthTech" organisé par France Biotech, membre du jury de sélection pour la "French Tech Lille", "Table ronde ESG" organisée par Eurasanté, "Organ & Organoid on Chips : nouvelles frontières pour les études pré-cliniques" organisé par le Clubster NSL. En juillet 2023, GENFIT a également accueilli l'Agence Innovation Santé et le Docteur Lise Alter, sa Directrice Générale, dans les locaux de son siège social.

### • *Au niveau européen*

L'implication de GENFIT se manifeste également régulièrement à une échelle européenne : la société participe à des groupes de travail et discussions au sein de la European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA). Le premier, "SME funding group", réfléchit aux moyens de faciliter l'accès au financement pour les sociétés de biotechnologie européennes, afin de promouvoir l'innovation santé. En 2022 et 2023 la contribution de GENFIT s'était concrétisée par l'élaboration et le lancement d'une enquête destinée à collecter les attentes des petites et moyennes sociétés de biotechnologie européennes faisant partie de l'écosystème EFPIA. La contribution de GENFIT dans le second groupe de travail (European Regulatory Affairs and Operations – ERAO) s'est traduit par la mise à disposition de notre expertise sur des sujets de Product information, EMA performance, Scientific Dialogue, et Patient involvement. A travers sa participation à l'EFPIA, GENFIT s'engage à respecter son code de conduite.

### • *Au niveau international*

GENFIT suit également les activités du Liver Forum, organe indépendant regroupant la majorité des parties prenantes dans le domaine du développement de solutions thérapeutiques et diagnostiques dans le domaine du foie, au niveau mondial (agences de régulation du médicament américaines et européennes, sociétés savantes, médecins leaders d'opinion, associations de patients, industriels de la santé, etc.). GENFIT est également très proche des consortiums LITMUS (Europe) et NIMBLE (Etat-Unis), dans le cadre de ses travaux visant à développer une solution diagnostique simplifiée et facile d'accès pour détecter la stéatohépatite non alcoolique (MASH) dite "à risque" chez des patients pouvant rapidement développer une cirrhose s'ils ne prennent pas conscience des risques liés à leur condition médicale.

## ■ Acteurs de l'écosystème local, en particulier dans le domaine de la santé et de l'innovation

Le siège social de GENFIT est basé à Loos dans la métropole de Lille, sur le parc Eurasanté, lui-même situé au cœur du plus grand campus hospitalo-universitaire d'Europe, reconnu pour la richesse de ses structures de santé. Ce pôle économique et scientifique d'envergure situé au carrefour de l'Europe entre Paris, Londres et Bruxelles, offre une situation privilégiée permettant de nouer des collaborations de qualité. GENFIT contribue ainsi favorablement au développement économique des entreprises du secteur de la santé, profitant de la concentration sur un site unique d'un grand nombre d'instituts hospitaliers et médicaux.

- GENFIT contribue, en nature et financièrement, au fonds régional CAPTECH porté par Finorpa Gestion (davantage de détails sont apportés dans le chapitre suivant)
- GENFIT est membre du « Comité des Représentants » du Parc Eurasanté, et a nommé un « ambassadeur » pour contribuer au développement stratégique de ce pôle d'excellence, et améliorer son attractivité et la qualité de vie en son sein.
- Après avoir contribué au Hackathon Hibster/Deepster en 2022 avec un focus "innovation santé", en 2023 l'engagement de GENFIT au sein du Parc Eurasanté s'est diversifié, avec la participation au Comité de Pilotage du projet "mixité dans l'industrie", grande campagne de sensibilisation à l'inclusion et à la diversité qui sera conduite auprès des entreprises et structures du Parc Eurasanté, en partenariat avec l'Association Femmes Ingénieures ;
- GENFIT est également membre la French Tech Lille, avec un double objectif consistant à partager son expérience à travers des initiatives de mentorat d'une part, et à nouer des liens avec des start-ups locales innovantes d'autre part. En 2023, la participation du Directeur Corporate Affairs de GENFIT au jury régional de "French Tech Rise" a ainsi contribué à la pré-sélection de la start-up Hiléores, lui permettant de concourir à l'échelon national, puis de remporter le prix Deeptech à Paris. GENFIT est également membre du Club RH French Tech, dans un esprit de partage et de réseau pour le développement de l'emploi local sur des thématiques porteuses ;
- En octobre 2023, GENFIT a participé à la rencontre départementale du PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises), permettant de renforcer les liens avec certains acteurs locaux.

- Et GENFIT reste évidemment engagée dans la vie locale, en participant régulièrement à des événements et formations organisés par la Métropole Européenne de Lille, tels que les ateliers pour la transition énergétique destinés à favoriser la transition vers une économie durable sur le pôle de la métropole.

#### ■ **Sous-traitants et fournisseurs**

Depuis 2021, GENFIT a intégré des critères de développement durable dans ses interactions avec les fournisseurs, afin d'en faire un élément clé dans ses décisions d'achat. Cette initiative a donné lieu à un projet spécifique en 2023 visant à actualiser la politique d'achat de l'entreprise à travers 3 nouveaux principes que nous intégrons progressivement pour la rendre plus responsable :

- inclusion de critères RSE dans les "scorecards" d'évaluation des entreprises candidates : s'appuyant sur une grille de référence qui, nous l'estimons, nous permettrait de mesurer la performance d'un candidat fournisseur par rapport à un autre. Nous inviterons nos collaborateurs à inclure cette grille dans leur processus de sélection. Cette grille d'évaluation pourra inclure un certain nombre de critères à auditer auprès du candidat fournisseur
- inclusion, dans la mesure du possible et en fonction de la taille des entreprises concernées, d'une clause contractuelle sur le respect des bonnes pratiques RSE : sociales, sociétales, environnementales et de gouvernance dans le contrat signé avec le prestataire retenu, ainsi que le respect de nos valeurs et des ODDs des Nations Unies ;
- inclusion, dans la mesure du possible et en fonction de la taille des entreprises concernées, d'une clause contractuelle invitant le prestataire retenu à fournir les informations nécessaires au reporting que GENFIT cherche à mettre en place progressivement pour couvrir le scope 3 du Bilan Carbone.

#### ■ **Acteurs de la RSE**

En 2023, GENFIT a continué à intensifier le dialogue avec ses parties prenantes de référence dans le domaine de la RSE, de manière à renforcer la gouvernance en la matière, et s'inspirer des meilleures pratiques en place (Le LEEM, BC Corp, Moody's/VE, Ethifinance/Gaïa, ISS, Sustainalytics, investisseurs, analystes financiers, analystes ESG, experts RSE, etc.). Plus spécifiquement, elle a conduit son analyse de matérialité en incluant, parmi les parties prenantes consultées, celles qui pouvaient apporter un regard particulièrement pointu et bien informé.

## 4.1.3 Initiatives sociétales - Feuille de route 2023

### *Création d'un Patient Advisory Board*

GENFIT ayant récemment réorienté sa stratégie vers l'ACLF, il a été décidé de renforcer notre niveau d'engagement avec les patients et leurs aidants dans ce domaine. Les besoins spécifiques à cette indication doivent en effet être explorés pour être bien compris, et c'est à cette fin que GENFIT a créé en 2023 une instance spécifique qui se réunira au minimum une fois par an pour définir des pistes de réflexion autour de thèmes clés, tels que :

- **Accès aux essais cliniques** : pour donner à des patients insuffisamment pris en charge la possibilité d'accéder à des solutions thérapeutiques innovantes. Dans le cas des maladies rares, par nature moins connues, il est en effet crucial d'offrir à tous les patients potentiellement éligibles un bon niveau d'information sur les possibilités d'intégrer des essais ;
- **Soutien aux patients et à leurs proches, et information concernant la pathologie** : pour donner à des patients et des familles en situation de stress un accès simple et de qualité à une information destinée à améliorer leur compréhension de leur maladie. Créer un cadre rassurant autour du patient est là aussi essentiel dans le cas des maladies rares et/ou graves, puisqu'elles sont parfois complexes et créent des situations difficiles à vivre pour le patient et sa famille ;
- **Écoute des suggestions issues de groupes de patients** et/ou de leurs représentants dans le but d'en inclure celles qui sont pertinentes dans le design des essais cliniques.

En novembre 2023, un premier "Patient Advocacy Council" a été organisé dans le contexte du congrès scientifique organisé à Boston par l'AASLD (The International Liver Congress, by the American Association for the Study of Liver Diseases) : GENFIT a réuni la principale association de patients aux Etats-Unis dans le domaine des maladies hépatiques, le Global Liver Institute, ainsi que le Dr Jennifer Lai, hépatologue spécialisée dans les transplantations hépatiques à l'Université de Californie, pour faire le point sur les besoins des patients, de leurs accompagnants et des médecins dans le domaine de l'ACLF, et ainsi poser les bases d'initiatives futures qui pourraient permettre de mieux y répondre.

---

## **Poursuite de l'engagement au sein du fonds innovation santé Captech**

---

Captech Santé Nutrition est un fonds « early stage », géré par FINORPA, qui investit en fonds propres ou quasi-fonds propres dans de jeunes entreprises innovantes prioritairement actives dans les secteurs de la santé humaine ou animale. Il intervient plus particulièrement pour accélérer le développement des projets en Biotech, Medtech, santé connectée, nutrition humaine ou animale dans les Hauts-de-France. Avec une logique de recherche d'effet levier à ses interventions, le Fonds a pour objectif de permettre l'émergence et le développement d'entreprises à fort potentiel de croissance dans ces secteurs de pointe. Il s'agit d'un fonds FPCI, d'une durée de 12 ans dont 5 ans de période d'investissement. Il cible un portefeuille d'une vingtaine de participations. Ce fonds expert s'appuie sur le réseau de ses souscripteurs, spécialistes du secteur.

L'engagement de GENFIT dans cette initiative correspond à notre volonté de promouvoir l'innovation dans notre secteur de prédilection, et d'avoir un impact tangible dans notre écosystème régional. En 2023, cet engagement s'est traduit par l'implication directe des dirigeants de GENFIT, à travers la participation du Président du Conseil d'Administration de GENFIT à 2 Comités Stratégiques, et celle du Directeur des Opérations de GENFIT à 6 Comités d'Évaluation visant la sélection des projets des jeunes entreprises les plus prometteurs.

---

## **Projet "mixité" avec Eurasanté**

---

L'égalité professionnelle entre les genres est une priorité pour les entreprises, et GENFIT y accorde une importance particulière. C'est pour cette raison qu'en 2023, lorsqu'Eurasanté a lancé le projet "mixité" avec le soutien de la DREETS pour encourager la diversité de genre dans l'industrie de la santé en région Hauts-de-France, la Directrice des Ressources Humaines de GENFIT a rejoint le comité de pilotage. Cette initiative vise à enrichir le projet en partageant l'expérience et les bonnes pratiques mises en place chez GENFIT, tout en intégrant des stratégies réussies par d'autres sociétés et parties prenantes.

---

## **"Une journée pour une association" - Bread of Life**

---

Les collaborateurs de GENFIT se montrent depuis toujours ouverts et volontaires en matière d'engagement sociétal, ce qui s'est manifesté lors des multiples campagnes menées au profit d'associations diverses. En mai 2023, l'une de ces associations a été sélectionnée par les employés de GENFIT CORP pour mener une action ciblée : l'équipe s'est portée volontaire auprès de Bread of Life, une organisation à but non lucratif basée à Malden, MA, qui œuvre depuis plus de 40 ans pour la sécurité alimentaire. L'association fournit plus de 680 tonnes de denrées alimentaires gratuitement aux familles, jeunes et seniors dans le besoin dans la métropole de Boston. L'association s'appuie principalement sur des bénévoles pour récolter et distribuer la nourriture. Sous la direction du coordinateur du programme d'alimentation, nos collaborateurs ont préparé 100 cartons livrés dans la journée par les 2 camions de l'association.

---

## **Engagement auprès d'associations locales en matière d'insertion, de réinsertion, de lutte contre la pauvreté**

---

### ■ **Taxe d'apprentissage**

Chaque année, GENFIT choisit de verser sa taxe d'apprentissage à des centres de formations ou des écoles dont les activités lui paraissent avoir du sens. En 2023, nous avons choisi de distribuer cette somme entre quatre structures :

- **Simplon** : par sa mission sociale, Simplon utilise le numérique comme levier d'inclusion, d'insertion et d'emploi, mais également un catalyseur de mixité, de diversité et d'innovation sociale.
- **La Cravate Solidaire** : l'Association a pour mission de permettre à des personnes en situation de précarité de réussir leurs entretiens dans les meilleures conditions. Elle œuvre pour l'égalité des chances et a pour objectif la lutte contre les discriminations à l'embauche, en accompagnant les personnes en (ré)insertion vers la réussite de leurs projets professionnels.
- **Agrocampus des 2 Vallées** : ce centre de formation du CAP au BTS est orienté autour des métiers de l'agriculture, du paysage, de l'analyse biochimique et biotechnologique, du laboratoire de contrôle qualité. Centré sur la voie de l'apprentissage, le centre vise à préparer les étudiants aux réalités du monde de l'entreprise tout en favorisant l'insertion professionnelle.
- **FACE MEL** : l'Association est un membre du réseau national de la Fondation Agir Contre l'Exclusion qui a pour mission de prévenir et lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté, FACE MEL accompagne les

entreprises dans la construction de projets inclusifs et propose un encadrement garantissant leur bon déroulement mais aussi leur évaluation, afin d'innover et répondre aux nouveaux enjeux sociétaux. Nous avons décidé d'attribuer une partie de la taxe d'apprentissage à FACE MEL, étant donné son rôle primordial dans notre accompagnement quotidien à la mise en œuvre du PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises).

#### ■ Collectes et engagements de nos collaborateurs

En 2023, dans la continuité de ce qui a été mené depuis plusieurs années avec Atout FACE, La Cravate Solidaire, Duo for a Job, la Banque Alimentaire ou encore Les Petits Frères des Pauvres, GENFIT a continué d'apporter son soutien à des initiatives visant à améliorer la vie de populations défavorisées ou isolées au sein de son écosystème local, et nos collaborateurs ont une nouvelle fois été au rendez-vous :

- Dans le cadre de la Semaine de la banque alimentaire, en décembre 2023 et comme chaque année, le CSE de GENFIT a organisé la collecte pour la **Banque Alimentaire du Nord**. L'engagement de nos collaborateurs a été une fois encore important avec 216 kilos de denrées alimentaires collectés à destination des personnes en situation de précarité qui sont au nombre de 2,3 millions en France.
- Fin 2023 nous avons décidé d'aller plus loin dans notre partenariat avec **La Cravate Solidaire**, témoignage de notre vision commune d'un monde professionnel plus inclusif et équitable. La collecte de vêtements s'est enrichie d'une session de sensibilisation pour nos collaborateurs sur le thème des discriminations à l'embauche, lors d'un petit déjeuner trimestriel suivi d'une session interactive et d'un quiz éducatif. La collecte a permis de réunir 322 kg de vêtements, chaussures et accessoires, soit 2,25 kg par salarié.
- Comme chaque année, les collaborateurs de GENFIT se sont mobilisés à l'occasion de la campagne de collecte des petits bonnets Innocent, au profit de l'association **Petits Frères des Pauvres** qui aide à rompre l'isolement de nos aînés, qui touche près de 2 millions de personnes âgées en France. En 2023, 300 bonnets ont encore été produits par nos collaborateurs sur leur temps libre. Ils seront envoyés à l'association en 2024.

GENFIT participe régulièrement à des activités organisées par **FACE** (Fondation Agir Contre l'Exclusion) sur la métropole lilloise. En 2023, l'une des actions à destination de collégiennes pour leur permettre de construire et de réfléchir à leur projet d'orientation a retenu l'attention de GENFIT, qui a décidé de s'associer en proposant aux salariées de GENFIT de devenir marraine d'un groupe de jeunes filles, sur base du volontariat. Les salariées volontaires effectueront 1 à 2 interventions sur l'année 2024, sur leur temps de travail.

---

### ***Initiatives additionnelles, dépassant le cadre de la feuille de route 2023***

#### ■ Signature d'une Convention pour l'égalité des chances

Dans la continuité de notre engagement sur ce thème, nous avons signé une convention avec la Préfète déléguée pour l'égalité des chances auprès du Préfet du Nord. Cette convention fixe les engagements de GENFIT sur notre localité, et confirme notre volonté de travailler en partenariat avec les acteurs locaux pour offrir des opportunités concrètes, favorisant le développement économique et social des communautés locales

#### ■ Course contre les violences faites aux femmes

En novembre 2023, une quinzaine de collaborateurs de GENFIT SA a participé à la course nocturne contre les violences faites aux femmes à la Citadelle de Lille. Entre 5 et 10 kilomètres ont été parcourus dans le cadre du Challenge3919. Les frais d'inscription et une collation post-course ont été pris en charge par l'entreprise.

## 4.1.4 Indicateurs de mesure de progrès sociétal

---

Nous mesurons notre performance dans ce domaine à l'aide d'indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs. Parmi eux :

### Santé et bien-être des patients

Objectif : lutter contre les maladies rares et/ou graves du foie

- Nombre d'aires thérapeutiques couvertes par les activités de recherche et de développement de GENFIT
- Nombre de patients atteints par les maladies que nos innovations thérapeutiques et diagnostiques ciblent
- Nombre et programmes en cours chez GENFIT
- Nombre de patients traités par des produits de la Société
- Nombre de FDA Sponsor Inspections en relation avec la gestion des essais cliniques et la pharmacovigilance
- Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques

### Contribution positive à notre écosystème de référence

Objectif : stimulation du dialogue avec nos parties prenantes externes

- Nombre d'initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement
- Nombre de participation à des think tanks dans le domaine de la santé
- Nombre d'informations mises à disposition des patients par l'entreprise

### Contribution positive à l'écosystème local (Loos)

Objectif : ancrage territorial, responsabilité sociale et environnementale, dialogue avec les parties prenantes

- Nombre d'initiatives de soutien à des populations dans le besoin issues de notre écosystème local

### Participation à l'essor économique de la région et du pays

Objectif : ancrage territorial, responsabilité sociale et environnementale, dialogue avec les parties prenantes

- Nombre d'actions menées en faveur de l'éducation, l'emploi et l'insertion des populations défavorisées en Hauts-de-France
- Montants alloués et/ou nombre de projets financés dans le domaine de l'innovation-santé
- Au travers de nos dépenses, avec la répartition des fournisseurs basés en France et hors France

## 4.1.5 Évolution des indicateurs sociétaux

---

### Santé et bien-être des patients

Objectif : lutter contre les maladies rares et/ou graves du foie

#### ■ Aires thérapeutiques couvertes par les activités de recherche et de développement de GENFIT

La prise en compte des attentes des patients est le premier des 6 axes définis par le LEEM dans son Guide des Entreprises du Médicament, inventaire de ses recommandations en matière de développement durable. Depuis 2021, avec l'expansion de son pipeline de Recherche et Développement, le nombre de patients potentiellement concernés par les innovations thérapeutiques et diagnostiques de GENFIT s'est considérablement développé. En effet, en plus des patients atteints de PBC pour lesquels l'entreprise travaillait depuis de nombreuses années, elle cherche aujourd'hui des solutions pour 5 indications hépatiques sévères :

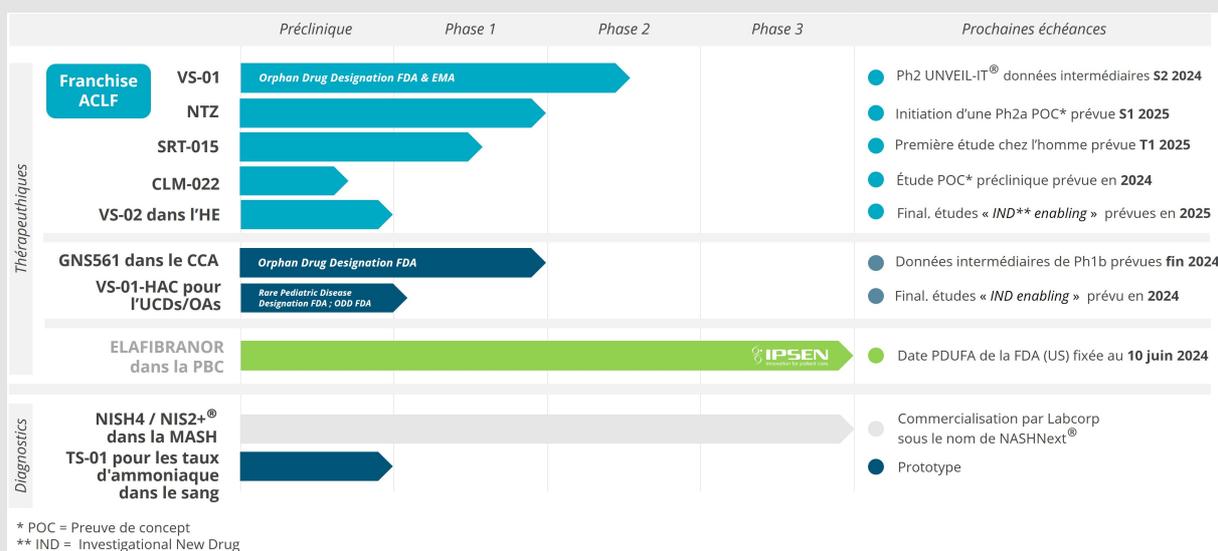
- ACLF (Acute-on-Chronic Liver Failure)
- Cholangiocarcinome
- Encéphalopathie Hépatique
- Trouble du cycle de l'urée
- Acidémie organique

■ **Patients atteints par les maladies que nos innovations thérapeutiques et diagnostiques ciblent<sup>2</sup>**

- **Cholangite Biliaire Primitive (PBC)** : Les taux d'incidence et de prévalence de la PBC en Europe, Amérique du Nord, Asie et Australie varient de 0.33 à 0.58 pour 100 000 habitants, et 1.91 et 40.2 pour 100 000 habitants, respectivement.
- **ACLF (Acute-on-Chronic Liver Failure)** : En 2021, la prévalence de l'ACLF est environ 294 000 patients entre les États-Unis, EU4 (Allemagne, Italie, France et Espagne) et le Royaume-Uni, et ce marché devrait atteindre environ 300 000 patients en 2036.
- **Cholangiocarcinome (CCA)** : L'incidence du CCA semble être en augmentation et pourrait atteindre 2,1 pour 100 000 personnes-années dans les pays occidentaux.
- **Trouble du cycle de l'urée/Acidémies organiques (UCD/OA)** : 1 900 crises hyperammoniémiques aiguës aux États-Unis et EU5 par an
- **Encéphalopathie Hépatique (HE)** : Aux États-Unis, on estime que 2 millions de patients sont susceptibles de développer une HE et que 200 000 d'entre eux sont hospitalisés chaque année. En Europe, le nombre de patients atteint d'HE est proche d'un million.

■ **Nombre et programmes en cours chez GENFIT**

	<b>2023</b>
Nombre de programmes cliniques en cours	<b>4</b>
Nombre de programmes précliniques en cours	<b>4</b>
Nombre de programmes de diagnostic en cours	<b>2</b>



Le pipeline de GENFIT s'est largement diversifié, en passant d'un seul composé (élafibranor) et une seule indication (la PBC), à un pipeline plus étendu. La diversité des mécanismes d'action explorés et des indications ciblées permet de distribuer le risque sur plusieurs programmes. En 2023, 4 essais cliniques étaient en cours :

- 1 essai de Phase 3 (PBC) dont les premiers résultats à 52 semaines, positifs, ont été publiés en juin 2023
- 1 essai de Phase 2 (ACLF)
- 2 essais de Phase 1 (CCA, ACLF)

Et en matière de recherche préclinique, ce sont 4 programmes qui sont désormais en cours dans l'ACLF, et UCD/OA. L'un d'entre eux vise spécifiquement des maladies pédiatriques affectant les nouveau-nés.

■ **Nombre de patients traités par des produits de la Société**

Aucun des candidats médicaments contenus dans le portefeuille de GENFIT n'est encore commercialisé.

■ **Nombre de FDA Sponsor Inspections en relation avec la gestion des essais cliniques et la pharmacovigilance**

En 2023, GENFIT n'a fait l'objet d'aucune inspection de la part de la FDA relative à la gestion de ses essais cliniques et/ou de la pharmacovigilance.

<sup>2</sup> GENFIT, Document d'Enregistrement Universel 2023

- **Pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques**

GENFIT n'a fait l'objet d'aucune procédure judiciaire de ce type.

### **Contribution positive à notre écosystème de référence**

Objectif : stimulation du dialogue avec nos parties prenantes externes

- **Nombre d'initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement**

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	2023
Soutien à des initiatives de sensibilisation Santé issues des associations de patients (engagements et participations à des journées mondiales de sensibilisation)	Voir <a href="#">4.1.2 - Politiques et engagements en matière sociétale</a> Voir <a href="#">4.1.3 - Initiatives sociétales - Feuille de route 2023</a>

- **Participation à des think tanks dans le domaine de la santé**

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	2023
Nombre de groupe de travail auxquels l'entreprise a participé et relatifs à la Santé	Voir <a href="#">4.1.2 - Politiques et engagements en matière sociétale</a>

- **Informations mises à disposition des patients par l'entreprise**

Chez GENFIT, le service au patient passe aussi par le partage des informations sur nos essais cliniques en cours, avec les principaux détails accessibles depuis notre site internet. L'objectif est d'informer les patients disposant de peu voire d'aucune option thérapeutique sur les possibilités qui existent en matière d'essais cliniques. L'objectif est qu'ils puissent contacter directement les centres cliniques conduisant les essais auxquels ils sont potentiellement éligibles, selon les modalités réglementaires appropriées. Le contenu des informations publiées fait l'objet d'une stricte validation interne et externe, par les comités d'éthique. Les informations sont également mises en ligne sur [clinicaltrials.gov](https://clinicaltrials.gov).

En matière de diagnostic, GENFIT met également une information claire et précise à disposition, pour que les patients qui le souhaitent trouvent les ressources et les contacts utiles leur permettant de se rapprocher des instances médicales appropriées. Là encore, le contenu des informations publiées fait l'objet d'une stricte validation interne et externe.

En 2023, GENFIT a produit une vidéo d'animation détaillée expliquant les causes et mécanismes de progression de l'ACLF, relatant les conditions chroniques sous-jacentes et expliquant la cascade de défaillances d'organes, caractéristique de ce syndrome contre lequel GENFIT cherche à lutter.

Depuis les « ACLF Day » organisés fin 2023, GENFIT partage régulièrement des extraits vidéos sur sa page LinkedIn, son site internet et sa chaîne Youtube pour rendre accessible au plus grand nombre une information médicale et scientifique de qualité.

Note importante : la plupart des contenus partagés à l'extérieur de l'entreprise font l'objet d'un strict contrôle assuré par une procédure destinée à veiller au respect des règles sur trois volets majeurs : Médical - Légal - Réglementaire. Les points de contrôle sur chacun de ces axes sont membres du Comité Exécutif.

### **Contribution positive à l'écosystème local (Loos)**

Objectif : ancrage territorial, responsabilité sociale et environnementale, dialogue avec les parties prenantes

- **Initiatives de soutien à des populations dans le besoin issues de notre écosystème local**

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	2023
Initiatives de soutien à des populations dans le besoin issues de notre écosystème local (collectes alimentaires, matérielles, participations à des initiatives de Société)	Voir <a href="#">4.1.3 - Initiatives sociétales - Feuille de route 2023</a>

## Participation à l'essor économique de la région et du pays

Objectif : ancrage territorial, responsabilité sociale et environnementale, dialogue avec les parties prenantes

GENFIT est un laboratoire de recherche et développement ne fabriquant à ce jour aucun produit. Notre chaîne d'approvisionnement se limite donc à quelques achats de produits et de services effectués dans le cadre de la conduite de nos projets scientifiques, ou en support général de nos activités. Bien que le centre de gravité de GENFIT ait vocation à se déplacer vers les États-Unis, du fait de notre modèle d'affaires et des marchés visés, nous avons su garder un ancrage très fort sur les territoires national et régional.

### ■ Actions menées en faveur de l'éducation, l'emploi et l'insertion des populations défavorisées en Hauts-de-France

En 2023, nous avons poursuivi notre politique de recrutement initiée en 2021, avec 30 nouveaux arrivants.

