

Rapport de Performance Extra-Financière 2023

Activité 2022



GENFIT
TOWARDS BETTER MEDICINE

	Avant propos - À Propos de ce Rapport	2
	Édito	3
1.	<i>.Notre activité, raison d'être, nos valeurs et notre engagement</i>	<u>4</u>
1.1	Notre activité	5
1.2	Notre "Raison d'être"	6
1.3	Nos valeurs	6
1.4	Notre engagement	6
2.	<i>.Les fondamentaux de notre démarche RSE</i>	<u>7</u>
2.1	Engagements volontaires	8
2.2	Cadres et référentiels internationaux	9
2.3	Règlementation européenne et américaine	10
3.	<i>.Analyse de matérialité et objectifs RSE de GENFIT</i>	<u>12</u>
3.1	Analyse de matérialité	13
3.2	Objectifs de notre stratégie RSE	16
	3.2.1 Sociétaux	16
	3.2.2 Sociaux	16
	3.2.3 Gouvernance	16
	3.2.4 Environnementaux	17
4.	<i>.Feuille de route 2022 : objectifs, initiatives et résultats</i>	<u>17</u>
4.1	Notre engagement sociétal	20
	4.1.1 Notre vision de l'engagement sociétal	21
	4.1.2 Nos objectifs sociétaux	21
	4.1.3 Indicateurs de mesure de progrès sociétal	22
	4.1.4 Nos politiques et engagements en matière sociétale	22
	4.1.5 Initiatives sociétales	25
	4.1.6 Évolution des indicateurs sociétaux	28
4.2	Notre engagement social	32
	4.2.1 Notre vision de l'engagement social	33
	4.2.2 Nos objectifs sociaux	33
	4.2.3 Indicateurs de mesure de progrès social	34
	4.2.4 Nos politiques et engagements en matière sociale	35
	4.2.5 Initiatives sociales	38
	4.2.6 Évolution des indicateurs sociaux	41
4.3	Notre engagement en matière de gouvernance	51
	4.3.1 Notre vision de la gouvernance	51
	4.3.2 Nos objectifs de gouvernance	52
	4.3.3 Indicateurs de mesure de progrès en matière de gouvernance	52
	4.3.4 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance	53
	4.3.5 Initiatives en matière de gouvernance	56
	4.3.6 Évolution des indicateurs en matière de gouvernance	59
4.4	Notre engagement environnemental	66
	4.4.1 Notre vision de l'engagement environnemental	68
	4.4.2 Nos objectifs environnementaux	68
	4.4.3 Indicateurs de mesure de progrès environnemental	69
	4.4.4 Nos politiques et engagements en matière environnementale	69
	4.4.5 Initiatives environnementales	70
	4.4.6 Évolution des indicateurs environnementaux	73

5.	<i>.Bilan 2022, feuille de route 2023 et conclusion</i>	78
5.1	Bilan 2022	79
5.2	2023 : objectifs, initiatives et trajectoires	79
	5.2.1 En matière sociétale, avoir un impact positif sur notre écosystème de référence	80
	5.2.2 En matière sociale, préserver et renforcer notre capital humain	81
	5.2.3 En matière de gouvernance, assurer la résilience de notre modèle d'affaire	82
	5.2.4 En matière environnementale, limiter notre empreinte carbone et préserver la biodiversité	83
	5.2.5 Indicateurs de mesure de progrès	85
5.3	Conclusion	85
6.	<i>.Annexes</i>	86
6.1	Initiatives 2022 - Grille de correspondance "référentiels et matérialité"	87
6.2	Indicateurs de progrès 2022 - Grille de correspondance "référentiels et matérialité"	88
6.3	Initiatives 2023 - Grille de correspondance "référentiels et matérialité"	90

Avant propos - à propos de ce rapport

Ce Rapport de Performance Extra-Financière 2023 offre un compte rendu détaillé des activités de GENFIT en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (ou RSE) au cours de l'année 2022, et inclut quelques éléments relatifs au début de l'année 2023.

Pour cette nouvelle édition, notre volonté est de continuer à partager une information pertinente avec nos parties prenantes, afin qu'elles puissent être informées le plus précisément possible sur notre politique et notre stratégie RSE, sur les moyens mis en œuvre au service de ces objectifs, et sur les résultats concrets obtenus. L'objectif est qu'elles puissent évaluer les efforts entrepris par GENFIT de manière autonome, même si nous les encourageons à prendre directement contact, dans une logique de proximité et de dialogue régulier.

GENFIT n'est pas