GENFIT s'est également engagé dans 4 actions pour favoriser l'éducation, l'emploi et l'insertion :

- via le versement d'une taxe d'apprentissage
- grâce à une impressionnante collecte de 322 kg de vêtements en partenariat avec La Cravate Solidaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche
- via notre engagement dans le PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) depuis 2018
- en signant une convention avec la Préfète déléguée pour l'égalité des chances auprès du préfet du Nord

Retrouvez ces initiatives dans le chapitre [4.1.3 - Initiatives sociétales - Feuille de route 2023](#)

### ■ Montants alloués et/ou nombre de projets financés dans le domaine de l'innovation-santé

En 2022, une première tranche de €175k a été versée au fonds CapTech. En 2023, aucune nouvelle tranche n'a été versée mais notre engagement a vocation à se poursuivre sur plusieurs années. Voir [4.1.3 - Poursuite de l'engagement au sein du fonds innovation santé Captech](#).

### ■ Au travers de nos dépenses

Chez GENFIT, nous affirmons chaque année un peu plus notre volonté de donner la priorité à des fournisseurs de proximité : locaux, régionaux, nationaux, voire européens, en fonction des prestations. Cette démarche traduit notre volonté de soutenir l'économie locale d'une part, et de réduire l'impact écologique d'autre part en favorisant les circuits courts pour les fournitures matérielles.

En 2023, la répartition de nos fournisseurs par zone géographique s'est traduit comme présenté ci-dessous.

#### • Fournisseurs basés en France

Une analyse globale de l'ensemble de nos dépenses engagées en 2023 a montré que :

- sur les 526 fournisseurs que GENFIT SA dénombre en 2023, 374 sont français, soit 71 % du nombre total de fournisseurs ;
- les dépenses associées à ces fournisseurs français représentent 74 % de nos dépenses totales, contre 52 % en 2022, soit 42 % de plus ;
- les 10 fournisseurs chez lesquels nous engageons le plus de dépenses sont localisés autour de nos 3 centres de gravité avec 8 basés en France et 2 aux États Unis, et concernent à eux seuls 59 % de nos dépenses totales ; et
- de manière plus spécifique, 107 de nos fournisseurs sont basés dans les Hauts-de-France où se situe le siège social de la société mère du Groupe (GENFIT SA) et nos laboratoires, exclusivement dans les départements Nord (101 d'entre eux), du Pas-de-Calais (5 d'entre eux) et de l'Oise (1 d'entre eux). Ils représentent à eux seuls 30 % de nos fournisseurs français, et 20 % de nos fournisseurs au total.

#### • Fournisseurs basés hors de France et répartition géographique

Parmi les 152 fournisseurs qui ne sont pas localisés en France :

- 66 sont situés en Europe ;
- 65 sont localisés en Amérique du Nord (États-Unis et Canada) et sont pour la quasi-totalité et du fait de la nature de notre activité, des prestataires de service liés à nos études cliniques.

Ainsi, et par de multiples canaux, l'activité de GENFIT alimente largement son écosystème local, régional et national en matière d'opportunités économiques.

## 4.2 | Notre engagement social

4.2.1 Notre vision de l'engagement social .....	34
4.2.2 Nos politiques et engagements en matière sociale .....	35
4.2.3 Initiatives sociales - Feuille de route 2023 .....	39
4.2.4 Indicateurs de mesure de progrès social .....	42
4.2.5 Évolution des indicateurs sociaux .....	43



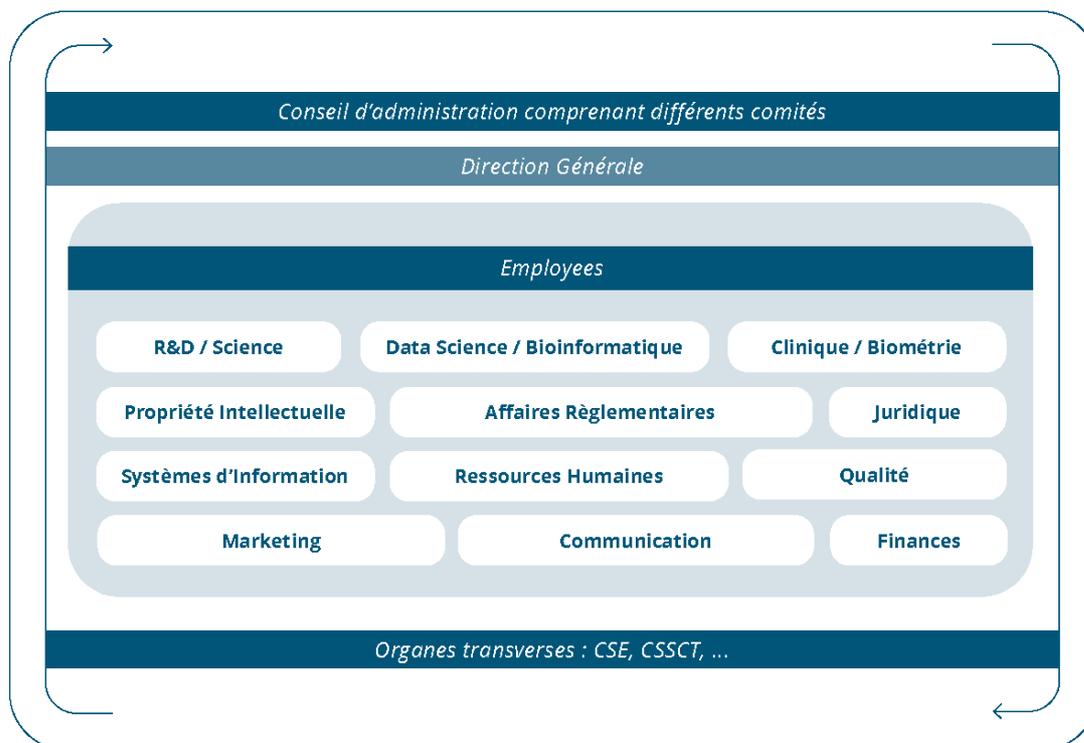
## 4.2.1 Notre vision de l'engagement social

GENFIT considère que sa capacité d'innovation dépend en partie des conditions de travail dans lesquelles ses employés se trouvent pour dialoguer et collaborer. Nous pensons par ailleurs que la force de notre équipe réside non seulement dans ses compétences et son agilité, mais aussi dans la diversité des profils qui la composent, car ils enrichissent la dynamique d'échange et sont de nature à stimuler l'innovation. La gestion des ressources humaines, enjeu social par définition, constitue donc l'un des piliers de la performance de la société. Notre politique dans ce domaine s'articule autour des principes suivants :

- **Développement des compétences des collaborateurs**, et maintien de leur employabilité ;
- **Égalité des chances**, et égalité en termes de conditions de travail, rémunération, accès à la formation ;
- **Diversité des profils** : toutes les dimensions de la diversité sont considérées comme facteurs d'enrichissement culturel ;
- **Bien-être au travail** pour tous nos collaborateurs ;
- **Échange entre les parties prenantes**, et prise en compte des retours exprimés par les salariés : à travers l'animation de plusieurs canaux complémentaires permettant une collecte et une circulation efficaces de l'information.

Sur le plan opérationnel, les employés travaillent au quotidien avec les mêmes outils et selon les mêmes règles, quelle que soit leur entité légale de rattachement. Tous collaborent au sein d'une seule organisation hiérarchique. Le Comité Exécutif inclut des membres des trois entités légales. Tous les systèmes et mécanismes de l'entreprise sont transverses aux trois entités : comités de pilotage, processus de gestion de la performance, intranet, formations, webinaires internes ("Town Halls" - réunions d'informations pour l'ensemble des salariés), enquêtes collaborateurs, séminaires d'entreprise, etc.)

**Nos parties prenantes internes comprennent :**



## 4.2.2 Nos politiques et engagements en matière sociale

### *Engagement pour une bonne intégration dans l'entreprise*

#### ■ **Égalité des chances dans le processus de recrutement**

Chez GENFIT, nous tenons à offrir des opportunités équitables à tous les candidats, en assurant un processus de recrutement accessible et inclusif. De plus, l'intégration d'un nouveau collaborateur représente un changement significatif, tant pour l'équipe que pour notre entreprise, compte tenu de sa taille. La qualité de notre processus de recrutement est donc cruciale pour répondre efficacement aux divers enjeux associés. À cet effet, nous nous engageons à :

- encourager et maintenir la diversité, en sélectionnant des profils, talents et expériences variés, et en appuyant nos décisions sur les compétences réelles des candidats ;
- assurer une expérience de qualité, et homogène entre tous les candidats, pour que les candidats et les équipes soient en mesure de prendre les meilleures décisions possibles ;
- favoriser une collaboration efficace entre les équipes, indépendamment de la géographie, en sélectionnant des candidats maîtrisant le français et l'anglais selon les besoins des équipes et de l'entreprise ;
- promouvoir le développement professionnel des salariés, en proposant des parcours de promotion interne et en favorisant le développement de la polyvalence.

Les conditions de succès définies par GENFIT dans le cadre des processus de recrutement sont les suivantes :

- chaque candidat reçoit un accusé de réception dès qu'il adresse sa candidature ;
- si le profil du candidat présente les compétences définies dans le profil du poste, un premier échange téléphonique, appelé « pré-qualification téléphonique » est réalisé par l'équipe RH pour qualifier le projet du candidat ;
- les modalités de conduite des entretiens sont variées, permettant à chacun d'avoir sa chance : visioconférence, téléphone, entretien en présentiel ;
- les entretiens au sein des locaux sont regroupés sur une demi-journée, dans la mesure du possible ;
- les interlocuteurs sont clairement identifiés, il s'agit de personnes aptes à détailler les missions qui sont proposées ;
- les échanges sont organisés dans le respect de la plus stricte confidentialité ;
- pour les postes basés en France, un test de compréhension orale en anglais est systématiquement réalisé, ainsi qu'une prise de référence, en accord avec le candidat ;
- chaque candidat ayant suivi ce parcours reçoit une réponse, même lorsque celle-ci est négative ;
- pour assurer au candidat la meilleure expérience possible, et garantir l'efficacité du processus de recrutement, GENFIT s'est doté, depuis février 2019, d'un outil de gestion des candidatures interfacé avec un site internet dédié au recrutement : [jobs.genfit.com](https://jobs.genfit.com). Cet outil permet également de garantir la conformité RGPD pour l'ensemble des données des candidats, quelle que soit leur localisation (Europe ou US), et il fournit des données statistiques sur l'évolution des candidatures. Fin 2022, cet outil a été étendu au recrutement en Suisse.

#### ■ **Parcours d'intégration**

L'engagement de GENFIT auprès de ses collaborateurs se manifeste dès leur arrivée dans l'entreprise. L'intégration de tout nouveau collaborateur se construit autour d'un agenda spécifique établi avec le manager, dont le rôle est clé pour une intégration réussie. Chez GENFIT, nous souhaitons que l'accueil du collaborateur soit dans la juste continuité du processus de recrutement, et qu'il reflète notre vision de l'entreprise. Toutes nos communications, avant et au moment de l'arrivée du collaborateur, veillent à ce qu'il se sente attendu, pour qu'il puisse prendre ses fonctions dans les meilleures conditions possibles, dès les premiers jours :

- Les formations communes obligatoires (sécurité de l'information, confidentialité, etc.) sont regroupées sur la première semaine dans la mesure du possible, et sont complétées d'un parcours spécifique selon le poste ;
- Ces formations sont animées par différents collaborateurs issus de différentes équipes, permettant ainsi au nouvel arrivant de rencontrer, à la fois les formateurs internes, mais également d'autres salariés réalisant leur parcours d'intégration au même moment, le cas échéant ;

- Une communication spécifique est réalisée par le Département des Ressources Humaines sur l'intranet collaboratif pour tout nouvel arrivant, quel que soit son niveau de poste, en français et en anglais, et avec son nom, sa photo si la personne l'autorise, et la fonction occupée ;
- Un bilan de période d'essai est systématiquement réalisé entre le collaborateur et son manager, avec le support de l'équipe RH si besoin. En France, la validation de la période d'essai fait l'objet d'un courrier formel remis au collaborateur ;
- Les animations régulièrement organisées par le CSE complètent le processus, accélérant encore l'intégration naturelle des nouveaux arrivants.

#### ■ **Parité Femmes/Hommes, mixité**

Lors des revalorisations salariales annuelles, l'équipe RH procède à des contrôles en termes d'écart de rémunération et d'augmentation en matière de parité F/H. Le Département des Ressources Humaines actualise par ailleurs régulièrement ses processus pour s'assurer de l'inclusion des femmes à chaque niveau de l'entreprise.

#### ■ **Diversité**

Au-delà de la mixité et de la parité Femmes/Hommes, la diversité des profils est considérée comme une clé de la réussite de nos projets qui demandent polyvalence et expertise. Cette diversité est intégrée à nos pratiques dès le recrutement des salariés, où chaque dossier reçu est scrupuleusement étudié sur base des **compétences**.

#### ■ **Lutte contre le harcèlement moral, sexuel et contre les agissements sexistes**

GENFIT s'engage à mettre en œuvre les moyens disponibles afin de lutter contre le harcèlement moral et sexuel, et contre les agissements sexistes. A ce titre, GENFIT a pris plusieurs dispositions visant à prévenir toute situation de harcèlement, et le cas échéant à identifier et alerter face à toute situation potentielle de harcèlement ou d'agissement sexiste :

- Le règlement intérieur, à disposition de tous les salariés, rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes définis dans le code du travail ;
- Deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes membres de la délégation du personnel du CSE ont été désignés et ont bénéficié d'une formation dédiée ;
- Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'équipe Ressources Humaines a été désigné et a bénéficié d'une formation dédiée ;
- Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel a été élaborée.

Ces dispositions visent à s'assurer :

- D'identifier les situations de harcèlement sexuel ou moral ;
- D'identifier les comportements et situations à risque ;
- De comprendre la définition même du harcèlement pour anticiper, prévenir, réagir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel.

#### ■ **Charte Handicap**

En février 2023, GENFIT a formalisé ses engagements envers les personnes porteuses de handicap au travers d'une Charte Handicap. Au-delà d'une concrétisation de nos engagements, notre charte a pour objectif de continuer à sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs au sujet du handicap. Les 10 articles sont essentiellement inspirés de la Charte Handicap proposée par l'Organisation Internationale du Travail. Cette Charte s'applique à tous les collaborateurs de GENFIT, tous sites confondus, et chaque collaborateur entrant dans l'entreprise en reçoit une version accompagnant le code de conduite et d'éthique.

---

### **Engagement pour la santé des collaborateurs**

#### ■ **Qualité des locaux**

Les locaux du siège social, construits en 2001 et agrandis en 2019, offrent une grande qualité de vie :

- une surface totale de 6 580 m<sup>2</sup> ;
- des équipements scientifiques précis et performants, contrôlés chaque année par des prestataires extérieurs pour qu'ils correspondent aux normes en vigueur (NF), installés dans des laboratoires sécurisés ;
- des bureaux assez grands pour respecter des distances sociales, et baignés de lumière ;
- une extension à 2 niveaux aménagée en 2019, comprenant de nombreux espaces de travail modulaires, construite selon les réglementations thermique RT2012 et acoustique NRA2000 ;
- plusieurs salles de pause accessibles à toute heure et de nombreux espaces offrant la possibilité de se restaurer ;
- une salle de sport comprenant des douches attenantes, rénovée et agrandie en 2021, accessible à l'ensemble des salariés de GENFIT SA leur permettant de faire du sport dans de bonnes conditions, comprenant de nouveaux équipements ainsi qu'une télévision mise à disposition avec différents programmes de sport en vidéos ;
- un espace extérieur comprenant de nombreux massifs qui privilégient la diversité des essences utilisées, et aménagé de tables extérieures pour la restauration estivale ;
- un parking privé et sécurisé pour voitures et deux roues (vélos et trottinettes incluses) ;
- une proximité aux transports en commun : métro, bus, et vélos en libre-service.

Afin de garantir une qualité de l'air optimale dans les laboratoires de Loos, comme dans les bureaux et salles de réunions, plusieurs équipements sont installés dans les bâtiments :

- Centrale de traitement de l'air ;
- Filtration de l'air neuf et recyclé par filtre à poches ;
- Échangeur à plaques qui permet de recycler 80% de l'air et de sa chaleur.

Même si chaque bureau peut gérer de manière autonome la température de la pièce, la température ambiante globale est contrôlée en été comme en hiver.

La Société a effectué les déclarations obligatoires pour ses installations et dispose des agréments pour l'exercice de ses activités. Les contrôles et vérifications techniques des installations sont effectués selon la législation en vigueur.

#### ■ Couverture médicale

Le système de couverture santé est un élément important dans la politique de GENFIT. Celle-ci s'applique de manière différenciée pour les employés rattachés à GENFIT SA et pour ceux rattachés à GENFIT Corp, afin de tenir compte des spécificités et disparités réglementaires entre la France et les États-Unis :

- En France : les salariés de GENFIT SA et leur famille bénéficient d'une mutuelle dont les livrets de garanties sont mis à jour régulièrement, ainsi que de garanties prévoyance offrant plusieurs options aux salariés. En 2022, les forfaits de la mutuelle collaborateurs ont été renégociés, et la mise en place d'une surcomplémentaire a été proposée aux salariés intéressés.
- Aux États-Unis : les salariés de GENFIT Corp. et leur famille bénéficient d'un plan de référence (de type PPO - preferred-provider organization, incluant plus de flexibilité pour l'employé dans le choix des professionnels de santé) avec une franchise limitée, et dont la prime d'assurance est couverte par la Société avec une harmonisation de l'offre sur l'ensemble des États-Unis pour 2022. Une assurance dentaire et vision est également fournie aux employés et leur famille, dont la prime d'assurance est couverte par l'entreprise.
- En Suisse : en 2023 et comme prévu, des améliorations de la couverture médicale existante ont été mises en place.

#### ■ Surcomplémentaire/Mutuelle

GENFIT SA a procédé en début d'année 2023 à deux évolutions importantes relatives à la couverture Santé des salariés :

- L'entreprise a d'abord changé d'assureur pour la partie frais Santé ("mutuelle"), permettant ainsi de maintenir le même taux de cotisation jusque fin 2024. Pour rappel, ce taux demeure inchangé depuis 2017 ;
- Elle a également proposé l'adhésion à une surcomplémentaire santé facultative à tous les collaborateurs basés en France et à un tarif largement compétitif au vue des garanties (en dessous de 10 € pour les cadres et les non-cadres pour la formule "Isolé" et entre 11 € et 17 € pour la formule "Famille"), leur permettant d'accéder à des garanties complémentaires au régime socle de

base pour les salariés décidant d'y souscrire (ex : meilleur remboursement des implants dentaires, des chirurgies des yeux, ou de la médecine douce ...).

#### ■ Médecine du travail

Le personnel de GENFIT SA dispose des habilitations et formations nécessaires à l'utilisation des équipements et à l'Hygiène et la Sécurité. Il fait l'objet d'un suivi médical par le Médecin du travail (renforcé lorsque nécessaire) qui comprend des visites médicales et prise de sang annuelles pour le personnel sous Surveillance Médicale Renforcée. Les registres sont tenus à jour. Le Médecin du Travail a été convié à chaque réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Toutes les réunions ont fait l'objet d'un procès-verbal diffusé à l'ensemble du personnel via l'intranet, à la Médecine du Travail ainsi qu'à l'Inspection du Travail et à la CRAM.

#### ■ Favoriser l'accès aux activités physiques pour les collaborateurs

GENFIT a conscience que la pratique d'une activité sportive, facteur du bien-être et de santé, a un impact sur le moral des salariés et favorise la productivité. GENFIT encourage les salariés à pratiquer une activité sportive notamment par la mise à disposition des salariés d'une salle de sport, et la mise en place de cours de Pilates. Les salariés sont également encouragés à pratiquer des activités physiques diverses le midi au sein de la salle de sport de Loos, telles que le footsal, le badminton et le basketball.

---

### **Engagement pour le partage de la valeur**

---

#### ■ Participation des salariés dans le capital de la Société

Depuis 2016, les instances dirigeantes de GENFIT (Directoire, puis Conseil d'Administration) attribuent régulièrement et gratuitement :

- des actions gratuites au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs éligibles et du mandataire social et des dirigeants de GENFIT SA ;
- des options de souscription d'actions (stock-options) au bénéfice de certains cadres salariés et des mandataires sociaux dirigeants de toutes les entités de GENFIT.

Ces instruments ont été mis en place pour fidéliser et motiver les équipes, attirer de nouveaux talents, et les impliquer dans l'atteinte des objectifs opérationnels et financiers. Ainsi, ils permettent de :

- continuer à offrir et proposer aux nouveaux collaborateurs des packages de rémunération compétitifs par rapport à ceux proposés par les autres sociétés du secteur, notamment américaines ;
- matérialiser en actions une partie de la rémunération globale des salariés ;
- motiver les salariés à l'atteinte d'objectifs de moyen/long terme

---

### **Engagement pour une gestion responsable des éventuelles transitions organisationnelles**

---

Comme ce fut le cas dans le cadre de l'**acquisition de Versantis AG** à la fin de l'année 2022, ou en 2020 dans le cadre du **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (cf. les précédents rapports de performance extra-financière publiés en 2022 et 2023), GENFIT attache une importance particulière à la gestion des transitions organisationnelles, pour que ses collaborateurs soient partie prenante dans les processus mis en place, et soient correctement informés (en plus des obligations légales, le cas échéant) :

- **Gestion responsable** : GENFIT vise en permanence l'amélioration de sa performance et s'engage à ce que toute réorganisation serve cet objectif
- **Information et consultation du CSE et des délégués du personnel** : réunions extraordinaires avec le CSE de l'entreprise afin d'adresser l'ensemble des sujets, et de répondre à toutes les questions des salariés (comme le prévoit la loi française pour certains types de réorganisations)
- **Mesures pour limiter l'impact (ex : PSE) ou l'optimiser (ex : acquisition)** : plans ad-hoc pour répondre au contexte et aux enjeux spécifiques, et accompagner les collaborateurs dans le changement
- **Information de l'ensemble du personnel** : au travers des Représentants du Personnel et au travers des canaux de communication complémentaires, en assurant dans le même temps une bonne disponibilité de la direction de l'entreprise

## 4.2.3 Initiatives sociales - Feuille de route 2023

### Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs

#### ■ À propos

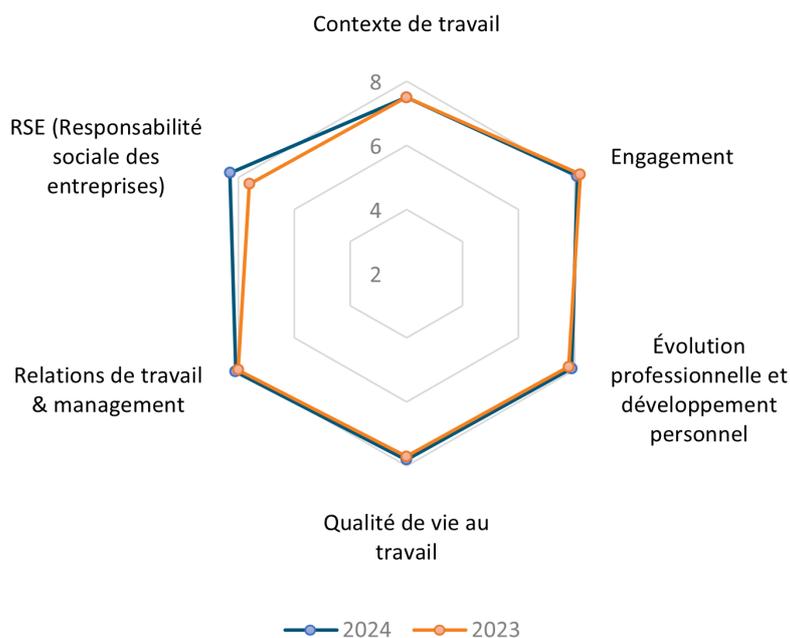
Depuis 2021, GENFIT mène une grande enquête annuelle, anonyme, conduite avec un partenaire extérieur indépendant auprès de tous ses collaborateurs en France, aux États-Unis et en Suisse. La méthodologie employée est stable d'une année à l'autre, de manière à analyser les évolutions les plus significatives. Elle inclut également des questions spécifiques au contexte du moment, aux évolutions de l'environnement ou à des thématiques émergentes. L'enquête est ouverte pendant plusieurs semaines pour que chaque employé ait le temps d'y répondre. Les résultats, analysés de manière anonyme et agrégés pour les équipes les plus petites afin de garantir cet anonymat, sont partagés avec l'ensemble du personnel via différents canaux de communication internes. Ils sont accompagnés de précisions sur le plan d'action spécifique développé à partir des principales conclusions de l'enquête. Le taux de participation est généralement élevé, ce qui indique que les salariés :

- sont engagés pour faire avancer l'entreprise ;
- considèrent que des actions concrètes sont bien mises en place après chaque enquête.

#### ■ Résultats de l'enquête conduite début 2024

- **Participation** : 94 %
- **Note globale** : 8/10
- **Scores par catégorie** de question :
  - o Contexte de travail - 9 questions (inchangé) - Score : 7,5/10
  - o Engagement - 15 questions – Score : 8,1/10
  - o Évolution et épanouissement professionnels - 9 questions - Score : 7,9/10
  - o Qualité de vie au travail - 4 questions (inchangé) - Score : 7,8/10
  - o Relations de travail et management - 10 questions (inchangé) - Score : 8,1/10
  - o Transformation - 12 questions - Score : 7,8/10
  - o Nouveau critère - RSE – 4 questions - Score : 8,3/10
  - o Autres questions

### Résultats par axe thématique



## ■ Conclusions

Les principales conclusions de cette quatrième campagne de consultation se résument ainsi :

- Le taux de participation est stable, à des niveaux élevés voire très élevés, confirmant l'appétence des employés pour cet exercice ;
- Les scores sont globalement stables, et tous au-dessus de 7,5/10 ;
- Quelques axes d'amélioration ont été identifiés, correspondant à des sujets déjà identifiés par la Direction Générale.

## ■ Plan d'action

Au moment de la rédaction de ce rapport, le plan d'action est en phase de finalisation. Il sera diffusé auprès des équipes directement concernées, et les grandes lignes seront communiquées aux collaborateurs.

---

## Activités de cohésion

---

GENFIT s'engage à créer un environnement favorisant la cohésion et la solidarité, au sein des équipes, mais aussi entre les équipes, à l'échelle locale et internationale. Dans le but de renforcer ces liens, l'entreprise organise régulièrement des activités de teambuilding. Ces initiatives sont conçues pour faciliter l'intégration des nouveaux employés et encourager les interactions entre les différents départements qui ne travaillent pas nécessairement ensemble au quotidien. Ces moments de partage sont essentiels pour une entreprise dont le succès dépend de sa capacité à innover. Cette innovation est stimulée par les échanges informels, la spontanéité et l'engagement des employés envers les valeurs de l'entreprise.

- Journée de Teambuilding France - juin 2023 : ce moment de convivialité pour les collaborateurs a été pensé de manière écoresponsable. Lors d'un atelier de la Fresque du Climat, les participants ont abordé les défis du changement climatique et identifié des actions à prendre sur le plan personnel et professionnel. Le programme incluait également un déjeuner avec des produits locaux et une visite des marais de la région Audomaroise. L'enquête de satisfaction post-événement a recueilli des retours majoritairement positifs, avec des suggestions pour les prochaines éditions.
- Journée de Teambuilding Etats-Unis - mai 2023 : l'équipe s'est réunie en personne à Cambridge. Avec la généralisation du télétravail, cette journée était cruciale, surtout pour les nouveaux collaborateurs. Elle a inclus du volontariat avec l'association "Bread of Life", qui aide les personnes démunies en préparant et distribuant de la nourriture. La journée s'est conclue par une visite de l'exposition sur le changement climatique au Harvard Museum of Natural History, où nous avons privilégié des activités responsables.
- Séminaire annuel d'octobre 2023 (Global) : portés par notre engagement responsable, nous avons opté pour un déplacement en train, et en France. Ce deuxième séminaire depuis la pandémie de COVID-19 a permis aux collaborateurs nouvellement arrivés, ainsi qu'à nos collègues de GENFIT Corp et de VERSANTIS de se rencontrer. Nous avons organisé des activités conviviales, dont une session de présentation des équipes inspirée des congrès scientifiques, mais organisée de façon ludique pour faciliter la compréhension des rôles de chacun au sein de l'entreprise.

---

## Mise en place d'un service d'accès à des soins de santé sur le lieu de travail, pour les collaborateurs - Predilife

---

La santé de nos collaborateurs est essentielle, et l'accès aux soins peut parfois être facilité par l'employeur. C'est pourquoi GENFIT a ainsi choisi de saisir l'opportunité offerte par la campagne "Octobre Rose" en 2023 pour établir un partenariat avec Predilife, leader de la médecine prédictive en France, qui soutient les entreprises dans leur politique de santé et de bien-être au travail, avec pour objectif de diminuer les risques de maladies graves. GENFIT a ainsi proposé à ses salariés de plus de 40 ans un bilan de prévention du cancer du sein, entièrement pris en charge par l'entreprise. Une conférence de sensibilisation au cancer du sein, animée par le Dr Stella Carpentier, gynécologue médicale obstétricienne, a été également organisée pour tous les salariés de GENFIT. Cette initiative inaugurale a rencontré un vif succès, avec 18 participantes sur 36 personnes éligibles.

---

## Encouragement et valorisation de la diversité

---

La diversité revêt une importance particulière pour GENFIT dans la gestion de son capital humain, qu'il s'agisse d'âge, de genre, de parcours professionnel, de nationalité, de statut familial, de nom, d'état de santé, de situation de handicap, etc. Pour continuer à promouvoir cette diversité, et s'assurer qu'elle se transforme en force, deux initiatives ont été prises :

- Engagement auprès de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) : pour alimenter la réflexion sur les moyens d'action pouvant favoriser la diversité, et identifier des synergies possibles avec des parties prenantes pertinentes ;

- Sensibilisation aux biais cognitifs : par le biais d'un atelier conduit en collaboration avec La Cravate Solidaire, pour guider nos employés vers une prise de conscience quant aux pièges que ces biais inconscients peuvent induire, et leur influence sur certains comportements ou certaines décisions.

---

### **Réflexion autour d'une politique interne pour les collaborateurs "aidants"**

---

GENFIT reconnaît la difficulté que peut poser la charge d'un proche gravement malade ou en situation de handicap/perte d'autonomie et c'est dans cette optique qu'en 2023, l'entreprise a choisi de mettre en place une offre pour les collaborateurs "aidants" avec son partenaire DIOT SIACI. Ainsi, mi-avril 2024, l'application MyPrevention permettra à chaque salarié concerné de bénéficier de différents services : accès à des experts et des conseillers en ligne, assistance pour pallier les indisponibilités ponctuelles, plateformes d'écoute, orientation sur des possibilités de financement, etc. L'objectif est d'apporter soutien, aide et conseil pour améliorer le quotidien du salarié se retrouvant en situation de proche aidant et du proche aidé.

---

### **Évolution de la politique d'accueil de stagiaires**

---

Depuis toujours, GENFIT reçoit des stagiaires pour les exposer au monde du travail et susciter d'éventuelles vocations dans le domaine de la santé. En 2023, pour s'adapter à l'évolution des besoins et accroître l'efficacité du processus, l'entreprise a redéfini sa politique afin de la rendre davantage visible. Il s'agit notamment d'assurer une bonne distribution des profils, pour répondre à des objectifs de diversité, en particulier en matière de niveau d'étude. Les différents types de missions sont rappelés (stage de découverte et d'observation, stage de réalisation, etc.) et certains principes précisés (périodes éligibles à l'accueil de stagiaires, type de besoin, durée, rôle du tuteur pour assurer un accompagnement de qualité, etc.).

En plus du service rendu aux étudiants, notamment à ceux issus de la filière scientifique, l'approche vise également la montée en compétences de collaborateurs travaillant à des postes et des fonctions qui ne les exposent pas encore à la gestion d'équipe, dans la logique du "curriculum managérial" déjà mis en place par GENFIT.

Pour plus d'informations, voir [Chapitre 4.2.5 - Accueil d'alternants/stagiaires](#)

---

### **Amélioration des espaces et du cadre de vie au travail**

---

GENFIT attachant une importance particulière à la qualité de vie au travail, une campagne d'amélioration des espaces de travail a été initiée en 2023 :

- création de nouveaux bureaux et ré-aménagement complet d'une aile historique du bâtiment principal, avec achat de nouveau mobilier, montée en gamme de l'éclairage, etc. ;
- opération participative pour que les salariés contribuent aux choix de certains éléments de décoration dans les salles de réunion, couloirs, bureaux partagés, bureaux individuels. Les salariés sont invités à voter sur une sélection d'œuvres d'art réalisées par des artistes locaux sur des thèmes variés. Cette réflexion inclut également un volet portant sur les 25 ans de la Société.

---

### **Initiatives additionnelles, dépassant le cadre de la feuille de route 2023**

---

#### ■ Initiatives diverses portées par nos collaborateurs

- **"English Lunch" hebdomadaires** à l'initiative d'une salariée, pour que tous les collaborateurs qui le souhaitent puissent partager un déjeuner "English only" et ainsi améliorer leur niveau d'anglais dans une ambiance ludique et décontractée.
- **Club d'échecs**, lancé début 2023 à l'initiative de collaborateurs.
- **Soirées "Jeux de Société Modernes"** animées par une collaboratrice.

#### ■ Action en faveur du maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs

La Direction Générale et les élus du Comité Social et Économique (CSE) ont mené des discussions destinées à préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs de GENFIT SA, notamment de ceux les plus impactés par la hausse des prix. Il a ainsi été décidé d'avoir une démarche différenciée par niveau de rémunération, et d'accorder une enveloppe de revalorisation plus conséquente en pourcentage aux salariés dont la rémunération brute mensuelle était inférieure à 3000 € ; le pouvoir d'achat de ces derniers étant en effet proportionnellement plus impacté par le contexte économique. Il a également été décidé d'instaurer un salaire « plancher » pour le personnel de laboratoire, impacté par un marché de l'emploi difficile. Afin d'aider les salariés de GENFIT SA à préserver leur pouvoir d'achat, la Direction Générale a également négocié le maintien des taux des contrats frais de santé auprès de l'assureur. Il a également été décidé de mettre en place une surcomplémentaire facultative à un tarif compétitif au 1er janvier 2023.

Pour plus d'informations voir [Chapitre 4.2.5 - Évolution des indicateurs sociaux](#)

## 4.2.4 Indicateurs de mesure de progrès social

---

Nous mesurons notre performance dans ce domaine à l'aide d'indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs. Parmi eux :

### Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

- Effectifs et répartition géographique
- Taux de turn-over du personnel

### Indicateurs généraux concernant la sécurité financière pour les employés

Objectif : Action en faveur du maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs

- Pourcentage de collaborateurs en CDI
- Salaires et évolution de rémunération (incluant primes)
- Participation des salariés au capital de la Société

### Indicateurs relatifs à la diversité et à l'inclusion

Objectif : Égalité des chances, diversité et lutte contre toutes les formes de discriminations

- Égalité d'accès au recrutement
- Diversité
- Représentation des femmes dans l'organisation (index égalité F/H)

### Indicateurs généraux concernant la formation et le développement des employés

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

- Plan de formation (Plan de formation, participation à des événements de formation)
- Accueil d'alternants/stagiaires

### Indicateurs généraux concernant la représentation des salariés

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

- CSE - Représentation des salariés et accords collectifs
- Enquête anonyme d'engagement des collaborateurs
- Communication interne et accès à l'information

### Indicateurs généraux concernant la Santé et la Sécurité au travail

Objectif : Promotion des bonnes pratiques de santé et du bien-être au travail des employés

- Absentéisme (nombre de jours et taux d'absentéisme)
- Maladie (nombre d'arrêts de travail déposés par nos collaborateurs)
- Vaccinations (nombre de collaborateurs vaccinés contre la grippe)
- Accidents de travail et maladies professionnelles

### Indicateurs généraux concernant la qualité de vie au travail

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

- Organisation du travail (accès à la flexibilité du temps de travail, télétravail)
- Qualité de vie sur site (animation de la vie collective en entreprise, aux avantages complémentaires, indemnité kilométrique vélo et de la prise en charge des abonnements transports)

## 4.2.5 Évolution des indicateurs sociaux

### Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

#### ■ Effectifs et répartition géographique

	31/12/2023				31/12/2022				31/12/2021		
	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)
Effectifs*											
Recherche & Développement	78	64	7	7	73	58	8	7	55	50	5
Services associés à la science	18	16	2	0	18	16	2	0	18	16	2
Administration & Management	61	56	3	2	55	51	3	1	47	44	3
Marketing & Développement commercial	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>148</b>	<b>127</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>122</b>	<b>112</b>	<b>10</b>
Cadres	127	107	11	9	116	96	12	8	97	87	10
Non-cadres	22	21	1	0	24	23	1	0	21	21	0
Autres statuts	10	10	0	0	8	8	0	0	4	4	0
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>148</b>	<b>127</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>122</b>	<b>112</b>	<b>10</b>
Hommes	59	55	2	2	56	51	2	3	53	44	9
Femmes	100	83	10	7	92	76	11	5	69	68	1
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>148</b>	<b>127</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>122</b>	<b>112</b>	<b>10</b>
<b>Effectif moyen</b>	<b>153,98</b>	<b>133,56</b>	<b>12,69</b>	<b>7,74</b>	<b>132,65</b>	<b>119,46</b>	<b>11,13</b>	<b>2,06</b>	<b>122,72</b>	<b>112,71</b>	<b>10,01</b>

\*CDI, CDD, contrat en alternance (professionnalisation ou apprentissage)

#### ■ Taux de turn-over du personnel

Le renouvellement du capital humain, pour GENFIT comme pour toute structure d'innovation, représente un processus classique et sain pour l'entreprise et pour ses collaborateurs. En 2023, le taux de rotation du personnel pour GENFIT SA est descendu à 8,27 %, contre 17 % en 2022. De même, le taux de rotation du personnel pour l'ensemble du Groupe GENFIT est descendu à 9,12 % contre 20 % en 2022.

## Indicateurs généraux concernant la sécurité financière pour les employés

Objectif : Action en faveur du maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs

### ■ Pourcentage de collaborateurs en CDI (GENFIT Group)

Nombre de collaborateurs	31/12/2023	31/12/2022
en CDI	145	137
en CDD-Alternants	14	8
en CDD	4	3
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>148</b>

Au 31 décembre 2023, 91 % des collaborateurs de l'entreprise disposaient d'un contrat en CDI.

### ■ Salaires

Pour GENFIT SA	2023	2022	2021	2020
Masse salariale totale brute	9 264 375 €	8 693 015 €	6 998 885 €	9 403 625 €
Effectif moyen*	132	117	110	173
Rémunération brute annuelle moyenne	70 185 €	74 299 €	63 626 €	54 356 €
Rémunération brute annuelle médiane	46 935 €	51 148 €	41 524 €	45 360 €

\*L'effectif moyen ici ne prend pas en compte les mandataires sociaux

Sur la base des évaluations réalisées durant le processus de gestion de la performance, l'entreprise procède aux revalorisations salariales individuelles, en prenant également en compte la performance globale de l'entreprise, et les benchmarks internes ou externes liés au poste et au secteur. Ces revalorisations sont déployées avec effet au 1er avril, et ce pour toutes les entités légales du groupe.

Pour la France en particulier, dans un contexte encore fortement marqué par l'inflation et empreint d'incertitudes quant à l'évolution de celle-ci au cours de l'année 2023, la Direction Générale et les élus du Comité Social et Économique (CSE) ont mené des discussions avec pour objectif de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs de GENFIT SA, et notamment de ceux les plus impactés par la hausse des prix.

Il a ainsi été décidé d'avoir une démarche différenciée par niveau de rémunération, et d'accorder une enveloppe de revalorisation plus conséquente en pourcentage aux salariés dont la rémunération brute mensuelle était inférieure à 3000 € ; le pouvoir d'achat de ces derniers étant en effet proportionnellement plus impacté par le contexte économique.

Les revalorisations salariales tiennent toujours compte de 3 critères : la performance individuelle du salarié pour l'année écoulée, le positionnement du package de rémunération du salarié par rapport à son marché de l'emploi et, du changement de poste (appelé promotion interne), le cas échéant. L'enveloppe effectivement distribuée aux salariés dont la rémunération brute mensuelle était inférieure à 3000 € s'est ainsi élevée au total à 7.4% de la masse salariale brute.

L'enveloppe effectivement distribuée au reste de l'effectif de GENFIT SA, dont la rémunération brute mensuelle était supérieure à 3000 €, s'est élevée à 5,1 % de la masse salariale brute.

Il a également été décidé d'instaurer un salaire « plancher » pour le personnel de laboratoire, impacté par un marché de l'emploi difficile. Ce salaire plancher a ainsi été établi pour l'année 2023 à 2125 € bruts, base 35 heures, pour les Techniciens de Laboratoire, et à 2225 € bruts, base 35 heures également, pour les Research Associate et les Assistants de Recherche. Ce salaire plancher correspond à un engagement de GENFIT à ne pas embaucher sur ces postes en deçà de ces minima.

Afin d'aider les salariés de GENFIT SA à préserver leur pouvoir d'achat, la Direction Générale a également négocié le maintien des taux des contrats frais de santé auprès de l'assureur.

Il a également été décidé de mettre en place une surcomplémentaire facultative à un tarif compétitif au 1er janvier 2023.

Les élus du CSE de GENFIT SA et la Direction Générale ont enfin négocié :

- La reconduction jusqu'au 31 décembre 2024 de la prise en charge facultative de 75 % des frais de transports publics (Accord Collectif relatif à la prise en charge des frais de transports publics, signé le 22 janvier 2024)
- La gestion par année civile de la période de référence des congés payés, afin de faciliter la gestion des droits des nouveaux entrants et d'aligner les règles avec les autres droits à congés des salariés (Accord collectif relatif au changement de la période de référence des congés payés, signé le 28 juillet 2023)
- La gestion des congés payés spécifiques à la période de transition par le transfert des jours issus du Compteur Reliquat dans un Plan d'Épargne Retraite Collectif avec possibilité d'abondement de GENFIT, permettant notamment aux salariés de se constituer une épargne salariale (Avenant n°5 à l'Accord Plan d'Épargne Retraite Collectif, Avenant n°1 à l'Accord Collectif relatif au Compte Épargne-Temps signés le 23 août 2023 et Avenant n°1 à l'Accord collectif relatif au PERECOL signé le 11 novembre 2023)
- La transformation du PERCO en PERECOL (Accord Collectif relatif au PERECOL, signé le 27 novembre 2023)
- Le changement de certains des fonds communs de placement disponibles via les dispositifs PERECOL et PEE, au profit de nouveaux fonds plus en lien avec les démarches RSE de l'Entreprise (Avenant n°3 au Plan d'Épargne Entreprise signé le 11 novembre 2023)

#### ■ Primes

Effectifs au 31 décembre	2023		2022		2021		2020	
	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en % du salaire brut)	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en % du salaire brut)	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en % du salaire brut)	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en % du salaire brut)
Directeurs/Managers	39	10 %	31	17 %	34	14 %	34	6 %
Autres salariés	99	6 %	97	14 %	78	11 %	84	8 %

Suite à l'évolution du processus de gestion de la performance, les salariés éligibles peuvent bénéficier en supplément de leur rémunération fixe, d'une prime individuelle de performance annuelle (versée en mars de l'année suivante). Le montant final de la prime est la conséquence directe de l'évaluation individuelle de performance validée par l'entreprise.

Pour rappel, chez GENFIT, la gestion de la performance est un processus qui se déroule en plusieurs étapes tout au long de l'année et qui a pour but de fournir une évaluation juste de la performance de chaque salarié. Durant l'année, 3 entretiens formels sont dédiés à ce sujet :

- En début d'année : fixation des objectifs de l'année en fonction des objectifs de l'entreprise
- Mi-année : point d'étape sur les réalisations de la 1<sup>ère</sup> partie de l'année, retours positifs et constructifs, réajustement éventuel des objectifs
- Fin d'année : évaluation finale de la performance et des objectifs

#### ■ Participation des salariés dans le capital de la Société

Les détails d'allocation et les conditions des plans d'intéressements en action et de la performance sont décrites dans la Section "6.1.2 - Intéressement des salariés et mandataires sociaux dirigeants au capital de la Société" du [Document d'Enregistrement Universel 2023](#).

### Indicateurs relatifs à la diversité et à l'inclusion

Objectif : Égalité des chances, diversité et lutte contre toutes les formes de discriminations

Chez GENFIT, nous souhaitons que chacun puisse avoir sa chance, indépendamment de son origine, de son âge, de son genre, ou de son parcours professionnel. En 2022, de nouveau, et pour que le sujet de la diversité et l'inclusion soit abordé au sens large, nous avons choisi de démontrer nos différents engagements en présentant divers indicateurs de performance relatifs à la diversité des profils de nos

salariés, incluant leur genre, leur niveau d'étude, leur âge, leur nationalité, le pays de naissance, ou encore leur ancienneté dans l'entreprise ; tous ces facteurs contribuant à l'enrichissement mutuel de nos collaborateurs ainsi qu'à la performance de l'organisation.

## ■ Égalité d'accès au recrutement

Recrutement	2023	2022	2021	2020
Nombre de candidatures reçues (y compris candidatures spontanées, de stage et d'alternance)	1 613	2 138	2 789	1 533
Nombre de pré-qualifications téléphoniques réalisées (une maximum par candidat)	356	287	108	284
Nombre d'entretiens menés (visio, téléphone, face à face, un ou plus par candidat)	243	458	641	506

En 2023, nous avons continué à renforcer nos équipes et notre expertise au travers du recrutement. Cela s'est traduit de manière concrète avec l'arrivée de 30 nouveaux salariés dans l'entreprise.

Pour ce faire, en 2023, nous avons effectué 356 préqualifications téléphoniques, soit une augmentation substantielle par rapport à l'année précédente (287 en 2022), malgré un nombre moins important de postes ouverts.

L'écart entre le nombre d'entretiens de préqualification téléphonique et le nombre de postes ouverts s'explique par notre volonté de donner une chance à plus de candidats et à engager des échanges pour permettre aux candidats d'avoir au moins une première interaction avec nous et poser des questions.

L'écart entre le nombre d'entretiens de préqualification téléphonique et le nombre de postes ouverts découle de notre engagement à offrir des opportunités à un plus grand nombre de candidats afin de leur permettre d'interagir avec nous dès le début du processus, de poser des questions et de mieux comprendre nos attentes. Cette démarche démontre que GENFIT est engagé dans une approche inclusive du recrutement, visant à élargir l'accès aux opportunités professionnelles et à favoriser la transparence dans le processus de sélection.

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec les managers pour garantir que les qualifications requises pour chaque poste soient évaluées de manière objective, soit par le biais de questions techniques adaptées, soit par des mises en situation. Ces échanges ont permis d'assurer notamment que les diplômes et les compétences soient en adéquation avec les exigences de chaque poste, renforçant ainsi la pertinence et la qualité de nos recrutements.

Nous avons adopté une communication plus inclusive en modifiant les intitulés des postes dans toutes nos annonces afin d'indiquer "F/H/X" (liste par ordre alphabétique, pas réflexif d'un ordre de préférence) au lieu de "F/H" uniquement. Cette évolution témoigne de notre engagement en faveur de la diversité des identités de genre, et de notre volonté de créer un environnement professionnel inclusif et respectueux.

Afin de rappeler que nous sommes tous responsables de l'existence d'une culture d'entreprise qui ne laisse pas la place aux discriminations, nous avons intégré un message clair en bas de chacune de nos annonces d'emploi, réaffirmant notre position contre toute forme de discrimination. Cette démarche souligne notre engagement à évaluer chaque candidat uniquement en fonction de ses compétences et de son potentiel, sans aucune distinction.

Ces initiatives renforcent notre position en tant qu'entreprise socialement responsable, contribuant à un écosystème professionnel éthique, équitable et inclusif. Nous sommes persuadés que ces pratiques non seulement améliorent la qualité de nos recrutements, mais contribuent également à la construction d'une communauté professionnelle plus diversifiée et égalitaire.

Ces mesures renforcent notre position en tant qu'entreprise socialement responsable, contribuant à un environnement professionnel éthique, équitable et inclusif.

■ Diversité

	au 31/12/2023					au 31/12/2022				
	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Total	Proportion	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Total	Proportion
<b>Genre</b>										
Femmes	83	10	7	100	63 %	76	11	5	92	62 %
Hommes	55	2	2	59	37 %	51	2	3	56	38 %
<b>Tranche d'âge</b>										
Jusqu'à 25 ans	11	0	0	11	7 %	7	0	0	7	5 %
De 26 à 30 ans	13	0	3	16	10 %	14	0	2	16	11 %
De 31 à 35 ans	24	1	0	25	16 %	32	2	0	34	23 %
De 36 à 40 ans	22	1	2	25	16 %	16	1	1	18	12 %
De 41 à 45 ans	22	3	1	26	16 %	18	3	1	22	15 %
De 46 à 50 ans	17	1	2	20	13 %	14	3	3	20	14 %
Au-delà de 50 ans	29	6	1	36	23 %	26	4	1	31	21 %
<b>Nationalité</b>										
Française	ND			123	77 %	ND			112	76 %
Étrangère	ND			36	23 %	ND			36	24 %
<b>Niveau d'étude</b>										
Diplôme de niveau ≤ bac	ND			13	8 %	ND			9	6 %
Bac	ND					ND			17	11 %
BTS	ND			20	13 %	ND			6	4 %
DUT	ND			7	4 %	ND			11	7 %
Licence	ND			11	7 %	ND			4	3 %
Maîtrise	ND			4	3 %	ND			54	36 %
Master, DEA, DESS, magistère	ND			51	32 %	ND			5	3 %
Ingénieur ou Grande École	ND			6	4 %	ND			21	14 %
Doctorat	ND			26	16 %	ND			21	14 %
Doctorat santé	ND			21	13 %	ND				
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>										
Inférieure à 1 an	ND			27	17 %	ND			42	28 %
1 an	ND			33	21 %	ND			22	15 %
Entre 2 et 3 ans	ND			20	13 %	ND			7	5 %
Entre 3 et 5 ans	ND			19	12 %	ND			24	16 %
Entre 5 et 10 ans	ND			29	18 %	ND			23	16 %
Entre 10 et 15 ans	ND			2	1 %	ND			4	3 %
Supérieure à 15 ans	ND			29	18 %	ND			26	18 %

ND = Non divulgué

La diversité au sein de GENFIT est visible sur plusieurs indicateurs, puisqu'on constate :

- une répartition homogène selon les différentes tranches d'âge ;
- près d'un tiers de salariés de nationalité étrangère ;
- une présence relativement équilibrée des différents niveaux d'études ;
- une répartition saine en matière d'ancienneté.

En complément de ces données, il est à noter que 10 personnes salariées de GENFIT SA sont domiciliées dans un quartier prioritaire (selon la base de données système d'information géographique de la politique de la ville).

## ■ Représentation des femmes dans l'organisation

Les actions entreprises par GENFIT se sont traduites en 2023 par un score de 89/100 sur l'index égalité femmes/hommes pour GENFIT SA (France - Loos/Paris), selon la méthode de calcul définie par le gouvernement français, avec les détails suivants :

- Écart de rémunération : score obtenu : 39/40. Faibles écarts entre les rémunérations des hommes et des femmes, en faveur des hommes ou des femmes selon les catégories, avec un écart total de 0,9 % en faveur des hommes en 2023 (vs. +2,54 % en faveur des femmes en 2022) ;
- Écart d'augmentation de salaire : score obtenu : 35/35. La part de femmes et d'hommes présents au moins 183 jours en 2023 ayant bénéficié d'une augmentation salariale est quasi identique, avec 65 femmes sur 75 (86,7 %) et 39 hommes sur 47 (83 %) ;
- Salariées augmentées au retour d'un congé maternité : score obtenu : 15/15 soit 4 femmes sur 4 augmentées au retour de son congé maternité ;
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10 pour GENFIT SA (Loos et Paris). Les 10 plus hautes rémunérations de GENFIT SA sont accordées à 1 femme et 9 hommes en 2023. Néanmoins, il nous semble important de préciser que le Comité Exécutif de GENFIT étant réparti sur 3 sites internationaux (France/US/Suisse), l'indicateur pertinent serait l'indicateur global. Ce dernier amène à un score de 10/10 pour GENFIT "tous sites", incluant l'application du taux de change et du niveau de vie. Au moment de la rédaction du présent rapport, en avril 2024 et tous sites confondus, 5 membres du Conseil d'Administration sont des femmes, soit 62,5 % et 5 membres du Comité Exécutif sont des femmes, soit 38 %.

Le score total GENFIT SA (France) calculé pour l'année 2023 sur les 4 indicateurs, aboutit à un score de 89/100, et le score total global (tous sites) calculé pour l'année 2023 sur les 4 indicateurs, aboutit à un score de 99/100, pour un index moyen national constaté par Egapro sur le secteur d'activité "Activités spécialisées scientifiques et techniques" de 87/100.

## Indicateurs généraux concernant la formation et le développement des employés

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

### ■ Plan de formation

En 2023 nous avons poursuivi nos efforts en termes de formation car nous sommes convaincus que nous sommes co-responsables du développement professionnel et du maintien de l'employabilité de nos collaborateurs.

Nos équipes ont passé 2 719 heures en formations dispensées par des organismes de formation externes, pour un coût total de 160 k€. Le nombre d'heures passés en formation en 2023 est en augmentation significative par rapport à 2022 (2 400 heures de formation), démontrant ainsi notre engagement continu envers le développement des compétences de nos équipes. De plus, en 2023, 545 heures de formation interne ont été dispensées par GENFIT.

Nous avons formé 176 salariés en 2023, comparativement à 121 en 2022.

Périmètre GENFIT Groupe	2023	2022	2021	2020
Nombre d'heures	2 719	2 400	1 278	1 440
Nombre de salariés formés	176	121	68	123
Moyenne d'heures par salarié formé	15	20	19	12
Coût (en milliers d'euros)	160	128	58	106

Notre engagement envers le développement des compétences managériales s'est poursuivi avec succès grâce à notre programme "Curriculum Managers" mis en place en septembre 2021. En 2023, nous avons enrichi ce programme d'un nouveau module portant sur le droit du travail en France pour manager au quotidien. Ce module a également été délivré, en anglais, aux managers de GENFIT Corp et Versantis qui sont amenés à piloter de manière directe ou indirecte des équipes basées en France.

Nous avons également reconduit notre programme de formation « Curriculum Salarié », déployé depuis septembre 2022. Un nouveau module visant à développer les compétences liées à la prise de parole en public a été testé avec succès, et sera bientôt déployé plus largement pour permettre à nos équipes de développer leurs compétences en communication.

Nous avons lancé un module test de développement de compétences en anglais et en français en e-learning, ainsi qu'un programme de développement de compétences sur Excel.

Le curriculum manager et salariés a été déployé pour nos collaborateurs en Suisse, renforçant ainsi la cohérence de nos pratiques de formation à l'échelle du groupe. Une action de formation similaire a été initiée aux Etats-Unis.

Un autre élément clé de notre démarche de formation est notre parcours dédié pour les nouveaux arrivants. Ce programme assure une intégration rapide et efficace des nouveaux collaborateurs. Il offre non seulement une introduction complète à notre culture d'entreprise, mais également des outils pratiques pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions. Ce parcours n'est pas inclus dans les heures de formation mentionnées précédemment, soulignant ainsi notre engagement à offrir une expérience d'intégration complète.

#### ■ Participation à des événements de formation continue et des sessions d'informations internes et externes

GENFIT invite régulièrement ses collaborateurs à développer leurs compétences par l'intermédiaire d'autres canaux : formation continue, événements, congrès ou webinaires organisés soit directement par l'entreprise, soit par des experts reconnus dans son écosystème :

- *Événements internes*
  - Organisation de webinaires scientifiques conduits par des médecins experts de nos pathologies d'intérêt (Key Opinion Leaders ou KOLs), invités par l'entreprise : en 2023 et à titre d'exemple, une session de présentation générale sur l'ACLF é été proposée aux collaborateurs, couvrant une diversité de sujets (définition des maladies, parcours patient du diagnostic à la prise en charge, partage de l'expérience de la pratique, partage des gaps identifiés et besoins pour les médecins et pour les patients, discussions sur les recherches en cours ...) ;
  - Organisation de sessions d'information, de formation, de conférences conduites :
    - par la Direction Générale de l'entreprise, tels que les Town Halls ;
    - par les cadres de l'entreprise, tels que les Leadership Meetings ;
    - par les collaborateurs experts d'un sujet en particulier, dans une logique de sensibilisation et de partage de connaissances, tels que les Knowledge Forums ;
- *Participation à des événements externes d'intérêt*
  - Participation à des conférences et congrès internationaux scientifiques et médicaux organisés par des Sociétés Savantes (Learned Societies) ou des experts mondiaux, tels que l'EASL International Liver Congress™, l'AASLD TLM® ou le Paris NASH Meeting ;
  - Participation à des webinaires éducationnels relatifs à nos pathologies d'intérêt organisés par des Associations de Patients (Patients Associations) comme le Global Liver Institute (GLI), la Cholangiocarcinoma Foundation ou l'European Liver Patients Association (ELPA) ;
  - Participation à tout autre événement pertinent pour le collaborateur au regard de son métier, sur demande, et après accord avec sa hiérarchie.

#### ■ Accueil d'alternants/stagiaires

	2023	2022
Nombre de stagiaires d'études supérieures	10	6
Nombre de stagiaires de 3 <sup>e</sup> ou 2 <sup>nd</sup> e	4	1
Nombre d'alternants	16	12
Nombre de salarié employé en CDI après son stage ou son alternance	-	1

En 2023, GENFIT a poursuivi sa dynamique d'accueil des stagiaires et a pu accueillir 10 stagiaires d'études supérieures et 4 stagiaires d'observation de 3<sup>e</sup> et 2<sup>nd</sup>e (en 2022 GENFIT avait accueilli 7 stagiaires). Avec l'évolution de la politique d'accueil de stagiaires (voir [Chapitre 4.2.3](#)), l'accueil des stages d'observation de 3<sup>e</sup> et 2<sup>nd</sup>e a été repensé en 2023 et un nouveau programme a été mis en place, favorisant la découverte de l'ensemble des métiers représentés chez GENFIT.

En 2023, GENFIT a accueilli 16 alternants au total (12 en 2022). Il s'agit du nombre total de contrats en alternance en 2023 et non du nombre de contrats en alternance présents simultanément.

Au 31 décembre 2023, l'entreprise comptait 10 CDD-alternants dans ses effectifs, **soit 7,25% de l'effectif total**. Ce chiffre traduit l'engagement fort de GENFIT de s'impliquer auprès des jeunes et à promouvoir la formation par l'apprentissage.

## Indicateurs généraux concernant la représentation des salariés

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

Chez GENFIT, nous souhaitons placer nos collaborateurs et leurs besoins au centre de nos préoccupations et de nos prises de décisions car nous pensons que c'est essentiel pour renforcer leur engagement et leur motivation, tout en garantissant leur bien-être au travail. Les sujets de droit social, de santé, de bien-être et de sécurité font l'objet de travaux communs et réguliers entre la Direction Générale, le Conseil d'Administration et le Comité Social et Économique (CSE), et sont complétés par plusieurs mécanismes de remontée directe d'informations afin de s'assurer que tous les sujets essentiels soient abordés.

### ■ CSE - Représentation des salariés et accords collectifs

- *À propos du CSE*

Depuis novembre 2002 et comme le prévoit la loi française, GENFIT dispose d'un Comité d'Entreprise (CE), devenu depuis 2019 le Comité Social et Économique (CSE), instance de représentation du personnel ayant pour mission d'assurer l'expression collective des salariés et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. Le CSE constitue une partie prenante majeure de GENFIT, autour de laquelle s'articulent les relations sociales internes. À la suite des dernières élections qui ont eu lieu en octobre 2023, le syndicat présent au sein de l'entreprise est demeuré représentatif. La société GENFIT dispose donc toujours d'un délégué syndical.

Le CSE étant une instance régie par la loi française, son action de représentation ne concerne que les collaborateurs de GENFIT SA. Les collaborateurs sur le site de Boston et de Zurich ne sont pas concernés.

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient régulièrement de formations nécessaires à l'exercice de leurs missions. Les membres nouvellement élus bénéficieront notamment d'une formation réglementaire de plusieurs jours destinée à appréhender les attributions et le fonctionnement du CSE et une formation de prévention en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

- *Organisation et budget 2023*

Pour l'exercice 2023, les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles (budget) des Instances Représentatives du Personnel se sont élevées à 73 milliers d'euros, compte tenu de la masse salariale au 31 décembre 2023.

Les réunions du CSE se tiennent en moyenne une fois par mois, selon le calendrier annuel fixé en fonction des modalités légales en vigueur. Les procès-verbaux des réunions sont diffusés au fur et à mesure sur l'Intranet de la Société, dans une rubrique spécifiquement dédiée aux communications émanant du CSE, et sont accessibles par l'ensemble des collaborateurs.

Les sujets suivants sont systématiquement ou régulièrement insérés aux ordres du jour des réunions entre le CSE et la Direction Générale :

- Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Informations financières ;
- Gouvernance et Actualité ;
- Échanges sur diverses questions relatives à la vie d'entreprise.

### ■ Enquête anonyme d'engagement des collaborateurs

En matière de représentation des salariés, l'enquête anonyme de début d'année a été reconduite pour la quatrième année consécutive. Elle joue un rôle important car elle constitue un autre levier d'action permettant d'orienter les initiatives de GENFIT en matière d'engagement auprès de ses collaborateurs, par le biais d'ajustements annuels. Voir section "[4.2.3 Initiatives - Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs](#)".

### ■ Communication interne et accès à l'information

De manière plus générale, GENFIT s'engage à délivrer une information actualisée et continue auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, en leur laissant l'opportunité d'adresser leurs remarques et questions. Pour ce faire, l'entreprise met à disposition des salariés, plusieurs canaux d'information internes :

- Un intranet collaboratif avec notamment une communauté “Gouvernance et Actualité” spécialement dédiée aux communications avec tous les collaborateurs et disposant d’un champ de commentaires pour poser d’éventuelles questions ;
- Des réunions régulières d’information générale, réunissant les collaborateurs autour du projet et de l’actualité de l’entreprise et durant lesquelles ils peuvent également adresser leurs questions et remarques : en 2023, deux Town Halls ont ainsi été organisés avec l’ensemble du personnel, le premier en début d’année pour revenir sur les réussites de l’année écoulée et préciser les priorités de l’année à venir, le second lors de l’annonce des premières données positives sur 52 semaines provenant de l’essai pivot de Phase 3 ELATIVE® évaluant élafibranor dans la Cholangite Biliaire Primitive (PBC).
- GENFIT communique également par le biais d’une newsletter interne, produite en anglais et en français, institutionnalisée en 2022.

## Indicateurs généraux concernant la Santé et la Sécurité au travail

Objectif : Promotion des bonnes pratiques de santé et du bien-être au travail des employés

### ■ Santé

- Absentéisme

Absentéisme	2023	2022	2021	2020
Moyenne du nombre de jours	5,7	5,2	3,2	15,6
Moyenne de nombre d’occurrences	0,8	0,8	0,5	1,3
Taux d’absentéisme	1,56 %	1,43 %	0,88 %	4,28 %

Le taux d’absentéisme est calculé comme suit : [moyenne du nombre de jours calendaires de maladie/365].

Avec un taux moyen d’absentéisme de 1,56 % en 2023, GENFIT reste, malgré une très légère augmentation, largement en dessous de 5 %. GENFIT est donc peu sujet à l’absentéisme de ses collaborateurs.

- Maladie

Maladie	2023	2022
Nombre de jours	760	1 008
Nombre d’occurrences	113	150
Moyenne du nombre de jours	5,7	5,2

En 2023, 113 arrêts de travail ont été déposés par nos collaborateurs, pour un total de 760 jours relatif à des maladies. Ces chiffres sont en baisse par rapport à 2022, où 150 arrêts de travail avaient été déposés pour un total de 1 008 jours, relatifs à des maladies, au COVID ou cas contact COVID, ou à des gardes d’enfants.

- Vaccinations

Comme chaque année, une campagne de vaccination contre la grippe a été organisée par GENFIT avec l’aide de notre courtier en assurances et l’organisme ADIMEP (Association pour la Diffusion de la Médecine de Prévention). En 2023, 53 salariés ont été vaccinés contre la grippe sur base du volontariat.

### ■ Sécurité

La sécurité des salariés est garantie par plusieurs dispositifs complémentaires :

- Un accès sécurisé par des badges individuels et nominatifs ;
- Un système de vidéosurveillance continu dans les locaux et en extérieur ;
- Des exercices d’évacuation réalisés annuellement ;
- Pour les laboratoires :
  - Des équipements de protection individuelle : blouses (jetables ou lavables), gants, lunettes, sur-chausses, charlottes et masques (gaz, chirurgicaux, FFP2) ;
  - Des équipements des laboratoires : hottes, sorbonnes, PSM (postes de sécurité microbiologique).

En 2023, les employés de GENFIT SA comptaient 7 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) qui suivent une formation annuelle de rappel par la Croix Rouge (l’obligation légale est d’une formation tous les deux ans).

- *Accidents et maladies professionnelles*

	2023	2022	2021	2020
Accidents de travail/accidents de trajet	9	8	4	0
Incidents bénins	2	0	1	8
Maladie professionnelle	0	0	0	0

Sur les 9 accidents de travail/trajet rapportés en 2022 pour GENFIT SA, un accident de trajet a donné lieu à un arrêt de travail. En ce qui concerne GENFIT Corp., aucun accident de travail ni aucune maladie professionnelle n'ont été rapportés en 2023.

## **Indicateurs généraux concernant la qualité de vie au travail**

*Objectif : Promotion des bonnes pratiques de santé et du bien-être au travail des employés*

### ■ **Organisation du travail**

**Pour la France**, l'accord en vigueur sur l'aménagement du temps de travail formalise les modalités d'organisation du travail au sein de GENFIT SA. Plusieurs modes d'aménagement du temps de travail sont prévus selon les catégories suivantes :

- catégorie de salariés non-cadres : la durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année ;
- catégorie de salariés cadres au forfait heures : le forfait annuel est fixé à 1 697 heures (soit 37 heures hebdomadaires).

Ces deux catégories de salariés travaillent dans le cadre de la modulation annuelle du temps de travail.

Catégorie de salariés cadres au forfait jours :

- Le temps de travail est décompté sur la base de jours travaillés par année civile, pour un temps plein, pour une année complète de travail, compte tenu d'un droit intégral à congés.
- Les salariés rattachés aux catégories cadres sont ceux qui relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**Pour les collaborateurs de GENFIT Corp.**, la durée du travail est fixée à 40 heures hebdomadaires :

- à l'heure pour les employés "éligibles au paiement d'heures supplémentaires (non-exempt from overtime en anglais)"
- à la journée pour les employés "non-éligibles au paiement d'heures supplémentaires" (exempt from overtime en anglais). Il n'existe pas de nombre de jours ouvrés défini de manière contractuelle, mais il y a 10 jours fériés par an. Les collaborateurs de GENFIT Corp. bénéficient de congés payés qui évoluent en fonction de l'ancienneté, variant de 15 à 25 jours par an.
- 

**Pour les collaborateurs de Versantis**, la durée du travail est fixée à 40 heures hebdomadaires.

### ■ **Télétravail**

En France, le télétravail a été mis en place de façon ponctuelle ou régulière, selon les cas, par le biais d'un premier accord signé en 2019 prenant effet au 1er janvier 2020. Cet accord a permis de déployer sans délai le télétravail pour la majeure partie des collaborateurs dans le cadre du confinement lié à la crise sanitaire de la COVID-19. En décembre 2021, cet accord a été mis à jour afin de simplifier les démarches des salariés concernés.

En 2023, 105 des 159 collaborateurs de l'entreprise bénéficiaient ainsi d'une convention télétravail, concernant ainsi 66,04 % des effectifs de GENFIT SA, versus 60,81 % en 2022. Sur les 105 conventions de télétravail en vigueur, 71 concernaient du télétravail régulier (1 à 2 jour par semaine), et 34 concernait du télétravail ponctuel (12 jours maximum par année civile complète).

Le télétravail demeure généralisé pour l'ensemble des salariés de GENFIT Corp. même s'ils conservent la possibilité de se rendre dans les locaux de l'entreprise, s'ils le souhaitent.

En Suisse, le télétravail a été mis en place de façon ponctuelle ou régulière. Les salariés font en moyenne une journée de télétravail par semaine.

### ■ **Animation de la vie collective en entreprise**

Chez GENFIT, le CSE joue un rôle central dans l'animation de la vie collective et participe activement à la stimulation de l'intégration des nouveaux collaborateurs, et aux échanges entre membres des différents services, en organisant tout au long de l'année divers événements auxquels chacun est convié.

Ces événements comprennent notamment en 2023, deux événements majeurs, l'un de type "Séminaire", à l'automne, à La Grande Motte en Camargue, et l'autre de type "Journée de Team building", dans la Région Hauts-de-France, et durant lesquelles les collaborateurs ont pu se retrouver et participer à des activités de cohésion. Pour plus de détails, voir section "[4.2.3 - Activités de cohésion](#)".

Parallèlement, des animations traditionnelles ont été renouvelées en 2023 (galette des rois, crêpe party, bingo, petits déjeuners de saison, cadeaux lors des fêtes annuelles, concours de cuisine "GENFIT Chef, repas de fêtes de fin d'année et distribution de cadeaux, célébration des collaborateurs présents dans l'entreprise depuis 10, 15 et 20 ans, etc.)

#### ■ Avantages complémentaires

L'offre de services proposée aux collaborateurs de GENFIT est en constante évolution et complète le dispositif visant à faciliter la vie des collaborateurs. À ce jour, cette offre comprend notamment :

- *Volet restauration du midi*
  - Les collaborateurs bénéficient de titres-restaurant dont la participation financière de GENFIT représente 60%, avec mise en place depuis 2021 de la carte Pass Restaurant en supplément de la version papier, au choix pour le collaborateur en fonction de ses habitudes. La valeur faciale des titres-restaurant a été revalorisée en 2022 et portée à 9€ ;
  - Des partenariats ont été mis en place plusieurs offres avec des entreprises de restauration locales afin de permettre aux salariés de se faire livrer leur repas sur le lieu de travail.
  - Depuis le début d'année 2022, les collaborateurs bénéficient également gratuitement d'une carte "Welcome" fournie par le Parc Eurasanté, leur permettant d'obtenir des réductions sur les offres de restauration du Parc ;
  - L'entreprise propose également, aux collaborateurs qui le souhaitent, l'accès au restaurant du Centre Hospitalier Régional Universitaire.
- *Volet soutien à l'organisation personnelle*
  - Un service de conciergerie est mis à disposition pour divers besoins de la vie quotidienne (nettoyage à sec, livraison de légumes bios, etc.). L'abonnement est pris en charge par GENFIT, les salariés payent leurs prestations uniquement.
- *Volet sport et loisirs*
  - La salle de sport a été totalement repensée et étoffée en 2021, et totalement remise en accès en 2022
  - L'entreprise propose à ses collaborateurs de participer à plusieurs pratiques de sport (badminton, football, basket), en collaboration avec la ville de Loos
  - En 2023, l'entreprise a également proposé la mise en place des cours de Pilates sur la pause du midi, et des cours de danse de salon
  - En 2023, deux nouvelles activités ont fait leur apparition chez GENFIT : le club English Lunch et le club d'Echecs. Le club English Lunch encourage les salariés à converser et à faire des jeux de société en anglais pendant la pause déjeuner, dans un environnement convivial et inclusif, où chacun est libre de s'exprimer sans craindre d'être jugé sur son niveau d'anglais.
- *Indemnité kilométrique vélo et prise en charge des abonnements transports en commun*

Dans l'optique d'inciter davantage de collaborateurs à avoir recours aux transports durables, le CSE et la Direction de GENFIT ont signé en 2022 et 2023 de nouveaux Accords d'Entreprise relatifs au Forfait Mobilités Durables (FMD) et à la prise en charge des frais de transports publics. Ceci se manifeste :

- pour les cyclistes, par l'augmentation du forfait « frais kilométriques vélo » de 100€ à 200€/an, et une participation de 100€/an pour l'achat d'équipement de sécurité (casque, gilets, entretien du vélo). 16 collaborateurs ont bénéficié de ce forfait en 2023.
- pour les utilisateurs des transports en commun, par l'augmentation de la prise en charge de l'abonnement (train, bus, métro), à hauteur de 75 % jusqu'au 31/12/2024. 62 collaborateurs ont bénéficié de cette subvention en 2023.

Depuis la signature de ces Accords, nous remarquons une tendance positive à l'utilisation des transports durables par les collaborateurs. Ceci se manifeste notamment par une augmentation des collaborateurs bénéficiant de l'indemnité kilométrique vélo, de la participation annuelle à l'achat d'équipement et de la prise en charge des abonnements de transports publics.

Nous avons observé une augmentation importante du nombre total de kilomètres parcourus à vélo par nos salariés (12 874 km en 2023 contre 8 615 km en 2022) par rapport à une augmentation plus modeste du nombre de personnes ayant bénéficié de l'indemnité frais kilométrique vélo (16 personnes en 2023 contre 14 personnes en 2022). Cette augmentation est en grande partie due à l'arrivée de nouveaux employés qui parcourent de plus longues distances à vélos et au départ de certains salariés qui parcouraient de plus courtes distances.

#### ■ Spécificités méthodologiques

*Données sociales – effectif : au 31 décembre 2023, en incluant les contrats se terminant à cette date.*

*Taux de turn-over : [(Entrées CDI 2023 + sorties CDI 2023) / 2 / Effectif global au 31 décembre 2022 x 100].*

## 4.3 | Notre engagement en matière de gouvernance

---

4.3.1 Notre vision de la gouvernance.....	<u>55</u>
4.3.2 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance.....	<u>55</u>
4.3.3 Initiatives en matière de gouvernance - Feuille de route 2023.....	<u>60</u>
4.3.4 Indicateurs de mesure de progrès en matière de gouvernance.....	<u>63</u>
4.3.5 Évolution des indicateurs en matière de gouvernance.....	<u>63</u>

---



## 4.3.1 Notre vision de la gouvernance

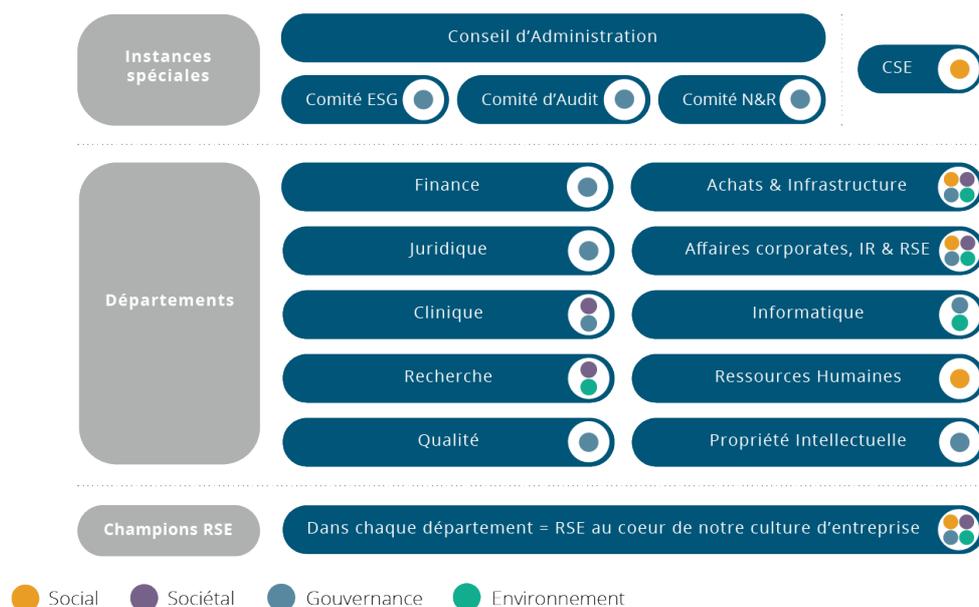
GENFIT considère que sa performance extra-financière sert sa performance financière (et de son modèle d'affaires), dans l'intérêt de ses parties prenantes, au premier rang desquels figurent les patients, les investisseurs, et les collaborateurs. Ce double-enjeu de performance doit être assuré par une gouvernance d'entreprise efficace et éthique, dont l'objectif final est d'assurer la **durabilité** de l'entreprise :

- pour conserver les emplois créés grâce à son activité, voire en créer de nouveaux ;
- pour conserver voire accroître le bénéfice que les parties prenantes tirent de l'activité de l'entreprise.

## 4.3.2 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance

### *Une implication à tous les niveaux de l'entreprise, sous l'impulsion du Comité ESG*

La politique générale de GENFIT en matière de Gouvernance responsable se veut engageante pour l'ensemble du personnel. Les salariés sont tous invités à jouer un rôle important au quotidien, ainsi que dans le cadre de campagnes ciblées. La performance extra-financière est en effet l'affaire de tous, du Conseil d'Administration jusqu'à l'ensemble des collaborateurs, en passant par la Direction Générale. L'effort est donc individuel et collectif, avec l'implication du CSE et le soutien de la direction des Ressources Humaines.



Pour rappel, un Comité ESG a été créé en 2021, et ses membres issus du Conseil d'Administration se réunissent au moins deux fois par an. À la date du présent rapport, ce Comité est composé de :

- **Catherine Larue**, Administrateur et Présidente du Comité ;
- **Jean-François Mouney**, Président du Conseil d'administration et Membre du Comité ;
- **Philippe Moons**, Censeur et invité permanent du Comité.

En 2023, **Xavier Guille des Buttes**, Vice-Président du Conseil d'administration était également Membre du Comité<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Monsieur Xavier Guille des Buttes est décédé le 3 avril 2024

3 autres membres du Comité Exécutif participent également activement aux Comités ESG :

- **Pascal Prigent**, Directeur Général de GENFIT, dont une partie de la rémunération variable annuelle est liée à la réalisation d'objectifs de performance extra-financière ;
- **Jean-Christophe Marcoux**, Chief Corporate Affairs Officer, Head of Investor Relations, Head of ESG ;
- **Laurent Lannoo**, Secrétaire Général, Directeur Affaires, Juridiques.

#### ■ Le rôle du Comité ESG

Depuis sa création, le Comité ESG du Conseil d'Administration cherche à accroître la cohérence de notre démarche durable, structurer nos actions, engager nos collaborateurs. En 2023, son action s'est poursuivie pour assurer un **pilotage efficace et le respect des engagements RSE de l'entreprise** :

- Examiner la stratégie, les ambitions, les politiques et les engagements de la Société en matière de responsabilité sociétale (Éthique et conformité, Droits Humains, Hygiène / Santé / Sécurité des personnes, Environnement) ;
- S'assurer du bon niveau d'engagement de la Société en matière de performance extra-financière, d'éthique et de responsabilité sociale des entreprises par rapport aux attentes des différentes parties prenantes ;
- Veiller au déploiement des actions dans ces domaines ;
- Formuler au Conseil d'Administration toute recommandation à cet égard.

Le Comité ESG travaille en lien avec les autres comités spécialisés du Conseil d'Administration, et en particulier avec :

- le **Comité des Nominations et Rémunérations**, pour définir les composantes de responsabilité sociale et sociétale à intégrer dans la mise en œuvre des politiques de rémunération et de développement des diversités au sein de la Société ;
- le **Comité d'Audit** pour gérer les risques spécifiques à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de la Société.

GENFIT reste également à l'écoute de ses parties prenantes, à travers différents canaux :

- Pour les **parties prenantes externes** :
  - via l'adresse e-mail [rse@genfit.com](mailto:rse@genfit.com), qui leur offre la possibilité d'exprimer leurs requêtes et questions ;
  - via un dialogue direct et des échanges formels ou informels par téléphone, visioconférence, ou lors de rencontres physiques.
- En **interne** :
  - via la communauté intranet RSE ;
  - via des ateliers et sessions d'informations spécifiques à la RSE, proposés à certains collaborateurs ;
  - par l'intermédiaire de l'équipe du CSE, qui peut à tout moment remonter des suggestions ;
  - par l'intermédiaire de l'équipe de référents RSE ;
  - par l'intermédiaire de l'enquête de satisfaction annuelle, qui pour la première fois en 2022 incluait des questions concernant l'engagement RSE de GENFIT

Pour que son système de gouvernance soit le plus transparent possible en matière de RSE, GENFIT met à disposition de toutes ses parties prenantes, depuis 2021, un rapport de performance extra-financière spécifique. Ce rapport est accessible sur le site internet de GENFIT [www.genfit.fr](http://www.genfit.fr) dans la section "[Engagement RSE](#)".

---

## **Un système de gouvernance au service de la performance**

---

Le lien entre la performance extra-financière et la performance financière repose en partie sur la gouvernance et sur la capacité de la société à identifier, anticiper et maîtriser les principaux risques pouvant affecter son modèle d'affaire, et à saisir les opportunités pouvant rendre celui-ci plus robuste :

### ■ **Détection et gestion des risques**

En tant qu'acteur de la biotechnologie développant des solutions thérapeutiques innovantes à destination de patients, et coté sur les marchés financiers, la typologie des risques s'articule typiquement autour des 4 enjeux matériels suivants :

- optimiser nos chances de réussir nos essais cliniques (dans le respect des exigences de la FDA et de l'EMA)
- assurer le financement de nos programmes de recherche et développement (dans le respect de exigences de la SEC et de l'AMF)
- protéger nos innovations (en exploitant la réglementation en matière de propriété intellectuelle)
- gérer notre capital humain pour sécuriser notre capacité d'innovation, et d'exécution (dans le respect du code d'éthique édité par la société, et notamment des valeurs de l'entreprise)

### ■ **Détection et exploitation des opportunités**

Nous cherchons également à rester à l'écoute de notre environnement, notamment grâce à un engagement de qualité avec les acteurs de notre écosystème. Cela vise par exemple l'identification :

- de nouveaux programmes de R&D qu'il pourrait être pertinent d'acquérir les droits d'exploitation
- de nouveaux partenaires avec lesquels une collaboration serait synonyme de création de valeur
- de nouveaux talents à faire venir
- de nouvelles sources de financement à exploiter

---

## **Engagement à respecter les droits de l'homme**

---

Conformément à son engagement pour le Global Compact des Nations Unies (voir leur [site internet](#)), GENFIT respecte les standards des droits de l'homme pour tous ses collaborateurs et applique la Déclaration des droits de l'homme dans ses opérations.

Chaque prestataire engagé par GENFIT (conduite des essais cliniques, approvisionnement en médicaments, etc.) s'engage à ce que son personnel dispose des qualifications et de l'expérience requise pour mener ses travaux conformément aux bonnes pratiques correspondantes. Il s'engage à se conformer scrupuleusement, aux directives du Comité d'Éthique concerné, aux dispositions de la Déclaration d'Helsinki, aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé et du Conseil international d'harmonisation des exigences techniques pour l'enregistrement des médicaments à usage humain (CIH), ainsi qu'à toutes les législations et réglementations locales et/ou nationales applicables telles que modifiées le plus récemment et à toutes les autres dispositions établies par les Autorités réglementaires.

---

## **Engagement pour la protection des animaux**

---

### ■ **Programme innovant visant à réduire l'utilisation des modèles animaux**

GENFIT réfléchit quotidiennement à l'application de la règle des 3Rs, développée ci-dessous, et visant à éviter le recours aux modèles animaux à chaque fois que c'est possible. A ce titre, GENFIT développe un programme innovant d'organoïdes. Les organoïdes sont un modèle intermédiaire entre les lignées cellulaires en culture et l'animal. Ces structures cellulaires tridimensionnelles reproduisent fidèlement la microarchitecture des organes complets, notamment le foie. Elles offrent la possibilité de réaliser des expérimentations similaires à celles effectuées sur l'organe entier, ce qui permet, dans la mesure du possible, de limiter l'utilisation de modèles animaux.

### ■ **Respect de la réglementation en matière de protection des animaux**

La Directive Européenne 2010/63UE a fixé le cadre de la réglementation en matière d'expérimentation animale, elle a été transposée en France en février 2013.

Depuis, l'évaluation éthique des projets ayant recours à des animaux vivants à des fins scientifiques est exigible, et les projets sont soumis à autorisation par le Ministère de la Recherche. Une plus grande transparence des laboratoires de recherche vis-à-vis de la société civile a ainsi été promue, notamment à la demande des associations de protection de la cause animale.

Chaque établissement d'expérimentation animale a dû se rapprocher ou se doter d'un Comité d'Éthique compétent en matière d'expérimentation animale, celui-ci devant bénéficier d'un agrément délivré par le Comité National de Réflexion Éthique en Expérimentation Animale (CNREEA).

GENFIT a fait le choix de constituer en son sein, avant la mise en application de la transposition de la Directive, un Comité interne respectant les recommandations de la CNREEA. Le Comité d'Éthique en matière d'expérimentation animale de GENFIT (CEMEA) est enregistré depuis le 11 octobre 2012 sous le n° 77 auprès du Comité National.

Pour garantir sa pluridisciplinarité et accroître son impartialité, le CEMEA s'est enrichi de nouveaux membres externes et a permis à un autre établissement utilisateur d'animaux d'intégrer le comité pour devenir désormais un comité multi-institutions.

Les membres des Comités d'Éthique s'engagent à promouvoir la charte nationale portant sur l'expérimentation animale, et à appliquer la règle de base des 3Rs qui consiste à Réduire le nombre d'animaux utilisés, à Remplacer par des méthodes alternatives si elles sont disponibles, et enfin à Raffiner les procédures de manière à les rendre les moins inconfortables possibles pour les animaux. Un règlement intérieur du CEMEA a été établi de manière à en fixer son mode de fonctionnement.

De manière annuelle, les Comités d'Éthique et les responsables d'établissement d'expérimentation rendent compte au Ministère sur le nombre d'animaux utilisés et sur les sévérités des procédures qu'ils ont réalisées. Ces données nationales sont alors publiées au niveau européen.

Outre l'évaluation éthique et l'autorisation des projets, qui sont des étapes préalables à la mise en œuvre des procédures expérimentales, chaque établissement doit mettre en place dans ses laboratoires une structure chargée du bien-être animal (SCBEA).

Composée de personnels compétents de GENFIT dans le domaine de l'expérimentation et d'un Docteur Vétérinaire, cette structure de terrain veille au respect de l'application des procédures expérimentales telles qu'elles ont été autorisées lors de la revue éthique.

Enfin pour garantir que les équipes dédiées au domaine de l'expérimentation animale produisent des travaux de qualité dans le respect des conditions de bien-être des animaux, il faut maintenir un niveau de compétences et de formation de tous ses acteurs. C'est dans cet esprit qu'un plan de formation individuel et que le suivi du maintien des compétences est établi.

Tous ces aspects réglementaires sont soumis à des inspections régulières qui entrent dans le cadre du maintien de l'agrément d'établissement d'expérimentation animale que GENFIT détient depuis 2001.

---

## Sécurité des données patients

---

La sécurité des données des patients, collectées dans le cadre de nos études cliniques, est un point primordial soumis à la réglementation RGPD. Pour assurer cette sécurité, GENFIT a mis en œuvre différentes politiques et outils techniques au sein de son Système d'Information. La sensibilisation aux enjeux liés à la cybersécurité fait également partie intégrante de la culture de l'entreprise.

Enfin, les prestataires (dont nos *Contract Research Organizations*) et solutions logicielles choisis pour participer à nos études cliniques, et donc traiter les données des patients, sont rigoureusement qualifiés selon différents axes incluant là encore la sécurité de leur Système d'Information.

---

## Sécurité de l'information et enjeux de cybersécurité

---

En tant qu'acteur de l'innovation médicale, GENFIT est conscient de sa responsabilité en matière de sécurité de l'information et des données, qu'il s'agisse de données financières ou de données médicales impliquant des tiers.

Les activités de GENFIT dépendent fortement de notre réseau informatique et de l'utilisation de systèmes de technologie de l'information maintenus directement par la Société ou par l'intermédiaire de prestataires spécialisés externes, en ce compris des applications basées dans le cloud. Par conséquent, les dommages causés à notre réseau ou à ces systèmes par des virus informatiques, des accès non autorisés, des pannes de télécommunications et des pannes électriques peuvent perturber considérablement nos activités.

Nous avons mis en place et maintenons divers processus de sécurité de l'information pour évaluer et gérer la sécurité, l'intégrité et la disponibilité de nos systèmes informatiques, ainsi que des mesures de sauvegarde pour protéger nos données et celles qui concernent les patients participant à nos essais cliniques, nos employés et nos partenaires. Afin d'identifier et d'atténuer les risques liés à la cybersécurité, de contrer les menaces et de limiter et/ou de prévenir les perturbations de nos systèmes informatiques, nous avons mis en place des politiques et des procédures détaillées en matière de cybersécurité.

Ces processus sont prioritaires à tous les niveaux de l'organisation ; la cybersécurité étant reconnue comme un risque critique parmi les risques fondamentaux de l'entreprise que nous évaluons et traitons régulièrement dans le cadre de notre plan de gestion des risques. Dans le cadre de ce plan, nous procédons également à des évaluations périodiques de nos actifs, y compris les actifs informatiques, afin d'évaluer l'efficacité des contrôles de sécurité applicables. Dans le passé, nous avons également mandaté des tiers pour réaliser des audits et contrôles de sécurité.

Par ailleurs, dans le cadre de notre approche de la gestion des risques liés aux tiers, nous réalisons généralement des évaluations afin de déterminer si les normes de cybersécurité de nos partenaires externes répondent à nos spécifications avant de collaborer. En outre, nous avons migré certains outils vers des applications « cloud », ce qui peut offrir des assurances accrues en matière de mises à niveau de sécurité et de rapidité de mise en œuvre de mesures correctives en cas de perturbations, auxquelles nous n'aurions normalement pas accès dans un environnement local.

Les employés à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les départements reçoivent une formation sur les politiques de cybersécurité par le biais d'un processus complet de « lecture et compréhension » et sont régulièrement informés des risques liés à la cybersécurité par le biais de programmes de sensibilisation numériques continus et annuels menés par notre département des Technologies de l'information. Les employés sont tenus de signaler les incidents de sécurité informatique à l'équipe de cybersécurité par le biais d'un canal de communication dédié et, si nécessaire, en contactant un membre de l'équipe informatique.

En partenariat avec notre équipe interne de cybersécurité, un prestataire de services tiers spécialisé chargé de gérer notre centre opérationnel de cybersécurité enquête sur les incidents de sécurité et les alertes telles que la détection de virus, de trafic anormal ou l'installation de logiciels non autorisés. Il s'agit notamment d'identifier le type de menace, de déterminer l'étendue de l'incident et d'évaluer la gravité de chaque situation.

### ■ Gouvernance de la cybersécurité

Nos initiatives en matière de cybersécurité font l'objet d'un suivi permanent et de rapports réguliers à la Direction Générale et au Conseil d'Administration.

Le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), en collaboration avec notre Vice-Président Exécutif chargé des données et des technologies de l'information, faisant également fonction de Directeur des Systèmes d'Information (DSI), dirige nos efforts de gestion des risques liés à la cybersécurité, en les alignant avec les objectifs stratégiques établis par nos dirigeants. Disposant de près de 10 ans d'expérience en matière de sécurité de l'information et de technologie, notre RSSI joue un rôle essentiel dans la protection de nos actifs numériques. Notre DSI a plus de vingt ans d'expérience dans la gestion des technologies de l'information et la planification stratégique des systèmes d'information, et rend compte directement au Directeur des Opérations. Le DSI est responsable de l'orientation de notre stratégie en matière de systèmes d'informations et de gestion de nos données, de la supervision du déploiement des technologies et de la gestion des opérations informatiques. Notre DSI informe régulièrement un groupe de travail créé spécifiquement par le Conseil d'Administration en 2023 de l'état de notre cybersécurité. Cela inclut l'information sur les incidents récents et les réponses apportées, les tests des systèmes de cybersécurité et les activités des tiers.

Ce groupe de travail sur la cybersécurité est présidé par un membre du Conseil d'Administration et comprend le DSI, le RSSI et d'autres employés clés de la Société dans ce domaine.

Le président de ce groupe de travail sur la cybersécurité rend régulièrement compte au Conseil sur les questions de cybersécurité, permettant ainsi au Conseil d'administration de superviser efficacement l'évaluation et la gestion par la Direction Générale des risques relatifs à la cybersécurité, de renforcer la transparence sur les stratégies cyber mises en œuvre par les équipes opérationnelles et de renforcer leurs diligences à cet égard.

Enfin, nous avons élaboré une procédure qui détaille la manière dont nous classifions, gérons, et communiquons sur les incidents en interne et vers l'externe. Conformément à cette procédure, les incidents majeurs ou critiques sont transmis pour examen à notre comité de crise cyber, qui est composé de divers membres de notre Comité Exécutif, dont le Directeur Général. Ce comité est responsable de l'identification et de l'évaluation des incidents de cybersécurité. Notre Directeur Général rend compte directement à notre Conseil d'Administration des incidents considérés comme significatifs par le comité de crise cyber. Ce comité se réunit autant que de besoin pour gérer les incidents de cybersécurité.

À la date du présent Rapport, nous n'avons connaissance d'aucune cyber-attaque survenue au cours des trois dernières années qui ait eu un impact significatif ou qui ait été raisonnablement susceptible d'avoir un impact significatif sur la conduite de nos opérations, nos résultats d'exploitation, notre situation financière.

---

## Sous-traitance et fournisseurs

---

GENFIT confie une part non-négligeable de ses activités à des sous-traitants, notamment dans des domaines réglementés tels que :

- l'exécution des études cliniques (activité soumise aux Bonnes Pratiques Cliniques) ;
- la fabrication de petites quantités du médicament candidat (activité soumise aux Bonnes Pratiques de Fabrication) ;
- les activités pré-cliniques (activité soumise aux Bonnes Pratiques de Laboratoire).

La qualification et la surveillance de nos sous-traitants constituent deux piliers primordiaux de notre pilotage opérationnel permettant d'assurer la qualité d'exécution de nos programmes et la conformité réglementaire de nos activités. GENFIT réalise des audits réguliers de ses prestataires, afin d'assurer une surveillance rigoureuse de l'ensemble des activités sous-traitées.

Concernant le choix de ses fournisseurs et sous-traitants, GENFIT entend imposer un processus d'appel d'offre concurrentiel, de manière à introduire une concurrence objective, saine et effective entre les différentes parties prenantes susceptibles de collaborer avec l'entreprise. Une procédure mise à disposition de tous les collaborateurs depuis plusieurs années a été revue en 2021 pour y inclure une grille de décision comparative plus détaillée, comprenant différents indicateurs pondérés concernant la qualité, le prix des prestations, ou encore la réputation.

GENFIT veille à travailler avec des fournisseurs et sous-traitants dont les pratiques en font des acteurs responsables au regard des critères de tiers indépendants.

Depuis 2021, dans le cadre de ses échanges avec ses fournisseurs, GENFIT s'est efforcée de considérer les éléments liés au développement durable, de manière à prendre davantage en compte ce critère dans le processus de prise de décision. Cette démarche a fait l'objet d'un projet à part entière de mise à jour de la politique d'achat de l'entreprise.

### 4.3.3 Initiatives en matière de gouvernance - Feuille de route 2023

#### *Co-construction d'une analyse de matérialité avec nos principales parties prenantes*

GENFIT considère depuis toujours ses parties prenantes comme des partenaires incontournables avec lesquels elle doit façonner son écosystème pour le rendre le plus collaboratif possible, au service de sa "Raison d'être". Cette vision implique un dialogue régulier, transparent, et de qualité avec chacune d'entre elles, internes comme externes. En 2023, nous avons voulu formaliser davantage cet engagement en lançant un chantier destiné à co-construire les fondations d'une matrice de double matérialité, conformément aux **recommandations de l'EFRAG**, chargée par la commission européenne d'élaborer des normes communes d'informations extra-financières dans le cadre de la future CSRD. L'objectif est de consulter les parties prenantes pour mieux préciser, et surtout hiérarchiser les grands enjeux matériels de GENFIT, puis de les positionner sur une matrice à double entrée :

- en fonction de leur importance pour les parties prenantes internes et externes ;
- selon leur impact sur la réussite économique de GENFIT.

Ce travail de formalisation répond aussi aux exigences de la plupart des référentiels et constitue un socle essentiel à l'évolution continue de la stratégie globale de l'entreprise, dans un souci de performance extra-financière et financière.

Concrètement, cet exercice a été conduit en collaboration avec Euronext Corporate Services, choisi pour son caractère indépendant et pour sa connaissance des réglementations SFDR (Réglementation sur la divulgation d'informations relatives à la durabilité qui impose aux investisseurs européens de divulguer la manière dont ils intègrent les risques de durabilité dans leurs décisions d'investissement) et CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive, directive européenne qui élargira bientôt les obligations de reporting en matière de durabilité pour les émetteurs).

Les éléments à retenir suite à ce chantier "pilote" lancé en 2023 :

- ~40 parties prenantes impliquées, regroupées en ~12 catégories différentes
- 18 enjeux matériels pré-identifiés selon les recommandations de la CSRD, les normes ESRS et les considérations de l'entreprise, répartis selon 4 catégories ("Secteur-spécifique", "Social", "Gouvernance", "Environnement")
- des résultats et conclusions confortant GENFIT dans sa stratégie RSE telle que déployée depuis la fin de l'année 2021
- des retours positifs de la part des parties prenantes expertes en RSE, saluant le côté à la fois formel et précoce de l'exercice
- des enseignements utiles quant au niveau de maturité des différentes parties prenantes : hétérogène, il s'explique par le caractère pionnier de l'approche de GENFIT au sein de son secteur
- des conclusions de nature à préparer la prochaine itération.

---

## **Précisions sur les critères de performance extra-financière utilisés pour la rémunération variable du Directeur Général**

---

La prise en compte de la performance RSE est matérialisée au plus haut niveau par l'inclusion de critères de performance dans la rémunération du Directeur Général de la Société. Ces critères concernent l'exécution de la feuille de route RSE, la performance extra-financière globale mesurée selon un panel d'indices de référence, et la mesure d'autres indicateurs de nature sociale liés à la mixité, la diversité et la satisfaction du personnel de la Société. La mesure de la performance RSE représente 20 % de la rémunération variable annuelle du Directeur Général pour l'exercice 2023, soit autant que pour les critères financiers, et le versement sera conditionné aux avancées constatées sur 3 axes complémentaires :

- l'évolution des scores sur un panel de systèmes de notation indépendants (ISS, SASB, Ethifinance, BCorp, Moody's et/ou d'autres) ;
- l'exécution de la feuille de route 2023 ;
- l'évolution de certains critères spécifiques, notamment sociaux (mixité, diversité, satisfaction du personnel).

---

## **Poursuite du programme de formations et de sensibilisation à la RSE**

---

Un travail de sensibilisation a encore été effectué en 2023 avec des sessions d'information/sensibilisation s'adressant à tous, associées à des actions plus ciblées auprès de collaborateurs particulièrement impliqués dans la dynamique RSE.

Nous avons notamment commencé à décliner nos actions de sensibilisation en les **ciblant par métier**, de manière à dépasser les généralités et offrir à nos salariés des pistes d'action plus tangibles, et en adéquation avec leur cœur de métier : un webinar a par exemple été organisé pour l'équipe clinique sur "Creating Greener Clinical Trials" dans le but de les sensibiliser à l'importance d'intégrer des considérations environnementales dans les essais cliniques. Les participants ont été encouragés à réfléchir aux leçons principales et aux mesures concrètes applicables à nos essais, comme le recyclage des fournitures ou des kits de laboratoire utilisés. Cette démarche vise à promouvoir des pratiques plus durables directement liées à leur activité quotidienne.

Le Directeur des Affaires Corporate, représentant la RSE au sein du Comité Exécutif, a pour sa part suivi deux formations certifiantes : l'une auprès d'**Euronext** (Driving Corporate Sustainability Transformation), l'autre auprès de la **Harvard Business School Online** (Certificate in Sustainable Business Strategy)

Dans le cadre de la sensibilisation plus générale, des réunions trimestrielles ont été organisées avec les référents RSE afin de mettre l'accent sur des sujets spécifiques tels que la double matérialité, et de collecter des retours et suggestions.

De manière encore transverse, un atelier "La Fresque du Climat" (association loi 1901) a été mis en place pour aider l'ensemble des collaborateurs à comprendre les enjeux environnementaux d'une manière scientifique, dépassionnée, ludique et collaborative. Une cinquantaine d'initiatives pour agir sur notre environnement a été faite, la moitié concernant des initiatives professionnelles. Bon nombre d'entre elles concernaient des projets déjà en cours tels que le Cyber Clean up Challenge ou la réduction de notre empreinte carbone. Une autre partie concernait des propositions d'améliorations de nos locaux notamment en termes d'isolation et de gestion énergétique, là encore déjà étudiées avec le propriétaire de nos locaux, puisque nous ne pouvons être autonome sur ce type d'initiative.

---

## **Présentation régulière d'un tableau de bord RSE lors des réunions du Comité Exécutif**

---

La philosophie de GENFIT en matière de RSE ainsi que les moyens mis en œuvre au service de cette philosophie font depuis 2022 l'objet de présentations régulières, à tous les niveaux de l'entreprise, avec différents degrés de granularité. Depuis 2023, GENFIT inclut de manière systématique, pour chaque réunion du Comité Exécutif, un tableau de bord RSE préparé par le Directeur des Affaires Corporate et de la RSE. L'objectif est d'assurer une implication continue des membres du Comité, et un bon niveau d'information pour stimuler la réflexion dans ce domaine.

---

## **Ajout d'un volet plus détaillé sur les pratiques de lobbying dans le Code de Conduite et d'Éthique**

---

À la suite d'une décision prise en 2023, GENFIT a renforcé début 2024 le niveau de transparence en matière de lobbying, en intégrant un nouveau chapitre spécifique (chapitre 14) à son Code de Conduite et d'Éthique. Celui-ci détaille les engagements et les pratiques de l'entreprise concernant le lobbying. Le Code de Conduite et d'Éthique actualisé est accessible à tous via le site internet de la société, sous la section "[À propos - Éthique et Transparence](#)" à l'adresse [www.genfit.com](http://www.genfit.com). Cette mise à jour souligne notre engagement continu en matière d'éthique et de transparence dans nos activités.

À ce titre, toute activité de lobbying effectuée par GENFIT ou pour son compte doit respecter les principes ci-dessous :

- respecter les lois et règlements applicables ;
- être conduite dans le but de faire avancer les intérêts de GENFIT ;
- être conduite de manière ouverte et transparente (concernant les interlocuteurs et les objectifs des démarches) ;
- être entreprise et menée avec probité et intégrité ;
- toute hospitalité offerte doit respecter strictement des lois et réglementations applicables en matière d'anti-corruption ainsi que les politiques, règlements et codes de GENFIT. La provision de cadeau est strictement interdite.

À ces fins, GENFIT a mis en place une procédure de suivi et de contrôle des initiatives en matière de lobbying pour les collaborateurs concernés.

En 2023, la Société n'a pas mené d'initiatives de Lobbying. Nous adhérons cependant à des organisations, notamment sectorielles, qui peuvent être amenées à exercer des actions de représentation d'intérêts au niveau national ou international. À la date du présent rapport, la Société est membre de :

- EFPIA (Fédération Européenne des Associations et Industries Pharmaceutiques)
- Le LEEM (organisation professionnelle des entreprises du médicament opérant en France)
- L'ANSA (Association Nationale des Sociétés par Actions)
- France Biotech (association visant à promouvoir le développement des entreprises de l'innovation santé en France)

---

### **Initiatives additionnelles, dépassant le cadre de la feuille de route 2023**

---

#### **■ Politique globale d'engagement avec les patients et leurs accompagnants**

En prévision d'un engagement croissant de ses équipes auprès des patients et de leur famille, allant au-delà du seul Patient Advocacy Council lancé en 2023, GENFIT a défini de manière précise les règles d'engagement, avec notamment :

- une politique globale ;
- plusieurs chartes relatives à certaines activités spécifiques.

Ces bonnes pratiques seront définitivement validées en cours d'année 2024, et feront l'objet de sessions d'information et de formations dédiées pour tous les employés concernés.

#### **■ Formation des collaborateurs à la déontologie boursière en amont des résultats de l'essai de Phase 3 ELATIVE®**

En amont des résultats de l'essai clinique ELATIVE® de Phase 3 de juin 2023, les collaborateurs de GENFIT ont participé à une formation spécifique sur les règles de conduite boursière à respecter, également rappelées dans la Charte de déontologie boursière de la Société annexée au Code de Conduite et d'Éthique. Cette formation d'approfondissement a également été incluse dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

#### **■ Renforcement de la gouvernance en matière de cybersécurité, avec un groupe de travail dédié**

En 2023, le Conseil d'Administration a créé un groupe de travail sur la cybersécurité, présidé par un Administrateur et comprenant le DSI et d'autres employés clés de GENFIT dans ce domaine. Le président de ce groupe de travail sur la cybersécurité, membre du Conseil d'Administration, rend régulièrement compte au Conseil sur les questions de cybersécurité, permettant ainsi au Conseil d'administration de superviser efficacement l'évaluation et la gestion par la Direction Générale des risques relatifs à la cybersécurité, de renforcer la transparence sur les stratégies cyber mises en œuvre par les équipes opérationnelles et de renforcer leurs diligences à cet égard.

#### **■ Poursuite de la politique de formation continue du Conseil d'Administration : "Affaires réglementaires" et "Cybersécurité"**

En application de la recommandation R5 du Code de gouvernement d'entreprise Middledenext, le Conseil d'Administration, a mis en place en 2022 un plan de formation pour ses membres.

Trois sessions de formations avaient été ainsi réalisées au cours de l'exercice 2022, dont une formation sur la RSE (en lien avec le Comité ESG) et une formation sur les droits et devoirs des membres du Conseil. Dans le cadre du plan de formation du Conseil d'Administration arrêté en 2022, deux nouvelles sessions de formation des administrateurs ont ainsi été réalisées au cours de l'exercice 2023 portant sur les thématiques suivantes : « affaires réglementaires » et « cybersécurité ». Le Conseil d'administration a également été sensibilisé aux enjeux de l'intelligence artificielle générative dans le cadre de l'activité de GENFIT.

## 4.3.4 Indicateurs de mesure de progrès en matière de gouvernance

---

Nous mesurons notre performance dans ce domaine à l'aide d'indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs. Parmi eux :

### **Indicateurs relatifs à l'engagement de l'entreprise en termes de RSE**

*Objectif : Engagement fort du Conseil d'Administration et des tous les employés, sous l'impulsion du Comité ESG*

- Engagements volontaires nationaux et internationaux
- Données relatives à l'engagement des parties prenantes internes
- Collaborateurs ayant participé aux campagnes de formations et sensibilisation à la RSE

### **Indicateurs relatifs au processus d'auto-évaluation**

*Objectif : Travail d'auto-évaluation selon différentes approches complémentaires*

- Questionnaires d'auto-évaluation complétés

### **Indicateurs relatifs à l'éthique, la conformité, la qualité, et la transparence**

*Objectif : Suivi de la performance sur des indicateurs liés à l'éthique, la conformité, la qualité, ou encore la transparence*

- Nombre des notifications de régulateurs, procès ou des accidents liées aux essais cliniques
- Pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques
- Diversité au sein des instances dirigeantes
- Sensibilisation aux sujets d'éthique, de conformité et de transparence
- Pertes financières à la suite de procédures judiciaires pour cas de corruption
- Qualité des procédures internes et externes
- Gestion des litiges et contentieux
- Sécurité de l'information

### **Indicateurs relatifs à la performance financière**

- Chiffre d'affaires et autres produits d'exploitation
- Charges d'exploitation et résultat opérationnel
- Résultat financier
- Situation de trésorerie
- État du résultat net (comptes consolidés)
- État des autres éléments du résultat global (comptes consolidés)
- Tableau des Résultats Financiers de la Société au cours des cinq derniers exercices (comptes sociaux)

## 4.3.5 Évolution des indicateurs en matière de gouvernance

---

### **Indicateurs relatifs à l'engagement de l'entreprise en termes de RSE**

*Objectif : Engagement fort du Conseil d'Administration et des tous les employés, sous l'impulsion du Comité ESG*

#### ■ Engagements volontaires nationaux et internationaux

Voir chapitre [2.2 - Engagements volontaires](#).

#### ■ Données relatives à l'engagement des parties prenantes internes

- Minimum 2 réunions du Comité ESG par an
- 14 référents RSE volontaires issus de 14 services différents de l'entreprise
- 1 journée dédiée à nos collaborateurs, organisée par le CSE placée sous le thème de la RSE
- 1 weekend de séminaire pour tous les collaborateurs, organisé par le CSE placé sous le thème de la RSE
- 2 newsletters par an détaillant notamment nos initiatives en matière de RSE

- 5 sessions d'informations à destination de tous les collaborateurs sous divers formats (webinaire, sessions plénières, *Town Halls*)
- **Collaborateurs ayant participé aux campagnes de formations et sensibilisation à la RSE**
- Plus de 80 % des collaborateurs ont participé aux campagnes de sensibilisation à la RSE

---

### **Indicateurs relatifs au processus d'auto-évaluation**

*Objectif : Travail d'auto-évaluation selon différentes approches complémentaires*

---

En 2023, GENFIT a poursuivi sa démarche d'auto-évaluation de sa performance extra-financière selon différentes approches complémentaires. L'entreprise a soumis ou répondu à 7 questionnaires issus de 3 sources différentes :

- proposés spontanément par des actionnaires/investisseurs ;
- relatifs à des grilles d'agence de notation reconnues ;
- sélectionnés par nos soins car considérés pertinents.

---

### **Indicateurs relatifs à l'éthique, la conformité, la qualité, et la transparence**

*Objectif : Suivi de la performance sur des indicateurs liés à l'éthique, la conformité, la qualité, ou encore la transparence*

---

- **Nombre des notifications de régulateurs, procès ou des accidents liées aux essais cliniques**

Aucun élément de cette nature n'est à déclarer.

- **Pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques**

Aucune procédure judiciaire de cette nature n'est à déclarer.

- **Diversité au sein des instances dirigeantes**

Au 31 décembre 2023, le Conseil d'Administration compte cinq femmes sur neuf membres, soit 56%. Le Conseil d'Administration compte également plusieurs nationalités en son sein : française, britannique, américaine et italienne.

Le Comité Exécutif compte quant à lui cinq femmes sur treize membres à la date du présent rapport. Le Comité Exécutif compte également plusieurs nationalités en son sein : française, américaine, marocaine, canadienne et néerlandaise.

- **Sensibilisation aux sujets d'éthique, de conformité et de transparence**

Nous travaillons au quotidien dans un esprit d'éthique et d'intégrité. Nous nous efforçons de nous conformer aux normes de notre industrie, individuellement et en tant qu'entreprise. Les travaux de conformité et d'éthique sont animés par le Chief Compliance Officer et son équipe.

- *Mise à disposition du Code de Conduite et d'Éthique et formations*

Le document socle de l'éthique chez GENFIT est le Code de Conduite et d'Éthique. Il a été élaboré par le Conseil d'administration et la Direction générale lors de l'introduction en bourse de la Société au Nasdaq en 2019 puis régulièrement mis à jour pour tenir compte des évolutions législatives et opérationnelles. Le code fixe un cadre commun sur la manière dont nous interagissons, non seulement entre nous, collaborateurs de GENFIT, mais également avec nos parties prenantes. Le code est décliné sous forme de « Guide du collaborateur », il rappelle en premier lieu les valeurs fondamentales de GENFIT, couvre 19 chapitres thématiques et inclut 4 politiques spécifiques, dont la politique anti-corruption et celle précisant la procédure de signalement et de traitement des violations suspectées ou effectives du Code ou de la Loi. La Direction Générale et le Conseil d'Administration ont confié la gestion et l'interprétation courante du Code au Chief Compliance Officer. La Direction des Ressources Humaines et l'instance représentative du personnel sont également impliquées lors des mises à jour du Code et dans le cadre de sa diffusion effective. En plus du Chief Compliance Officer, les managers opérationnels sont également des points de contact de proximité pour toute questions liées au Code chez GENFIT.

Tous les collaborateurs de GENFIT (France, Etats-Unis et Suisse) sont tenus de suivre, en personne ou par le biais de webinaires, une formation spécifique au Code de Conduite et d'Éthique.

Le Code de Conduite et d'Éthique de GENFIT est accessible à tous via notre site internet en [cliquant ici](#).

- *Autres formations relatives à la conformité et à l'éthique*

Outre le Code de Conduite et d'Éthique, diverses politiques et procédures relatives à l'éthique et à la conformité, spécifiques à notre secteur d'activité, sont mises en place pour guider les collaborateurs de GENFIT dans l'exercice de leurs missions quotidiennes.

Tous les collaborateurs ont également été tenus de suivre une formation régulière, sur une variété d'autres sujets de conformité et d'éthique, tels que le traitement des données personnelles, les relations avec les professionnels de santé, les communications promotionnelles et non promotionnelles, la confidentialité et les médias sociaux.

Selon le contexte opérationnel et législatif, des formations d'approfondissement sur certains thèmes spécifiques sont prévues ponctuellement. Enfin, les différentes formations sont assorties d'un questionnaire post-formation permettant de vérifier les connaissances acquises par les participants.

En amont des résultats de l'essai clinique ELATIVE® de Phase 3 de juin 2023, les collaborateurs de GENFIT ont participé à une formation spécifique sur les règles de conduite boursière à respecter, également rappelées dans la Charte de déontologie boursière de la Société annexée au Code de Conduite et d'Éthique. Cette formation d'approfondissement a également été incluse dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

#### ■ Pertes financières à la suite de procédures judiciaires pour cas de corruption

GENFIT n'a fait l'objet d'aucune procédure judiciaire de ce type.

#### ■ Qualité des procédures internes et externes

En 2023, GENFIT a poursuivi sa démarche d'amélioration continue de son système de gestion de la qualité, dans un esprit de contrôle du niveau de risque sur son activité. Parmi les dispositions prises :

- de nombreuses mises à jour du Système de Management de la Qualité, avec la contribution de plusieurs groupes de travail, aboutissant à de nouvelles procédures opérationnelles documentées, validées et diffusées à travers un outil dédié garantissant un bon niveau d'information pour chaque collaborateur quant aux procédures à suivre et aux bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de son activité spécifique ;
- une présentation régulière des indicateurs de Qualité à tous les membres du Comité Exécutif, de manière à assurer un suivi transparent des progrès réalisés dans l'entreprise.

Chaque nouveau document entrant en vigueur est envoyé aux salariés concernés pour une lecture approfondie, suivie d'un processus d'approbation obligatoire.

Un outil de reporting et d'alerte accessible depuis l'intranet est à la disposition des collaborateurs. Il permet notamment d'envoyer une notification au service Qualité lorsqu'une piste d'amélioration est identifiée, afin qu'une action soit prise : adaptation d'une procédure en vigueur, proposition de nouvelle procédure, solution en interne ou en externe, etc.

Afin d'assurer la qualité du travail fourni par les équipes et l'application des procédures, des audits sont régulièrement réalisés, pilotés par le service Qualité.

	2023	2022	2021
Nombre de documents dans notre système	1 077	846	500
Nombre de documents créés ou mis à jour	417	125	100
Nombre d'incidents qualité reportés	55	44	34
Nombre d'incidents qualité résolus	41	22	25

En 2023, l'augmentation significative du nombre de documents créés ou mis à jour s'explique par une campagne de mise à jour des documents relatifs aux activités de recherche.

L'augmentation du nombre d'incidents qualité reportés s'explique par des formations et la sensibilisation des collaborateurs quant à l'importance de remonter les déviations dans leurs activités, dans un souci de contrôle continu de la qualité.

Cette année, 19 change control qui ont accompagnées des changements majeurs dans les processus/activités déjà implémentées, ont été initiés, permettant d'étudier les impacts, d'analyser les risques et de prévoir un plan de maîtrise associé.

Pour répondre aux exigences réglementaires, l'implémentation du processus de validation des systèmes informatiques a permis la validation des 4 systèmes :

- Veeva Qdocs
- Veeva Submission
- Veeva eTMF
- Veeva Training

Cela permet de garantir la fiabilité et la sécurité des données et maîtriser les risques associés à leur utilisation.

Afin de maintenir les compétences des équipes impliquées dans le développement clinique, 6 Formations GxP ont été dispensées en 2023 :

- Formation Data integrity
- Formation aux Bonnes Pratiques Cliniques
- Formation aux Bonnes Pratiques de Fabrication
- Formation « Clinical Trial Regulations »
- Formation à la protection des données personnelles dans les essais cliniques
- Formation à la pharmacovigilance
- Formation validation systèmes informatiques

#### ■ **Gestion des litiges et contentieux**

Peu de litiges et contentieux significatifs sont à déplorer ces dernières années.

En mai 2020, à la suite de l'annonce de la Société sur les résultats intermédiaires de son essai clinique de Phase 3 RESOLVE-IT® évaluant élapafibrane dans la MASH (anciennement NASH) aux termes duquel élapafibrane n'a pas démontré d'effet statistiquement ni sur le critère principal ni sur les critères secondaires d'évaluation, un recours collectif (class action) des actionnaires a été déposé auprès d'un tribunal d'Etat du Commonwealth du Massachusetts, citant la Société, son Conseil d'Administration et certains membres de sa Direction Générale en tant que défendeurs. Le recours allègue que la société et les autres défendeurs auraient fait des déclarations trompeuses sur le développement d'élapafibrane dans le cadre de l'introduction en bourse de la Société aux États-Unis en violation du droit boursier fédéral américain.

En octobre 2020, le plaignant a volontairement abandonné l'action déposée auprès d'un tribunal d'Etat du Commonwealth du Massachusetts. Toutefois, en décembre 2020, le même plaignant a déposé un nouveau recours auprès du tribunal de l'Etat de New York, alléguant de griefs substantiellement similaires à ceux du recours précédent à l'encontre des mêmes défendeurs que dans le recours précédent mais également des banques ayant accompagné la Société dans le cadre de son introduction en bourse aux États-Unis.

En août 2021, la Cour Suprême de l'Etat de New York a rejeté la requête avec préjudice. Le plaignant a fait appel de cette décision et, en décembre 2022, le premier département de la Division d'Appel de la Cour Suprême a confirmé la décision de rejet de la requête à l'exception de l'expression : « with préjudice ». Le délai pour faire appel de la décision de la Division d'Appel de la Cour Suprême a expiré en janvier 2023.

#### ■ **Sécurité de l'information**

En tant qu'acteur de l'innovation médicale, GENFIT est conscient de sa responsabilité en matière de sécurité de l'information et des données, qu'il s'agisse de données financières ou de données médicales impliquant des tiers.

A ce titre, nous suivons avec attention l'évolution des risques en matière de sécurité des systèmes d'information. Dans cette optique, de nombreuses mises à jour sont effectuées au niveau des infrastructures, de la maintenance des serveurs, ou encore des mises à jour de logiciel et antivirus, et des audits de sécurité sont régulièrement menés.

La généralisation du télétravail a également été l'occasion d'intensifier le travail d'éducation et de sensibilisation des collaborateurs dans ce domaine. Plusieurs campagnes ciblées et des formations spécifiques sont organisées pour s'assurer que chaque collaborateur puisse non seulement prendre conscience des dangers existants, mais puisse aussi mettre en pratique les recommandations élaborées par la Direction des Systèmes d'Information. Ces formations sont obligatoires pour tous les salariés quel que soit leur site de rattachement.

Chez GENFIT, 100 % des salariés suivent dans le cadre de leur parcours d'intégration, un panel de formations relatives à la sécurité de l'information. Il se déroule en 3 temps :

- les nouveaux arrivants visionnent 8 vidéos d'information générale sur la sécurité de l'information
- puis répondent à un quiz pour valider leur compréhension ; La note médiane de réussite est de 91 %
- enfin ils reçoivent une formation dispensée par notre Responsable de la Sécurité du Système d'Information.

Les salariés présents dans l'entreprise avant juin 2022 ont suivi une campagne de re-sensibilisation et ont également répondu à un quiz pour évaluer leurs connaissances ; La note médiane de réussite est de 100 %.

Afin de s'assurer que les risques et comportements à adopter sont bien compris par tous, la Direction des Systèmes d'Information mène des campagnes de test bi-mensuelles. En 2023, le taux de bonnes réponses était de 83,4 %. En parallèle des campagnes mensuelles de "phishing" sont mises en place pour s'assurer de la vigilance de nos collaborateurs.

En 2023, 2 nouvelles procédures ont été mises en place :

- La procédure de gestion des incidents de sécurité informatique définit les types d'évènements, les catégorise et précise les moyens mis en œuvre pour y répondre. Les rôles et responsabilités des différents intervenants impliqués dans la gestion de crise y sont également formalisés.
- La procédure d'évaluation de la sécurité du SI chez les sous-traitants comporte 2 objectifs principaux :
  - o évaluer la maturité en termes de sécurité du SI chez le prestataire en s'appuyant sur les mesures d'hygiène définies par l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI)
  - o évaluer la sécurité des logiciels mis en œuvre dans le cadre des prestations réalisées / services fournis à GENFIT.

En 2023, pour confirmer l'importance accordée aux problématiques liées à l'information et aux données, GENFIT a nommé un correspondant Cybersécurité au sein du Conseil d'Administration.

En 2023, le Conseil d'Administration a créé un groupe de travail sur la cybersécurité, présidé par un Administrateur et comprenant le DSI et d'autres employés clés de GENFIT dans ce domaine. Le président de ce groupe de travail sur la cybersécurité rend régulièrement compte au Conseil sur les questions de cybersécurité, permettant ainsi au Conseil d'administration de superviser efficacement l'évaluation et la gestion par la Direction Générale des risques relatifs à la cybersécurité, de renforcer la transparence sur les stratégies cyber mises en œuvre par les équipes opérationnelles et de renforcer leurs diligences à cet égard.

---

### **Indicateurs relatifs à la performance financière**

---

Dans le cadre de ce rapport de performance extra-financière, GENFIT rappelle les principales données économiques présentées dans son Document d'Enregistrement Universel 2023. Ce dernier est disponible sur notre site internet [en cliquant sur ce lien](#).

#### **■ Chiffre d'affaires et autres produits d'exploitation**

En 2023, les produits d'exploitation se sont élevés à 38,2 millions d'euros contre 26,6 millions d'euros en 2022.

En 2023, notre chiffre d'affaires s'élève à 28,6 millions d'euros, contre 20,2 millions d'euros en 2022.

Les revenus pour 2023 sont principalement composés des éléments suivants :

- 13,3 millions d'euros sont attribuables à un paiement d'étape facturé à Ipsen en décembre 2023 conformément à l'accord de collaboration et de licence signé en décembre 2021. Ce paiement d'étape a été déclenché par l'acceptation du dépôt de la NDA auprès de la FDA américaine et de la demande d'autorisation d'AMM auprès de l'EMA pour l'approbation accélérée d'élafibranor.
- 8,7 millions d'euros de revenus sont attribuables à la reconnaissance partielle du produit différé de 40,0 millions d'euros de 2021, en phase avec l'avancement de l'étude clinique ELATIVE® et des dépenses engagées représentatives de l'avancement.
- 6,5 millions d'euros de revenus ont été générés par les services rendus dans le cadre de l'accord de services de transition et de l'accord de services de transition de la « Part B », signés respectivement en avril 2022 et en septembre 2023 par GENFIT et Ipsen, afin de faciliter la transition de certaines activités liées à l'essai clinique de Phase 3 ELATIVE® jusqu'au transfert complet de la responsabilité de l'essai à Ipsen.
- 0,1 million d'euros sont attribuables à d'autres activités annexes.

Les autres produits d'exploitation s'élèvent à 9,6 millions d'euros en 2023 contre 6,4 millions d'euros en 2022, et sont principalement composés des éléments suivants :

- Le crédit d'impôt recherche (CIR) d'un montant de 5,8 millions d'euros.
- Les subventions et aides gouvernementales s'élèvent à 3,3 millions d'euros en 2023 (34 millions d'euros en 2022). L'augmentation est dû au constat d'échec de l'avance remboursable de 3,2 millions d'euros de Bpifrance (IT-DIAB) dans un contrat cadre d'aide à l'innovation impliquant plusieurs partenaires scientifiques dont le chef de file est la Société. Il faut noter que le programme s'est terminé le 31 décembre 2014.

## ■ Charges d'exploitation et résultat opérationnel

Les charges d'exploitation se sont élevées à 64,8 millions d'euros en 2023, contre 53,9 millions d'euros en 2022, comprenant les frais de recherche et développement, les frais généraux et administratifs, les frais de marketing et de pré-commercialisation, les frais de réorganisation et restructuration, et les autres produits et charges opérationnels.

Cette augmentation est due à plusieurs facteurs :

- L'augmentation des frais de recherche et développement de 10,7 millions d'euros, qui s'explique globalement par l'augmentation des coûts liés à des nouveaux programmes et candidats-produits, notamment VS-01 et GNS561, compensé par une réduction des coûts d'étude liés à NTZ.
- L'augmentation des frais généraux et administratifs de 1,3 millions d'euros, qui s'explique globalement par l'augmentation des effectifs.
- La diminution des frais marketing et de pré-commercialisation de 0,1 millions d'euros.
- La diminution des frais de réorganisation et restructuration de 0,5 millions d'euros des reprises de provisions pour locaux inutilisés, l'étude RESOLVE-IT<sup>®</sup> étant terminée.
- La diminution des autres charges d'exploitation de 0,5 millions d'euros.

En 2023, GENFIT a généré une perte opérationnelle consolidée de 26,6 millions d'euros, contre une perte opérationnelle consolidée de 27,3 millions d'euros en 2022.

## ■ Résultat financier

En 2023, le résultat financier s'est monté à une perte de 1,9 millions d'euros, contre un résultat financier positif de 3,5 millions d'euros en 2022.

Ce résultat pour 2023 se compose principalement de 0,5 millions d'euros de gain de change sur la trésorerie et les équivalents de trésorerie, de 3,2 millions d'euros de produits d'intérêts, compensés par 4,6 millions d'euros des charges d'intérêts sur opérations de financement et de 1,0 million d'euros de pertes de change.

## ■ Situation de trésorerie

Au 31 décembre 2023, la trésorerie et les équivalents de trésorerie de la Société s'élevaient à 77,8 millions d'euros contre 136,0 millions d'euros au 31 décembre 2022.

Ce montant n'inclut pas la réception en février 2024 d'un paiement d'étape de 13,3 millions d'euros de la part d'Ipsen, facturé en décembre 2023, déclenché par l'acceptation du dépôt de la NDA par la FDA et de l'AMM par l'EMA pour l'homologation accélérée d'élaflibanor dans la PBC en décembre 2023.

Comme indiqué dans nos communications précédentes, GENFIT s'attend à recevoir en 2024 des paiements d'étape d'un montant total d'environ 89 millions d'euros (incluant le paiement d'étape de 13,3 millions d'euros déjà reçu en février 2024), sous réserve de l'approbation et de la commercialisation d'élaflibanor dans la PBC.

La diminution de la trésorerie et des équivalents de trésorerie entre le 30 septembre 2023 et le 31 décembre 2023 rend compte de nos efforts soutenus de recherche et développement engagés notamment dans le cadre :

- de UNVEIL-IT<sup>®</sup>, notre essai clinique de Phase 2 évaluant VS-01 dans l'ACLF;
- de notre programme de développement de GNS561 dans le cholangiocarcinome ;
- de notre programme de développement de NTZ dans l'ACLF ;
- des travaux de développement pré-clinique de SRT-015 dans l'ACLF ;
- et dans la cadre de l'essai ELATIVE<sup>®</sup>, et plus précisément dans la partie de l'essai clinique de Phase 3 évaluant élaflibanor dans la PBC qui n'a pas encore été transférée à Ipsen.

La Société prévoit que sa trésorerie et ses équivalents de trésorerie permettront le financement de ses dépenses opérationnelles et dépenses en capital jusque, approximativement, au quatrième trimestre 2025. Cette estimation est basée sur les hypothèses et les programmes actuels, et ne tient pas compte d'éventuels événements exceptionnels. Cette estimation inclut les futurs paiements d'étape que nous escomptons encore recevoir en 2024, sous réserve de l'approbation par les autorités réglementaires concernées et des lancements commerciaux américains et européens d'élaflibanor dans la PBC par Ipsen, pouvant représenter un total d'environ 75,2 millions d'euros.

■ **État du résultat net (comptes consolidés)**

<i>(en milliers d'euros, sauf résultat par action)</i>	<b>Exercice clos le</b>	
	<b>31/12/2022</b>	<b>31/12/2023</b>
<b>Produits d'exploitation</b>		
Revenus	20 195	28 565
Autres produits	6 371	9 610
<b>Produits d'exploitation</b>	<b>26 566</b>	<b>38 176</b>
<b>Charges d'exploitation</b>		
Frais de recherche et développement	(35 818)	(46 503)
Frais généraux et administratifs	(16 405)	(17 741)
Frais marketing et de pré-commercialisation	(992)	(876)
Frais de réorganisation et restructuration	11	505
Autres produits et charges opérationnels	(652)	(141)
<b>Résultat opérationnel</b>	<b>(27 289)</b>	<b>(26 580)</b>
Produits financiers	8 212	3 680
Charges financières	(4 758)	(5 614)
<b>Résultat financier</b>	<b>3 453</b>	<b>(1 934)</b>
<b>Résultat net avant impôt</b>	<b>(23 836)</b>	<b>(28 514)</b>
Produit / (charge) d'impôt	116	(380)
<b>Résultat net</b>	<b>(23 719)</b>	<b>(28 894)</b>
<b>Résultat de base / dilué par action attribuable aux actionnaires</b>		
Résultat de base par action (€/action)	(0,48)	(0,58)
Résultat dilué par action (€/action)	(0,48)	(0,58)

■ **État des autres éléments du résultat global (comptes consolidés)**

<i>(en milliers d'euros)</i>	<b>Exercice clos le</b>	
	<b>31/12/2022</b>	<b>31/12/2023</b>
<b>Résultat net</b>	<b>(23 719)</b>	<b>(28 894)</b>
Ecarts actuariels nets d'impôt	258	(51)
Gains (pertes) enregistrés en capitaux propres non transférables en compte de résultat	258	(836)
Ecarts de conversion	(1 366)	2 340
Gains (pertes) enregistrés en capitaux propres transférables en compte de résultat	(1 366)	2 340
<b>Résultat global</b>	<b>(24 827)</b>	<b>(27 390)</b>

■ **Tableau des Résultats Financiers de la Société au cours des cinq derniers exercices (comptes sociaux)**

	A la date du				
(en euros)	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
<b>A - Situation financière en fin d'exercice</b>					
a) Capital social	12 458 746	12 458 746	12 453 872	9 714 654	7 795 980
b) Nombre d'actions émises	49 834 983	49 834 983	49 815 489	38 858 617	31 183 921
c) Nombre d'obligations convertibles en actions	1 923 662	1 923 662	1 923 662	6 081 081	6 081 081
<b>B - Résultat global des opérations effectives</b>					
a) Chiffre d'affaires hors taxes	28 565 419	20 194 870	80 063 763	30 836 967	68 937
b) Bénéfice avant impôt, amortissements et provisions	(24 418 039)	(25 857 418)	69 769 486	(64 229 640)	(80 837 941)
c) Impôt sur les bénéfices	5 806 662	6 017 022	221 446	8 128 931	7 417 110
d) Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	(18 611 377)	(19 840 396)	69 990 931	(56 100 709)	(73 420 831)
e) Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	(20 186 528)	(20 710 588)	70 069 416	(60 524 504)	(75 733 978)
f) Participation des salariés	0	0	(628 028)	0	0
<b>C - Résultat des opérations réduit à une seule action</b>					
a) Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	(0,37)	(0,40)	1,41	(1,44)	(2,35)
b) Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	(0,41)	(0,42)	1,41	(1,56)	(2,43)
c) Dividende versé à chaque action	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>D - Personnel</b>					
a) Nombre de salariés	134	119	112	161	127
b) Montant de la masse salariale	(10 042 644)	(9 302 706)	(8 334 529)	(11 061 537)	(7 742 777)
c) Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux	(4 303 448)	(4 052 566)	(4 306 675)	(4 730 264)	(3 649 024)

## 4.4 | Notre engagement environnemental

---

4.4.1 Notre vision de l'engagement environnemental .....	<u>73</u>
4.4.2 Nos politiques et engagements en matière environnementale .....	<u>73</u>
4.4.3 Initiatives environnementales - Feuille de route 2023 .....	<u>74</u>
4.4.4 Indicateurs de mesure de progrès environnemental .....	<u>78</u>
4.4.5 Évolution des indicateurs environnementaux .....	<u>78</u>

---



## 4.4.1 Notre vision de l'engagement environnemental

---

### *Une démarche d'amélioration continue*

---

Les répercussions des activités humaines sur le changement climatique sont un défi mondial étroitement lié à la santé, notre domaine d'expertise. Cela justifie notre engagement à rendre notre modèle de développement durable plus respectueux de l'environnement, en améliorant la mesure de notre impact, en renforçant la prévention des risques climatiques et environnementaux, et en optimisant notre gestion des déchets.

Bien que l'impact environnemental de nos activités soit limité, nous sommes convaincus que les pratiques environnementales d'une entreprise peuvent être améliorées à plusieurs niveaux, par divers moyens, tous convergents vers un même objectif :

- Par des changements d'infrastructure majeurs ;
- À travers des actions quotidiennes qui, adoptées par tous les employés, peuvent avoir un effet significatif ;
- Via des initiatives spécifiques menées par des acteurs externes, comme des campagnes de sensibilisation, le soutien à des efforts déjà en cours par d'autres parties prenantes, ou l'utilisation de mécanismes de compensation carbone.

En 2023, comme les années précédentes, GENFIT a œuvré selon ces trois axes.

Tout en cherchant à prendre des décisions responsables pour protéger l'environnement chaque fois que possible, nous tenons à préciser que les laboratoires de GENFIT ne sont pas concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

### *Une activité peu consommatrice en ressources naturelles et matières premières*

---

GENFIT se distingue dans le paysage de la santé par son modèle d'affaires unique, typique des sociétés de biotechnologie qui se concentrent exclusivement sur la recherche et le développement. Les principaux actifs de l'entreprise sont intangibles, incluant des brevets pour des molécules non commercialisées et des algorithmes. À ce jour, GENFIT ne commercialise ni ne produit de médicaments, et n'exploite donc aucune chaîne de production, directe ou indirecte. Son besoin en matières premières est minime, et sa chaîne d'approvisionnement est presque inexistante. De plus, ne fabriquant aucun produit et ne fournissant aucun service, l'entreprise n'utilise aucune chaîne de distribution, ce qui réduit considérablement son utilisation des ressources naturelles, car elle ne possède aucun point de vente, ni direct ni indirect, et ne dispose d'aucune force de vente, que ce soit sur le terrain ou en ligne.

L'impact environnemental principal de GENFIT est donc principalement lié à la consommation d'énergie pour les bâtiments où travaillent ses employés, et aux quelques déplacements professionnels.

## 4.4.2 Nos politiques et engagements en matière environnementale

---

### *Fournisseurs d'eau et d'énergie*

---

L'eau nous est distribuée par le fournisseur local ILEO, qui assure sa distribution dans 62 communes de la métropole européenne lilloise (de la sortie usine jusqu'au robinet). De nombreuses opérations de préservation et d'analyse sont mises en place par ILEO pour garantir la qualité de l'eau, et à chaque étape de la production et de la distribution de l'eau, la MEL s'assure de sa qualité dans les forages, lors de la production, au cours du traitement de l'eau et dans le circuit de distribution.

En ce qui concerne l'électricité, GENFIT s'approvisionne chez le fournisseur français EDF, dont la production est principalement assurée par des centrales nucléaires, puis par des énergies fossiles, hydraulique et autres renouvelables. EDF spécifie que le mix de fourniture 2023 sera publié en septembre/octobre 2024. En 2023, GENFIT s'est également approvisionné chez EDF pour le gaz.

---

### **Utilisation de matériaux durables**

---

GENFIT est un laboratoire de recherche et développement ne fabriquant aucun produit. Notre chaîne d'approvisionnement se limite donc à quelques achats de produits et de services effectués dans le cadre de la conduite de nos projets scientifiques, ou en soutien général de nos activités.

Cependant, nous sommes sensibles à la pérennité des produits que nous achetons, et privilégions la durabilité des matériaux utilisés (comme pour les bureaux, ou le mobilier extérieur que nous avons remplacé) et la provenance, que l'on souhaite locale, ou française lorsque c'est possible.

---

### **Développement ou préservation de la biodiversité**

---

Nous avons fait le constat et pris conscience des enjeux liés à la biodiversité à l'échelle mondiale. Nous avons, en tant qu'entreprise et notamment en tant qu'acteur engagé dans la santé humaine, un rôle à jouer pour la préservation de la biodiversité. Il est essentiel de noter qu'à ce jour, notre empreinte sur la biodiversité est relativement faible en comparaison avec les entreprises du secteur pharmaceutique. Pour renforcer notre engagement envers la préservation de la biodiversité, en 2023 nous avons désigné une référente biodiversité. Pour plus d'informations, voir le [Chapitre 4.4.3 "Initiatives environnementales - Feuille de route 2023"](#).

Cependant, nous avons choisi d'agir pour la protection de la biodiversité en mettant en place des actions locales sur notre site de Loos, et avons nommé une référente "Résidus médicamenteux et pollution de l'eau".

Pour plus de détails, voir le [Rapport de Performance Extra-Financière 2023 section "4.4.5 - Adaptation de nos extérieurs afin de mieux respecter la biodiversité"](#).

---

### **Usage d'éclairage responsable**

---

GENFIT s'engage à privilégier son éclairage avec des solutions LED. Ce choix est d'abord justifié par une volonté de réduire notre consommation d'énergie, puisque les solutions d'éclairage LED sont à basse consommation. Il l'est ensuite par la dimension durable de cette technologie, puisqu'en plus d'être à faible consommation, une ampoule LED se caractérise par sa durabilité. En effet, une lampe LED peut fonctionner entre 30 000 et 50 000 heures, contre 2 000 heures pour une ampoule halogène et 1 000 heures pour une lampe à incandescence.

Par ailleurs, GENFIT a recours à des interrupteurs automatiques détectant les passages, et n'allumant l'éclairage que lorsque c'est nécessaire. Surtout, ils éteignent automatiquement la lumière si aucune présence n'est détectée, évitant les gaspillages inutiles.

## **4.4.3 Initiatives environnementales - Feuille de route 2023**

---

---

### **Poursuite de la démarche visant à mesurer nos émissions carbone, pour définir une éventuelle trajectoire 2030 ou 2035**

---

2022 avait été une année de transition importante pour GENFIT en matière de bilan carbone puisque nous avons lancé un chantier destiné à progressivement mettre en place les outils nécessaires à une mesure efficace de nos émissions sur les scopes 1, 2 (voire 3, en fonction de l'importance de cet enjeu aux yeux de nos parties prenantes). L'idée était de se rapprocher des recommandations de L'accord de Paris dans le cadre de la transition énergétique à laquelle chaque entreprise doit contribuer. L'outil utilisé, répondant aux recommandations de l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et du SBTi (Science Based Target initiative) pour ce qui est de la trajectoire, est celui recommandé pour l'industrie pharmaceutique française à travers le LEEM. Il implique un changement significatif dans la méthodologie de collecte des informations puisqu'il vise un périmètre nettement plus large lié à la chaîne amont/aval.

En 2023, GENFIT s'est efforcé de produire son bilan carbone en suivant ces recommandations et méthodes de calcul. L'entreprise continue par ailleurs à assurer une veille destinée à déterminer le niveau de reporting adéquat : correspondant à son activité, tenant compte des objectifs de la COP21, des futures exigences réglementaires liées à la CSRD (encore en cours de d'élaboration), et des conclusions de son exercice de double matérialité conduit avec ses parties prenantes en début d'année 2024.

---

## Exploration des possibilités de réduction de la consommation de gaz et d'électricité

---

L'utilisation de gaz pour le chauffage est l'un des principaux postes impactant l'empreinte carbone de GENFIT en raison des normes TS 17441 (DIN 1946 T7) nécessitant un renouvellement de l'air pour les laboratoires de type/catégorie L1 et L2. En 2023, GENFIT a continué à étudier les possibilités de réduire sa consommation en énergies fossiles, en collaboration avec le propriétaire des locaux où se trouvent ses laboratoires ainsi que le siège social de l'entreprise. Un audit du bâtiment a notamment été lancé avec lui, afin d'identifier les postes d'émissions et les possibles actions à mettre en place en priorité.

Pour rappel, GENFIT, en sa qualité de locataire, n'a pas la pleine autorité sur ces sujets : la réflexion sera donc menée avec le propriétaire du site de l'entreprise dont la responsabilité, le pouvoir de décision et les marges de manœuvre en la matière sont beaucoup plus larges. L'étendue de l'effort dépendra en partie des conclusions des parties prenantes concernant la matérialité des enjeux, notamment sur le volet environnemental.

En 2023, GENFIT a également suivi avec attention les développements concernant l'autoroute de la chaleur en cours de déploiement dans la Métropole Européenne Lilloise, en particulier pour alimenter la parc Eurasanté. Pour rappel, le projet financé par le fonds FEDER et l'ADEME consiste à créer 40 kilomètres de canalisations (20 km aller et 20 km retour) dans le but de faire circuler de l'eau chaude provenant de la combustion des déchets ménagers métropolitains, exercée par le Centre de Valorisation Énergétique des déchets à Halluin (CVE). Il a été mis en service entre 2020 et 2021. Le futur périmètre du réseau métropolitain de chaleur urbaine concernera plusieurs communes dont Loos, couvrant ainsi le Parc Eurasanté. Conformément au Plan climat, ce futur réseau élargi fixe l'objectif ambitieux d'atteindre un taux de 70 % minimum d'Énergies Renouvelables et Récupérables.

---

## Nomination d'un référent "protection de la biodiversité, et de l'eau comme ressource naturelle" et mise en place d'une politique des bonnes pratiques en la matière

---

Bien que GENFIT ne soit pas actuellement concernée par le sujet des résidus médicamenteux dans l'eau liés à la consommation de médicaments (cf. section 7.3.3.) l'entreprise s'intéresse néanmoins à cette question, comme les grandes sociétés de l'industrie pharmaceutique qui sont amenées à prendre des mesures liées aux réglementations en vigueur.

Afin de maintenir un niveau de connaissance adéquat et de mettre en place d'éventuelles actions en accord avec les activités de GENFIT, une référente, travaillant comme cheffe de projet au sein du département de gestion des programmes, a été nommée en 2023, avec pour objectif l'élaboration d'une politique en matière de protection de la biodiversité et des ressources naturelles telles que l'eau.

Cette politique reposera d'une part sur une veille scientifique et bibliographique portant sur la micro et la macro-pollution, ainsi que sur l'empreinte carbone de l'ensemble du cycle de vie des molécules pharmaceutiques (synthèse, conditionnement, approvisionnement, assimilation, destruction), et d'autre part sur une étude de la biodégradabilité des molécules les plus avancées de notre portefeuille de candidats-médicaments : VS-01-ACLF et NTZ.

Les avancées de ses recherches seront présentées dans des réunions mensuelles. Ce travail de veille nous permet de rester en phase avec les plus récentes réglementations en vigueur dans le domaine mais également d'explorer les éventuelles pistes nous permettant de produire des médicaments avec un cycle de vie le moins impactant possible sur l'environnement.

---

## Cyber Clean Up Challenge

---

En 2023, GENFIT s'est donné l'ambition de travailler sur un autre aspect de la responsabilité environnementale : sa pollution liée au numérique. Ainsi, l'entreprise a posé les bases d'un "Cyber Clean up Challenge" porté par le service informatique. Sa vocation est d'accompagner les collaborateurs dans le nettoyage des données stockées dans le cloud, dans les équipements numériques et les serveurs de l'entreprise, dans le but de contribuer à l'amélioration du bilan carbone de cette dernière. En parallèle, l'entreprise mènera une réflexion visant l'optimisation continue de ses méthodes et usages en matière de numérique.

L'équipe organisatrice du challenge s'est d'abord formée à l'impact de la pollution numérique en suivant les MOOCs proposées par Digital Clean Up Day, afin de partager des chiffres concrets et de proposer des pistes d'action efficaces aux collaborateurs. Ces derniers seront encouragés à nettoyer leurs espaces numériques afin de réduire leur empreinte carbone digitale.

Une conférence aura lieu en mai 2024, dans le cadre du Digital Clean Up Day 2024, afin de marquer le lancement de ce challenge. Des informations sur l'impact de la pollution numérique ainsi que des conseils et de « bonnes pratiques » seront transmis aux collaborateurs. GENFIT a pour but de supprimer entre 300 et 350 Go de données d'ici fin 2024 et continuera à l'avenir à se fixer des objectifs.

---

## Mise en place d'un "Budget carbone" pour un département pilote

---

A la manière d'un budget financier annuel surveillant les écarts éventuels dans les dépenses, un budget annuel "carbone" a été imaginé au niveau de la Direction Générale, en mode "pilote", pour évaluer l'intérêt et la faisabilité de ce type de budget exprimé en tonnes de CO2 émises. L'idée sous-jacente est double :

- Encourager l'intégration progressive d'une dimension environnementale dans la planification des missions et déplacements professionnels, en utilisant des données précises pour guider les actions et en jouant la carte de l'exemplarité pour encourager les autres départements.
- Inciter à réfléchir à la nécessité réelle des déplacements, à maximiser leur productivité en regroupant plusieurs objectifs et réunions lors d'un même voyage, et à privilégier des options de transport plus respectueuses de l'environnement lorsque cela est possible.

Le budget carbone a été calculé en utilisant 2022 comme année de référence : les déplacements professionnels ont représenté un total de 341 516 km, majoritairement par train et par avion, soit 52,2 tCO2e(calculés avec l'outil CarbonEM, à partir des facteurs d'émissions de l'ADEME). En 2023, les déplacements professionnels ont représenté un total de 303 964 km, soit une baisse de 3,2 %, en dépit d'une activité business plus intense. Cette baisse est modeste mais significative. Toutefois, il est important de reconnaître que les fluctuations annuelles des exigences professionnelles et des besoins opérationnels peuvent entraîner des variations de nos émissions, sur lesquelles notre contrôle peut s'avérer limité. Par conséquent, la valeur principale de ce type de suivi réside dans la sensibilisation accrue à notre impact environnemental et l'exploration de solutions alternatives plus durables.

---

## Promotion de la "Mobilité Douce"

---

GENFIT souhaite faciliter la transition vers des modes de vie moins consommateurs de ressources et considère que l'une de ses responsabilités dans ce domaine est d'accompagner ses salariés pour que leurs déplacements professionnels évoluent vers une plus grande sobriété sur le plan environnemental. Pour favoriser une évolution positive dans ce domaine et assurer l'adhésion du plus grand nombre, un référent "mobilité douce" a été nommé au sein de l'organisation. Cette personne mène une veille régulière sur les outils envisageables pour inciter aux comportements les plus vertueux tels que le covoiturage, l'usage du vélo ou des transports en commun.

En 2023, notre référent "mobilité douce" a effectué les démarches de candidature pour un label OEPV (Objectif Employeur Pro-Vélo), visant à accompagner les entreprises dans le développement et la promotion de la mobilité active auprès de leurs collaborateurs. Le programme OEPV prévoit un appui financier et un accompagnement pour les entreprises labellisées « Employeur Pro Vélo ». GENFIT pourrait ainsi se voir attribuer un label en or, argent ou bronze en fonction du nombre de critères atteints, comme la mise en place d'un abri vélo sécurisé équipé de badges d'accès, de lumières et de bornes électriques pour les vélos hybrides. De plus, l'entreprise souhaite mettre en œuvre des fiches accidents afin de protéger ses collaborateurs et d'identifier des éventuelles failles de sécurité dans le secteur. Des ateliers de réparation de vélos et de remise en selle sont également envisagés dans le cadre de cette initiative.

Une infrastructure de recharge des véhicules électriques a été installée sur le parking de GENFIT. L'entreprise dispose de huit bornes de 7KW de recharge, qui sont à la disposition de l'ensemble des salariés. Ceux qui souhaitent utiliser une borne de recharge doivent télécharger une application et se connecter à la borne afin d'être informés des conditions de tarification et de paiement.

GENFIT propose plusieurs aides financières aux collaborateurs pour faciliter leur transition vers la mobilité douce. La Société prend en charge 75 % des frais des abonnements transports des collaborateurs. De même, la Société propose un forfait « Mobilité durable » aux collaborateurs. Ce forfait prévoit deux modalités ; les collaborateurs peuvent bénéficier d'une indemnité kilométrique de 0.25 € par kilomètre parcouru entre le domicile et GENFIT dans la limite de 200 € par an. Cette indemnité a été étendue à ceux qui viennent au travail en trottinette. Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'une prise en charge de frais de réparation ou du matériel de sécurité dans la limite de 100 € par an.

---

## Participation au programme Safe Aviation Fuel d'Air France

---

Pour compléter le programme de compensation carbone souscrit en 2022, GENFIT s'est engagée en 2023 dans le programme Safe Aviation Fuel (SAF) Corporate proposé par Air France. Le SAF est un carburant durable certifié utilisé par Air France et KLM, conçu à partir de matières renouvelables (ex : huiles de cuisson usagées ou résidus de paille et de bois) qui permet de réduire de 75% les émissions de CO2. Le SAF n'est pour le moment pas disponible à grande échelle, mais sa production et son utilisation devraient connaître une accélération prochainement.

Concrètement, GENFIT participe via une contribution annuelle (en 2023 : 5000 €) basée sur la consommation moyenne annuelle de carburant et émissions de CO2 de la Société. Cette contribution volontaire et renouvelable permet aux entreprises volontaires de contribuer à l'utilisation et au développement du SAF dans l'aviation. De plus, l'agence de voyage responsable des déplacements professionnels de GENFIT fournit un aperçu détaillé des trajets annuels en avion, en train et autre pour chaque collaborateur. Ceci nous permet d'évaluer l'empreinte carbone de chaque collaborateur et de mettre en place des mesures pour réduire notre impact environnemental.

En 2023, GENFIT a choisi de participer activement à l'initiative de la "Taxe Carbone" pilotée par Air France, qui établit annuellement un montant en fonction des frais de voyage de la Société. GENFIT a décidé de verser cette contribution non-obligatoire, qui est ensuite affectée à des projets environnementaux.

---

### **Initiatives additionnelles, dépassant le cadre de la feuille de route 2023**

---

#### **■ Site internet éco-conçu & accessible**

Dans le cadre de la refonte de notre site internet corporate, nous avons décidé de suivre les règles de l'éco-conception afin de :

- réduire notre empreinte carbone et donc notre impact environnemental (en limitant le poids des images, le nombre de requêtes, en n'hébergeant aucune vidéo...)
- rendre notre site accessible et inclusif (contraste de couleur pour une meilleure lisibilité, fournir des descriptions métadonnées précises pour les utilisateurs malvoyants...).

#### **■ Recyclage du matériel informatique hors d'usage du bureau de Cambridge**

Le bureau de Cambridge a concentré ses efforts sur le recyclage du matériel informatique obsolète. Une grande imprimante a notamment été recyclée en collaboration avec Earthworm Recyclers, une entreprise locale accréditée pour le traitement des déchets électroniques. Nous avons organisé une élimination appropriée de l'équipement, tout en effaçant soigneusement toutes les données sensibles pour assurer la protection des informations confidentielles de l'entreprise.

Cette opération a été menée conformément à toutes les réglementations et normes de conformité applicables. Cette initiative a non seulement permis de réduire l'empreinte environnementale de GENFIT mais aussi de promouvoir le développement durable sur notre lieu de travail.

#### **■ Suivi de l'empreinte carbone (US)**

Les employés ont mesuré l'impact environnemental et l'empreinte carbone de leurs actions, en particulier sur le lieu de travail. Pour ce faire, ils ont répondu à un questionnaire anonyme complet de WeCount. Une discussion a ensuite été organisée pour examiner les résultats. Cela a contribué à la sensibilisation des employés et à l'engagement global de GENFIT en matière d'ESG.

#### **■ Collecte et recyclage écologique des mégots**

En 2023 nous avons installé un cendrier de la start-up française TchaoMegot afin de collecter et recycler écologiquement les mégots. 100 % des mégots de cigarettes sont ainsi recyclés sans eau ni solvant toxique afin de les transformer en isolant thermique pour le bâtiment ou textile.

## 4.4.4 Indicateurs de mesure de progrès environnemental

Nous mesurons notre performance dans ce domaine à l'aide d'indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs. Parmi eux :

### Indicateurs relatifs à nos consommations

Objectif : Évaluation de notre impact sur l'environnement et réduction de nos consommations

- Émission de Gaz à effet de Serre (GES)
- Évolution de notre consommation d'énergie
- Évolution de notre consommation d'eau
- Évolution de notre consommation de matières premières

### Indicateurs relatifs à la gestion de nos déchets

Objectif : Engager des actions de réduction de nos déchets, et à suivre des méthodes responsables pour leur gestion

- Volume de déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux
- Volume de déchets laboratoire vivo
- Volume de déchets recyclés
- Réduction des déchets et des produits toxiques

### Indicateurs relatifs à la promotion de la démarche environnementale

Objectif : Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs aux problématiques environnementales

- Nombre de collaborateurs sensibilisés à la démarche environnementale
- Nombre de véhicules hybrides ou électriques de l'entreprise et des employés

## 4.4.5 Évolution des indicateurs environnementaux

### Indicateurs relatifs à nos consommations

Objectif : Évaluation de notre impact sur l'environnement et réduction de nos consommations

#### ■ Émission de Gaz à effet de Serre (GES)

La totalité des émissions au niveau du laboratoire est captée par des hottes spécifiques, qui sont périodiquement entretenues et contrôlées. Les Rapports de contrôle sont annexés au registre de sécurité. GENFIT s'assure régulièrement, via ses prestataires, de l'étanchéité de ses installations de production de froid (groupe froid, climatisation). Les certificats d'étanchéité sont présents dans le registre de sécurité. En 2023, aucune fuite de fluides frigorigènes n'a été enregistrée.

Un certain nombre des principaux fournisseurs de GENFIT ont mis en place un plan d'action visant à diminuer leurs émissions de gaz à effet de serre.

Émissions GES (en tonnes)	2023	2022	2021	2020
directes : provenant essentiellement du gaz naturel	663	700	746	627
indirectes : provenant exclusivement d'électricité	92	101	100	110
<b>TOTAL</b>	<b>756</b>	<b>801</b>	<b>846</b>	<b>737</b>

La variation de nos émissions de GES entre ces trois dernières années est le résultat d'une prise de conscience de nos collaborateurs de l'importance des économies d'énergie (éteindre les lumières, réduction du chauffage), notamment en raison des campagnes menées par le gouvernement. Les efforts mis en œuvre à titre individuel ont eu un impact considérable à l'échelle de l'entreprise, avec une réduction de - 6 % de nos émissions entre les deux années.

Pour rappel, en 2022, nous avons fait évoluer notre méthode de calcul de nos émissions de GES, pour une méthode plus robuste que par le passé, respectant des standards internationaux et utilisant, en particulier, les facteurs d'émission de l'ADEME, et en élargissant l'analyse au scope 3, en plus des scopes 1 & 2.

Les tableaux ci-dessous comparent les données des émissions CO<sub>2</sub> en tonnes de 2021 à 2023 issues de notre précédente méthode de calcul (ne comptabilisant que les scopes 1 & 2) et les données issues de la nouvelle méthode de calcul des facteurs d'émissions avec l'outil CarbonEM (comptabilisant les scopes 1, 2 & 3).

#### Méthode précédente pour calculer les émissions CO<sub>2</sub>

GHG Protocol (scopes 1 & 2)	2023	2022	2021
	726kg CO <sub>2</sub>	801kg CO <sub>2</sub>	846kg CO <sub>2</sub>

#### Nouvelle méthode pour calculer les émissions CO<sub>2</sub> (avec outil CarbonEm)

GHG Protocol (Scopes 1, 2 & 3) avec les facteurs d'émission de l'ADEME	2023	2022	2021
Scopes 1&2	584t CO <sub>2</sub> e	591t CO <sub>2</sub> e	679t CO <sub>2</sub> e
Scope 3	804t CO <sub>2</sub> e	776t CO <sub>2</sub> e	751t CO <sub>2</sub> e

Le bilan carbone lié aux voyages\* effectués est détaillé ci-après :

Bilan carbone lié aux voyages	2023	2022	2021	2020
Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> – transport aérien	65 700	55 090	11 757	9 815
Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> – transport ferroviaire	1 660	2 711*	302	199
TOTAL	67 360	57 801	12 059	10 014

Source : Relevé des agences de voyage Travelil et Cap 5.

\*Ne sont pas inclus les billets réservés directement par les collaborateurs

- Données issues des voyages professionnels effectués par la direction générale et employées

Depuis le début de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19, le nombre de voyages réalisés dans le cadre des missions de GENFIT a considérablement baissé, en particulier sur le plan aérien avec 10 fois moins d'impact qu'avant la crise sanitaire. En 2022, les trajets habituels, notamment avec les États-Unis, ont pu reprendre, expliquant l'augmentation significative des émissions liées au transport aérien.

En 2023, GENFIT a intensifié sa participation aux congrès scientifiques par rapport à l'année précédente, tandis que l'acquisition de Versantis a entraîné une augmentation des déplacements. De plus, les grèves des compagnies ferroviaires nous ont contraints à accroître notre utilisation du transport aérien.

Les émissions liées au transport ferroviaire sont en diminution du fait de ces grèves, cette baisse est également due à la réduction des déplacements réguliers entre Lille et Paris de nos collaborateurs qui doivent désormais venir sur site deux jours par semaine au lieu de trois auparavant.

#### ■ Évolution de notre consommation d'énergie

Afin de limiter au maximum l'impact en matière de consommation d'énergie, la gestion du chauffage se fait par consignes selon les zones d'activité et les horaires de travail, avec un arrêt automatique programmé lorsque les consignes sont atteintes. Ce mode de contrôle vise à maîtriser notre impact énergétique.

Depuis 2020, GENFIT améliore son efficacité énergétique, notamment par l'installation de nouveaux groupes froids et de nouvelles chaudières permettant d'optimiser et mieux maîtriser les dépenses énergétiques.

L'énergie consommée sur le site de GENFIT est exclusivement liée à la consommation :

- d'électricité pour l'éclairage et le refroidissement des locaux ainsi que pour le fonctionnement des installations du laboratoire ; et
- de gaz pour le chauffage des locaux.

- *Volumes et coûts des consommations de gaz et d'électricité (consommations réelles)*

	2023		2022		2021		Évolution 2022 → 2023
Consommation de gaz (MWh)	2 627	389 K€	2 906	410 K€	3095	107 K€	Baisse de 10 %
Consommation d'électricité (MWh)	1 295	238 K€	1 402	168 K€	1388	140 K€	Baisse de 8 %

La diminution de la consommation de gaz entre 2022 et 2023 a été chiffrée à - 10 % et celle d'électricité à - 8 %. Ces évolutions s'expliquent principalement par la mise en œuvre de bonnes pratiques par les collaborateurs en matière d'économies de chauffage.

#### ■ Évolution de notre consommation d'eau

L'utilisation d'eau est majoritairement dédiée à des usages sanitaires ou de production d'eau ultra-pure pour les laboratoires.

Eau	2023	2022	2021	2020
Quantité (en m3)	960	1 009	788	1 375
Coût (en euros – montant HT)	3 885,25 €	3 756,22 €	3 176,60 €	5 271,00 €

La consommation d'eau a diminué de 5 % entre 2022 et 2023. Ceci s'explique par notre campagne de sensibilisation du stress hydrique et l'installation de mousseurs à réduction de débit sur les robinets.

- *Résidus médicamenteux dans les rivières liées la consommation de médicaments*

GENFIT est une société de biotechnologie dont le portefeuille est exclusivement constitué de candidats-médicaments en phase de recherche préclinique ou en phase de développement clinique. Cela signifie que GENFIT ne produit aucun médicament, qu'aucun de ces médicaments n'est sur le marché, et que la société ne bénéficie d'aucun revenu direct ou indirect issu de la vente de médicaments.

De fait, l'entreprise n'a aucun impact en matière de résidus médicamenteux dans les rivières liée la consommation de médicaments.

De plus, GENFIT concentre sa recherche sur des maladies rares. Cela signifie qu'un futur candidat-médicament qui serait potentiellement approuvé à l'avenir représenterait une quantité éventuelle de résidus médicamenteux assez négligeable.

- *Préservation du réseau urbain des eaux usées dans le cadre de l'activité de l'entreprise*

Dans le cadre de ses activités et afin de protéger le réseau urbain des eaux usées, GENFIT ne rejette pas d'effluents (types solvants ou milieu biologique) dans le réseau urbain des eaux usées mais les traite par l'incinération afin de les préserver de tous polluants.

#### ■ Évolution de notre consommation de matières premières

Les matières premières utilisées pour la chimie de synthèse se résument à des composés organiques dont les quantités commandées sont calculées au plus juste pour être transformées entièrement lors de la synthèse et ne pas générer de déchets.

### Indicateurs relatifs à la gestion de nos déchets

*Objectif : Engager des actions de réduction de nos déchets, et à suivre des méthodes responsables pour leur gestion*

En 2023, comme lors des années précédentes, GENFIT a procédé au tri et à la collecte séparés des Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI). L'objectif de ce traitement spécifique est d'éliminer ces déchets en respectant la législation en vigueur. GENFIT veille ainsi à ce que les déchets dangereux qu'elle produit soient toujours éliminés de manière responsable et sécurisée.

### ■ Déchets d'Activités de Soin à Risques Infectieux

Quantité de déchets récoltés et traités par le centre de recyclage et d'élimination des déchets :

	2023		2022		2021		2020	
	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants
Quantité de déchets collectés (DASRI en kg et Solvants en litres)	3 720	1 820	4 409	1 740	4 389	1 330	4 804	3 500
Coût de traitement (en euros – montant HT)	1 915 €	4 884 €	2 271 €	5 095 €	1 856 €	3 420 €	2 377 €	10 006 €

Les enlèvements de déchets sont effectués chaque semaine. Les bordereaux de suivi de déchets sont classés par typologie de déchets et archivés. GENFIT a procédé au remplacement des CMR (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) à chaque fois que cela était techniquement possible conformément aux recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

Une base de données recense les réactifs stockés sur le site et mentionne les phases P & H (nature des risques).

Les données constatées en 2023 sont stables par rapport à 2022.

### ■ Déchets laboratoire vivo

Les déchets d'expérimentation in vivo sont éliminés mensuellement ou sur demande

Déchets d'expérimentation in vivo	2023	2022	2021
Quantité (en kg)	434	466	422

Les données constatées en 2023 sont stables par rapport à 2022.

### ■ Recyclage

Tri déchets recyclables	2023	2022	2021	2020
Quantité (en litres)	432 000	432 000	432 000	432 000
Coût de traitement (en euros)	5 524	5 348	5 027	4 655

*Comprenant papier / carton / plastique avec distinction bouteille et gobelets*

Le tri des déchets recyclables est mis en place depuis 2018 dans le bâtiment, en complément du tri papier/carton déjà existant. Des contenants dédiés et signalés ont été répartis sur l'ensemble du site et le recyclage est assuré par une société extérieure. La Société recycle également les cartouches d'encre et piles via une société externe.

### ■ Réduction des déchets et des produits toxiques

La mise à disposition de plastiques à usage unique est interdite dans les entreprises depuis juillet 2021. Afin de proposer une alternative aux collaborateurs, GENFIT s'assure que chaque salarié reçoive une tasse à son arrivée dans l'entreprise. Des tasses sont également mises à disposition des visiteurs externes.

Par ailleurs, l'utilisation de bouteilles d'eau en plastique a été remplacée par le recours à des bouteilles en verre consignées en collaboration avec une entreprise locale. En 2023, 200 bouteilles en verres ont été consignées.

En outre, les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés à l'utilisation responsable des consommables (papier, carton, encre).

Concernant les produits d'entretien, une grande majorité de ceux qui sont employés par le personnel dans l'entreprise sont respectueux de l'environnement.

## Indicateurs relatifs à la promotion de la démarche environnementale

Objectif : Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs aux problématiques environnementales

### ■ Sensibilisation des collaborateurs à la démarche environnementale

En 2023, nous avons poursuivi nos actions de sensibilisation environnementale de nos collaborateurs avec des initiatives telles que le Cyber Clean Up Challenge ou la participation aux ateliers de la Fresque du Climat... Pour plus d'informations, voir [Chapitre 4.3.3 Initiatives en matière de gouvernance - Feuille de route 2023](#) - Poursuite du programme de formations et de sensibilisation à la RSE ; et [Chapitre 4.4.3 Initiatives environnementales - Feuille de route 2023](#).

- Webinaire "Creating Greener Clinical Trials" organisé pour l'équipe clinique

Les membres de l'équipe clinique ont été invité à regarder un webinaire sur l'intégration des éléments environnementaux dans la gestion des essais cliniques.

Il a été demandé aux membres de relever les points clés en termes d'initiatives que GENFIT pourrait mettre en place et les enseignements généraux.

En termes de point clés à retenir et ce que GENFIT peut mettre en place, voici les conclusions :

- GENFIT devrait étudier la possibilité de réutiliser et de recycler le matériel d'essai avec ses fournisseurs. Par exemple en s'associant à Kits for Life pour réutiliser les kits de laboratoire ou en faisant des dons des kits de laboratoire inutilisés à des organisations d'aide humanitaire.
- GENFIT devrait étudier la possibilité de réduire les déplacements des patients pour accéder aux sites, dans la mesure du possible (mise en œuvre de la télésanté, livraison de médicaments à domicile, sites cliniques décentralisés)
- GENFIT doit s'associer à d'autres entreprises comme Bayer, CTTI, TransCelerate et d'autres dans son secteur si elle veut appliquer efficacement l'ESG dans les essais cliniques.

### ■ Véhicules hybrides ou électriques de l'entreprise et des employés

Au moment de la publication de ce rapport, sur 11 véhicules de fonction et 2 véhicules considérés comme utilitaires pour l'entreprise, 10 sont des véhicules propres (dont 7 à motorisation hybride rechargeable, et 3 à motorisation 100% électrique), et 3 sont encore à motorisation thermique. Ces derniers subiront la même politique de remplacement à l'échéance des contrats en cours.

Par ailleurs, le parking du siège social dispose depuis 2022 de 10 bornes de recharge pour véhicules électriques mis à disposition des collaborateurs, et sur lesquelles ces derniers peuvent régler leurs consommations en direct via la borne, sans surcoût.

### ■ Spécificités méthodologiques

*Méthodologie de calcul de nos GES*

*La méthodologie de calcul utilisé est basée sur l'International Green House Gas Protocol*

*Déchets – Valeurs DASRI : données réelles de janvier à juillet 2023 (données estimatives août / déc 2023).*

*Déchets – Valeurs Effluents : données réelles de janvier à juillet 2023 (données estimatives août / déc 2023).*

*Consommation d'énergie – eau, gaz et électricité : données réelles de janvier à décembre 2023.*

*Les thématiques suivantes ne sont pas explicitées car jugées non matérielles au regard de l'activité de GENFIT :*

- l'utilisation des sols ;
- les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.

*Comme indiqué au chapitre [3.1 Matérialité](#), cette méthodologie sera progressivement renforcée et le périmètre d'analyse étendu.*

## CHAPITRE 5

# Bilan 2023, feuille de route 2024 et conclusion

---

5.1	Bilan 2023.....	<u>84</u>
5.2	2024 : objectifs, initiatives et trajectoires.....	<u>84</u>
	5.2.1 Feuille de route Sociétale.....	<u>85</u>
	5.2.2 Feuille de route Sociale.....	<u>86</u>
	5.2.3 Feuille de route en matière de Gouvernance.....	<u>87</u>
	5.2.4 Feuille de route Environnementale.....	<u>87</u>
	5.2.5 Indicateurs de mesure de progrès.....	<u>88</u>
5.3	Conclusion.....	<u>88</u>

---

## 5.1 2023 : une feuille de route ambitieuse exécutée avec succès

---

En 2023, GENFIT a poursuivi et intensifié sa démarche d'amélioration continue en matière de responsabilité sociale/sociétale et de développement durable.

La feuille de route proposée au Comité ESG et validée au mois de mars 2023 a globalement été exécutée conformément aux objectifs qui avaient été fixés, avec volontarisme et pragmatisme. Le travail accompli est le résultat de l'effort de toute l'entreprise, chaque département et chaque niveau hiérarchique ayant contribué aux initiatives mises en place.

Les principaux chantiers incluaient notamment la conduite de plusieurs processus visant le diagnostic et l'auto-évaluation de la performance extra-financière de l'entreprise à travers des prismes complémentaires, l'organisation de formations et sessions de sensibilisation spécifiques à la RSE, et le lancement d'une série de nouvelles initiatives spécifiques, détaillées aux [chapitre 4.1](#) pour le volet Sociétal, au [chapitre 4.2](#) pour le volet Social, au [chapitre 4.3](#) pour le volet Gouvernance, et au [chapitre 4.4](#) pour le volet Environnemental.

Cette volonté d'engager des actions concrètes, associée à un effort de transparence en matière de communication, a été récompensée puisque GENFIT a obtenu en 2023 une médaille d'or (bronze en 2022) de la part d'Ethifinance (classé 2ème entreprise du secteur sur 75) et un label "Prime status" de la part d'ISS en 2022.



## 5.2 2024 : objectifs, initiatives et trajectoire

---

2024 s'inscrit dans la continuité de ce qui a été fait depuis 2021.

Nous allons continuer à capitaliser sur l'expérience acquise et nous appuyer sur les retours obtenus pour renforcer notre engagement. Au-delà des formations et activités de sensibilisation qui établissent un cadre théorique pour améliorer les compétences de notre organisation sur la thématique RSE, nous prendrons également le temps d'examiner en détail les résultats de notre analyse de matérialité réalisée avec la contribution de nos parties prenantes internes et externes en début d'année 2024 (voir [chapitre 3.1 - Matérialité](#)). Cela nous permettra d'aligner nos priorités et nos indicateurs de performance avec leurs attentes. Cette démarche vise également à se préparer aux futures exigences de la CSRD.

Comme chaque année, notre feuille de route a pour ambition d'avoir un impact positif sur nos parties prenantes, internes comme externes, en limitant les risques sur notre activité, grâce à la mise en place de nouvelles politiques et de nouvelles actions. Les sections suivantes décrivent, à titre indicatif, les initiatives considérées à ce stade. Elles restent conditionnées au dialogue interne qui se poursuivra tout au long de l'année 2024.

## Notre feuille de route RSE indicative pour 2024

### Sociétal

---

Partenariat avec le consortium académique européen EF-CLIF

Création de contenus éducatifs et de sensibilisation à l'ACLF

Engagement auprès des associations de patients

Poursuite de notre engagement auprès d'associations locales en matière d'insertion, de réinsertion, de lutte contre la pauvreté

### Social

---

Extension du déploiement de la campagne sur les bilans prédictifs

Organisation d'un atelier Fresque de la Diversité avec un groupe pilote

Refonte de l'Avenant n°1 à l'Accord de réduction du temps de travail du 13 décembre 2001 signé le 26 décembre 2007

Mise à disposition de services d'aide aux salariés proches aidants en France

Poursuite des échanges menés avec Cap Emploi afin d'avancer sur le sujet du handicap

### Gouvernance

---

Poursuite du travail de sensibilisation aux enjeux et risques en matière de cybersécurité

Préparation aux nouvelles normes de reporting extra-financier, et poursuite du travail sur la double matérialité

### Environnement

---

Amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment en collaboration avec les propriétaires

Atelier 2 tonnes dans la continuité de La Fresque du Climat

## 5.2.1 En matière sociétale, avoir un impact positif sur notre écosystème de référence

### Partenariat avec le consortium académique européen EF-CLIF

---

Il est important pour GENFIT et pour ses parties prenantes de favoriser l'innovation, au service du développement de médicaments. L'un des moyens pour y parvenir est de travailler avec les leaders académiques, pionniers dans leur domaine. C'est dans cette optique qu'un partenariat et des travaux communs seront menés en 2024 en collaboration avec l'EF-CLIF, grand consortium académique européen, et leader mondial dans l'ACLF. Ce faisant, nous contribuerons à :

- améliorer la connaissance actuelle sur l'histoire naturelle, le diagnostic et la prise en charge des patients
- accroître les connaissances actuelles sur les mécanismes liés à l'insuffisance hépatique chronique et identifier de nouvelles cibles thérapeutiques ainsi que des traitements potentiels.
- promouvoir la formation de nouveaux groupes de recherche clinique et translationnelle.

GENFIT s'attachera également à travailler avec d'autres sociétés savantes actives sur d'autres géographies.

### Création de contenus éducatifs et de sensibilisation à l'ACLF

---

En parallèle, GENFIT renforcera ses efforts de création et de diffusion de contenus de sensibilisation et d'éducation portant sur l'ACLF. L'objectif sera de fournir aux acteurs clés de l'écosystème une variété de contenus présentés sous des formes différentes et distribués à travers divers canaux. Cela pourra inclure des interviews d'experts, des vidéos éducatives ou encore des statistiques destinées à être partagées sur les réseaux sociaux, les sites web de l'entreprise et de ses partenaires, ou lors de grands événements. Les médecins ainsi

que les associations de patients seront étroitement impliqués dans cette démarche d'explications sur les enjeux majeurs liés à cette pathologie, et sur les pistes de recherche les plus prometteuses.

---

### **Engagement auprès des associations de patients**

---

GENFIT poursuivra par ailleurs son investissement auprès des principales associations de patients, dans la continuité de ce qui est déjà fait depuis de nombreuses années. Parmi les contributions envisagées pour l'année 2024 :

- deuxième session du Patient Advocacy Council avec le Global Liver Institute, dans le prolongement de la session inaugurale organisée en 2023
- programme de formation pour l'ELPA (European Liver Patient Association) lors du congrès de l'EASL
- webinar avec des médecins leaders d'opinion, au service de la CCA Foundation
- aides financières
- partage des messages et relais des diverses campagnes sur les réseaux sociaux

---

### **Poursuite de notre engagement auprès d'associations locales en matière d'insertion/réinsertion, de lutte contre la pauvreté, de soutien aux malades**

---

En 2024, nous poursuivrons notre engagement pour aider les populations dans le besoin et continuerons d'agir pour l'égalité des chances. Le CSE envisage ainsi de soutenir l'association ARCHANGE (Aide à la Rémission du Cancer et pour le Handisport Gage d'Espoir), une association qui, tout au long de l'année, soutient le handisport et la recherche contre le cancer. ARCHANGE crée des événements afin d'aider financièrement 2 pôles, la lutte contre le cancer et l'aide aux structures qui privilégient le handisport. Le soutien du CSE pourrait, par exemple, se faire en participant financièrement à l'achat de billetterie pour les événements proposés par l'Association, ou en organisant une soirée au profit de l'Association.

Sur un autre thème, celui de l'insertion/réinsertion professionnelle et de la pauvreté, nous sommes déjà engagés sur 2024 avec La Cravate Solidaire pour mener une collecte de vêtements, et avec les Petits Frères des Pauvres pour lesquels 300 bonnets attendent pour la récolte 2024.

## **5.2.2 | En matière sociale, préserver et renforcer notre capital humain**

---

### **Extension du déploiement de la campagne sur les bilans prédictifs**

---

Compte tenu du succès rencontré en 2023 avec la première campagne de bilans prédictifs organisée dans le cadre d'Octobre Rose (cf. Chapitre 4.2.3 - Initiatives sociales - Feuille de route 2023), GENFIT a décidé d'élargir l'initiative en 2024 : à davantage de salariés, et à d'autres pathologies. L'entreprise pourrait, à titre d'exemple, se mobiliser à l'occasion de Movember, comme ce fut déjà le cas par le passé. Une réflexion sera menée avec le CSE pour déterminer le périmètre exact de la nouvelle campagne.

---

### **Organisation d'un atelier "pilote" sur la Fresque de la Diversité**

---

GENFIT prévoit d'organiser un atelier sur la "Fresque de la Diversité", en mode pilote, dans le but d'expérimenter le format d'interaction idéal qui pourrait, par la suite, faire l'objet d'un déploiement à plus grande échelle. L'objectif de la démarche sera de comprendre certains des mécanismes cognitifs pouvant aboutir à certains types de discriminations, et de découvrir des approches permettant de réduire leur portée.

---

### **Autres initiatives**

---

Parmi les autres initiatives identifiées pour 2024 :

- Refonte de l'Avenant n°1 à l'Accord de réduction du temps de travail du 13 décembre 2001 signé le 26 décembre 2007
- Mise à disposition de services d'aide aux salariés proches aidants en France

- Poursuite des échanges menés avec Cap Emploi afin d'avancer sur le sujet du handicap, notamment sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

## 5.2.3 | En matière de gouvernance, assurer la résilience de notre modèle d'affaire

### *Poursuite du travail de sensibilisation aux enjeux et risques en matière de cybersécurité*

En 2024, nous poursuivrons notre engagement dans le domaine de la sécurité numérique, pour l'identification des données sensibles à tous les niveaux de l'entreprise. Nous mettrons en place un dispositif de formation et de sensibilisation pour nos collaborateurs afin de maintenir leur vigilance et s'assurer de leur compréhension des risques liés à la sécurité informatique. Cette initiative vise à garantir une culture d'entreprise résiliente face aux cyber-menaces.

### *Préparation aux nouvelles normes de reporting extra-financier, et poursuite du travail sur la double matérialité*

En 2024, GENFIT mettra en place un groupe de travail transversal impliquant des cadres représentant les fonctions Juridique, Finance, et Communication, missionné sur l'organisation de la mise en conformité progressive de l'entreprise aux nouvelles normes de reporting qui s'imposeront d'ici quelques années (ex : ESRS/CSRD, selon les recommandations de l'EFRAG ; SEC RULE Climate disclosure ; Taxonomie verte européenne). Les conclusions détaillées de l'analyse de double matérialité conduite en début d'année 2024 feront par ailleurs l'objet d'une réflexion et d'une mise en perspective pour préparer les années à venir.

Ces travaux viseront deux objectifs principaux :

- Ajustement de la structure du Rapport de Performance Extra-Financière pour se rapprocher des futurs standards, avec inclusion éventuelle de nouveaux indicateurs ;
- Préparation de la prochaine itération de l'exercice de double matérialité (choix d'un calendrier d'exécution, sélection des parties prenantes à consulter, détermination des modalités de mise en œuvre).

## 5.2.4 | En matière environnementale, limiter notre empreinte carbone et préserver la biodiversité

### *Amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment en collaboration avec les propriétaires*

En 2024, GENFIT étudiera les résultats de l'audit du bâtiment conduit en 2023 avec les propriétaires des bâtiments, afin d'identifier les principaux postes d'émissions et de définir les actions prioritaires à mettre en place. Pour rappel, GENFIT, en sa qualité de locataire, n'a toutefois pas la pleine autorité sur ces sujets : la réflexion sera donc menée avec le propriétaire du site dont la responsabilité, le pouvoir de décision et les marges de manœuvre en la matière sont beaucoup plus larges.

En parallèle, GENFIT continuera à suivre les développements concernant l'autoroute de la chaleur en cours de déploiement dans la Métropole Européenne Lilloise, pour comprendre comment ce projet majeur pourrait lui permettre de réduire son impact environnemental.

### *Atelier "2 tonnes" dans la continuité de La Fresque du Climat*

Pour faire suite à l'atelier consacré à La Fresque du Climat organisé en 2023, GENFIT ira plus loin en 2024, en proposant à un groupe de volontaires de participer à l'atelier "2 tonnes". Cet atelier immersif permettra aux collaborateurs qui le souhaitent de découvrir les leviers individuels et collectifs de la transition écologique et le rôle que chacun peut jouer.

## 5.2.5 Indicateurs de mesure de progrès

Afin d'assurer le suivi de la réalisation de nos objectifs en matière de RSE, nous allons poursuivre notre démarche de quantification des impacts à travers l'affinement et le développement des indicateurs qualitatifs et quantitatifs en lien avec nos besoins internes de suivi des objectifs, mais aussi des standards internationaux en vue de l'implémentation prochaine de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et des normes ESRS qui lui seront associées.

## 5.3 Conclusion

---

À la fin de l'année **2021**, GENFIT avait décidé d'accélérer sa réflexion et de formaliser sa démarche en matière de RSE, en prenant un certain nombre de nouvelles initiatives en la matière. La Société avait également décidé de communiquer de façon plus transparente pour que l'ensemble de ses parties prenantes comprenne la nature des enjeux de l'entreprise, et puisse suivre sa démarche.

En **2022**, ce travail s'est poursuivi avec une feuille de route ambitieuse exécutée selon les engagements initialement pris. Ce travail s'est traduit par une reconnaissance concrète de la part de tiers indépendants.

En **2023**, l'effort s'est non seulement intensifié, mais il s'est aussi rationalisé grâce à l'implication plus formelle de parties prenantes externes et internes. L'objectif est de concentrer notre réflexion et nos efforts sur les enjeux considérés comme essentiels, tout en nous rapprochant des recommandations du futur standard européen, la CSRD, qui permettra d'homogénéiser les approches et le reporting.

En **2024**, notre effort s'inscrit dans la continuité du travail réalisé depuis trois ans, qui a porté ses fruits, comme en témoignent les marques de reconnaissance tangibles reçues de la part de plusieurs agences de notation et de plusieurs acteurs de référence dans l'écosystème ESG.

## CHAPITRE 6

# Annexes

---

6.1	Initiatives 2023 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité” .....	<u>90</u>
6.2	Indicateurs 2023 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité” ....	<u>90</u>
6.3	Initiatives 2024 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité” .....	<u>93</u>
6.4	Rappel des initiatives 2022 .....	<u>94</u>
6.5	Rappel des initiatives 2021 .....	<u>94</u>

---

## 6.1 Initiatives 2023 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”

Volet	Référentiel et matérialité					
	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	CSRD	>1 critère GFT
<b>Sociétal</b>						
Création d'un Patient Advisory Board	3	6				x
Poursuite de l'engagement au sein du fonds innovation santé Captech	4   8   17	7				x
Projet "mixité" avec Eurasanté	4   5   10   17	2   3   7	HC-BP-330a.1	3-3   405-1   405-2   413-1	N/A*	x
"Une journée pour une association" - Bread of Life	10   17	7		2-28   413-1		x
Engagement auprès d'associations locales en matière d'insertion, de réinsertion et de lutte contre la pauvreté	1   4   8   10   17	7		2-28   413-1		x
<b>Social</b>						
Mise en place d'un plan d'action dérivé des résultats de l'enquête de satisfaction des employés de février 2023	8	3		2-30	S1-11	x
Mise en place d'un service d'accès à des soins de Santé sur le lieu de travail pour les collaborateurs	3	3		3-3   403-3	S1-7	x
Encouragement et valorisation de la diversité	5   8   10	3   7	HC-BP-330a.1 HC-BP-330a.2	405-1   405-2	S1-10	x
Réflexion autour d'une politique interne pour les collaborateurs "aidants"	3   10				S1-5	x
Évolution de la politique d'accueil des stagiaires	4   8   10	7			S1-6	x
Amélioration des espaces et du cadre de vie au travail	3   9	3				x
<b>Gouvernance</b>						
Co-construction d'une analyse de matérialité avec nos principales parties prenantes	13   17	1   5		2-6	SMB-2	x
Précisions sur les critères de performance extra-financière utilisés pour la rémunération du variable du DG	11	1   5			S2GOV-1	x
Poursuite du programme de formation et de sensibilisation à la RSE	4   9   11	1			S2GOV-1	x
Présentation régulière d'un tableau de bord RSE lors du Comité Exécutif	9   11	1			S2GOV-1	x
Ajout d'un volet couvrant les pratiques de lobbying dans le Code Conduite et d'Éthique	11	1   5	HC-BP-510a.2	205-1   205-2	S6G13	x
<b>Environnement</b>						
Poursuite de la démarche visant à élargir au Scope 3 la mesure de nos émissions carbone pour trajectoire 2030-2035	12   13   14   15	4	HC-DY-130a.1		S4E1-2	x
Exploration des possibilités de réduction de la consommation de gaz et d'électricité	12   13   14   15	4	HC-DY-130a.1	3-3   302-4	S4E1-1	x
Nomination d'un référent "Protection de la biodiversité et de l'eau comme ressource naturelle" et mise en place d'une politique de bonnes pratiques	12   13   14   15	4	HC-DY-130a.1	3-3   303-1   303-2   303-5	S4E4-1	x
Cyber CleanUp challenge	12   13   14   15	4	HC-DY-130a.1	3-3   302-4		x
Mise en place d'un budget carbone pour un département pilote	12   13   14   15	1   4			S4E1-2	x
Promotion de la "Mobilité Douce"	12   13   14   15	4			S4E1-2	x
Participation au programme "Safe Aviation Fuel" d'Air France	12   13   14   15	4			S4E1-2	x

\* Le volet sociétal ne faisant pas partie de la CSRD pour le modèle LSME, nous avons indiqué "N/A" pour les initiatives sociétale

## 6.2 Indicateurs de progrès 2023 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”

Volet	Référentiels et matérialité				
	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	CSRD
<b>Sociétal</b>					
Nombre d'aires thérapeutiques couvertes par les activités de recherche et de développement de GENFIT	3	6   7			
Nombre de patients atteints par les maladies que nos innovations thérapeutiques et diagnostiques ciblent	3	6   7			
Nombre et programmes en cours	3	6   7	HC-BP-000.B		
Nombre de patients traités par des produits de la Société	3	6   7	HC-BP-000.A		
Nombre de FDA Sponsor Inspections en relation avec la gestion des essais cliniques et la pharmacovigilance	3	6   7	HC-BP-210a.2		
Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques	3	6   7	HC-BP-210a.3		
Description et nombre d'évènements co-organisés avec les associations des patients	3   17	7		2-6   2-29	
Nombre de réunions de groupes de travail dans le domaine de santé	3   9   17	6   7		45354	N/A*
Information mise à disposition des patients par l'entreprise	3   4	7			
Nombre d'initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	17	7		2-6   2-29	
Participation à l'essor financier de la région et du pays	8	7		3-3   413-1	
Nombre et diversité des parties prenantes avec lesquelles un dialogue fréquent est entretenu	17	1   6			
Actions menées en faveur de l'éducation, l'emploi et l'insertion des populations défavorisées en Hauts-de-France	4   8   10	2   7		45354	
Montants alloués et/ nombre de projets financés dans le domaine de l'innovation Santé	3   4   9	7			
Répartition des fournisseurs basés en France et dépenses associées	8   12	1   2   4   5   7		204-1	
Répartition des fournisseurs basés hors de France et dépenses associées	8   12	1   2   4   5   7		204-1	

\* Le volet sociétal ne faisant pas partie de la CSRD pour le modèle LSME, nous avons indiqué "N/A" pour les initiatives sociétale

Social	Référentiels et matérialité				
	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	CSRD
Effectifs et répartition géographique	8			2-7   401-1   405-1	S1-1
Taux de turn-over du personnel	8		HC-BP-330a.2		S1-2
Pourcentage de collaborateurs en CDI	8   11		HC-BP-330a.1		S1-2
Salaires et évolution de rémunération (incluant primes)	8   11		HC-BP-330a.1	45343	S1-4
Participation des salariés au capital de la Société	8   11				S1-8S1
Égalité d'accès au recrutement	5   8   10   11	2   3	HC-BP-330a.1	405-1   405-2	S1-10
Diversité	5   8   10   11	2   3		405-1   405-2	S1-10
Représentation des femmes dans l'organisation (index égalité F/H)	5   8   10   11	2   3		405-1   405-2	S1-10
Plan de formation (Plan de formation interne, plan de formation managériale, participation à des événements de formation)	4		HC-BP-330a.1	3-3   404-1   404-2	S1-6
Accueil d'alternants/stagiaires	4   8   10				
CSE - Représentation des salariés et accords collectifs	8   11	2   3		2-30	S1-3
Progrès des indicateurs et commentaires qualitatifs de l'enquête annuelle auprès de collaborateurs	8	3			
Communication interne et accès à l'information	8				
Absentéisme (nombre de jours et taux d'absentéisme)	8		HC-DY-320a.1	45354	
Maladie (nombre d'arrêts de travail déposés par nos collaborateurs)	3   8		HC-DY-320a.1	45354	
Vaccinations (nombre de collaborateurs vaccinés contre la grippe)	3   8			45354	
Accidents de travail et maladies professionnelles	3   8		HC-DY-320a.1	3-3   403-9   403-10	S1-7
Accès à la flexibilité du temps de travail (accès à la flexibilité du temps de travail, télétravail)	3   8	2   3	HC-BP-330a.1		
Qualité de vie sur site (animation de la vie collective en entreprise, accès aux avantages complémentaires)	3   8	2   3	HC-BP-330a.1		

<i>Gouvernance</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>CSRD</i>
engagements volontaires nationaux et internationaux	17	5   6		2-24	
données relatives à l'engagement des parties prenantes internes	11	1   5			
employés ayant participé aux campagnes de formations et sensibilisation à la RSE	4   8   9   11	1			
questionnaires d'auto-évaluation complétés	11	1			
nombre des notifications de régulateurs, procès ou des accidents liées aux essais cliniques	3	6	HC-BP-210a.2		
pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques	3	6	HC-BP-210a.3		
diversité au sein des instances dirigeantes	5   11	2   3		405-1	GOV-1
sensibilisation aux sujets d'éthique, de conformité et de transparence	9   11	1   5   6	HC-BP-510a.2	205-2   2-25   2-26	G1-1
pertes financières à la suite de procédures judiciaires pour cas de corruption	9   11	1   5   6	HC-BP-510a.1	205-3	
qualité des procédures internes et externes		1   5   6			IR-1
gestion des litiges et contentieux		1   5   6			
sécurité de l'information		2   6	HC-DY-230a.2		IR-1
indicateurs relatifs à la performance financière		1		3-3   201-1	

<i>Environnement</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>CSRD</i>
Émission de Gaz à effet de Serre (GES)	13	4	HC-DY-130a.1	3-3   305-1   305-2	E1-2
Évolution de notre consommation d'énergie	12	4	HC-DY-130a.1	3-3   302-1   302-4	E1-1
Évolution de notre consommation d'eau	6   12   14	4	HC-DY-130a.1	3-3   303-1   303-2   303-5	E3-1
Évolution de notre consommation de matières premières	12	4			E5
Volume de déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux	6   12   13   14   15	4	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	3-3   306-1   306-2   306-3   306-4   306-5	E2-2
Volume de déchets laboratoire vivo	6   12   13   14   15	4	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	3-3   306-1   306-2   306-3   306-4   306-5	E5-2
Volume de déchets recyclés	6   12   13   14   15	4	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	3-3   306-1   306-2   306-3   306-4   306-5	E5-2
Réduction des déchets et des produits toxiques	6   12   13   14   15	4	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	3-3   306-1   306-2   306-3   306-4   306-5	E5-2
Nombre de collaborateurs sensibilisés à la démarche environnementale	4   13	2   3   4			
Nombre de véhicules hybrides ou électriques de l'entreprise et des employés	12   13	4			E1-3

## 6.3 Initiatives 2024 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”

Volet	Référentiel et matérialité					
<i>Sociétal</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>CSRD</i>	<i>&gt;1 critère GFT</i>
Partenariat avec le consortium académique européen EF-CLIF	3   4   17	1   6   7		2-6   2-29		x
Création de contenus éducatifs et de sensibilisation à l'ACLF	3   4   17	1   6   7		2-6   2-29	N/A*	x
Engagement auprès des associations de patients	3   4   17	1   6   7		2-6   2-29		x
Poursuite de notre engagement auprès d'associations locales en matière d'insertion, de réinsertion, de lutte contre la pauvreté	1   4   8   10   17	7		2-28   413-1		x
<i>Social</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>CSRD</i>	<i>&gt;1 critère GFT</i>
Extension du déploiement de la campagne sur les bilans prédictifs	3	3		3-3   403-3		x
Organisation d'un atelier Fresque de la Diversité avec un groupe pilote	5   8   10	3   7	HC-BP-330a.1 HC-BP-330a.2	405-1	S1-10	x
Refonte de l'Avenant n°1 à l'Accord de réduction du temps de travail du 13 décembre 2001 signé le 26 décembre 2007	5   8   10	3   7	HC-BP-330a.1 HC-BP-330a.2	2-30		x
Mise à disposition de services d'aide aux salariés proches aidants en France	3   10			3-3   403-1   403-4	S1-5	x
Poursuite des échanges menés avec Cap Emploi afin d'avancer sur le sujet du handicap	8   10	2		2-30   3-3   403-2		x
<i>Gouvernance</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>CSRD</i>	<i>&gt;1 critère GFT</i>
Poursuite du travail de sensibilisation aux enjeux et risques en matière de cybersécurité	9	1			IR-1	x
Préparation aux nouvelles normes de reporting extra-financier, et poursuite du travail sur la double matérialité	13   17	1   5		2-6   2-29	IR-2	x
<i>Environnement</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>CSRD</i>	<i>&gt;1 critère GFT</i>
Amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment en collaboration avec les propriétaires	13   17	4	HC-DY-130a.1	3-3   302-1   302-4		x
Atelier 2 tonnes dans la continuité de La Fresque du Climat	12   13   17	4	HC-DY-130a.1	3-3		x

\* Le volet sociétal ne faisant pas partie de la CSRD pour le modèle LSME, nous avons indiqué "N/A" pour les initiatives sociétale

## 6.4 Rappel des initiatives 2022

### Sociétal

Soutien au fonds "Captech Santé Nutrition", nouvel acteur de l'innovation santé en région Hauts-de-France

Poursuite et diversification de nos échanges avec les associations de patients

Contribution aux travaux de think-tanks dans le domaine de la santé

Mentorat auprès d'étudiants de la région via les "hackathons" Hibster/Deepster organisés par Eurasanté

Répartition de la taxe d'apprentissage

Création d'un poste de Manager Corporate and Public Affairs

Organisation d'un "Pipeline Day" pour informer les acteurs de notre écosystème de référence des avancées des programmes de GENFIT

Autres initiatives sociétales au profit de personnes et d'entités dans le besoin

### Social

Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs

Plan d'intégration suite à l'acquisition de Versantis AG, intitulé "ONE GENFIT"

Édition d'une Charte relative au handicap

Évolution de la mutuelle des collaborateurs et mise en place d'une surcomplémentaire

Activités de cohésion

Capsules vidéo de mise en avant de nos métiers, et de nos collaborateurs

Initiatives diverses portées par nos collaborateurs

Retrouvez le détail des initiatives ci-dessus dans le [Rapport de Performance Extra-Financière 2023 sur l'activité 2022](#)

### Gouvernance

Intégration d'une "Raison d'être" dans les statuts de l'entreprise

Mise en place d'une équipe de référents RSE

Programme de formations spécifiques à la RSE via des intervenants externes

Campagnes internes de sensibilisation à la RSE

Évolution du code de conduite et d'éthique et formations

Participation à un processus d'auto-évaluation spécifique au secteur pharmaceutique

Politique d'achats responsable

Ajustements de la structure de Gouvernance de l'entreprise et des programmes suite à l'acquisition de Versantis AG

Édition d'un journal interne articulé autour des différents volets de RSE

### Environnement

Mise en place d'une compensation carbone liée aux déplacements professionnels

Intégration de l'outil CarbonEM pour une mesure plus exigeante de notre empreinte carbone

Remplacement de notre flotte automobile par des véhicules hybrides rechargeables ou électriques

Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques sur notre parking du siège social

Participation aux ateliers de la Transition Écologique proposés par la Métropole Européenne Lilloise

Adaptation de nos extérieurs afin de mieux respecter la biodiversité

Pour nos collaborateurs, promotion de la mobilité douce

Promotion d'une démarche de protection de l'environnement

## 6.5 Rappel des initiatives 2021

### Sociétal

Préserver la santé de l'ensemble des patients et de tous les acteurs impliqués dans nos essais cliniques durant la pandémie de COVID-19

Renforcer le dialogue avec nos parties prenantes et enrichir nos échanges

Assurer la mobilisation citoyenne de GENFIT afin d'impacter positivement notre écosystème local

Collaboration avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion

Implication auprès de l'association Global Liver Institute

Implication Think-tank Santé France et Europe

Mise à disposition d'informations patients

### Social

Mise en place d'une enquête annuelle auprès de nos collaborateurs

Diversification des canaux de communication interne

Création d'un parcours compétences managériales

Évolution du système de pilotage des projets

Finalisation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Mise en place d'un plan de formation des collaborateurs

Gestion de la pandémie COVID-19

Retrouvez le détail des initiatives ci-dessus dans le [Rapport de Performance Extra-Financière 2021](#)

### Gouvernance

Création d'un comité RSE au sein du Conseil d'administration et du Comité Exécutif

Signature de PAQTE (Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises)

Signature de l'ONU GLOBAL COMPACT afin de participer à l'atteinte des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD)

Mise à jour du Code de Conduite et d'Éthique

Renforcement des engagements de Sécurité de l'information

Créer d'une communauté RSE sur l'intranet de l'entreprise

Éditer annuellement un rapport de performance extra-financière

### Environnement

Réduire nos déchets et suivre des méthodes responsables pour leur gestion

Limiter le risque environnemental grâce à des technologies et procédures sécurisées

Sensibilisation de l'ensemble de nos collaborateurs aux problématiques environnementales

Mise en place de formations sur la gestion des produits chimiques et des déchets

Remplacements des CMR (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques)

Mise en place d'une subvention Mobilité douce

Modification des ampoules pour solutions LED

---

Société anonyme à Conseil d'Administration  
au capital social de 12 465 245,75 euros réparti en 49 860 983 actions de nominal 0,25 euro

Siège social : Parc Eurasanté - 885, avenue Eugène Avinée - 59120 LOOS - France

[www.genfit.com](http://www.genfit.com) | [contact@genfit.com](mailto:contact@genfit.com)

424 341 907 R.C.S. Lille Métropole

---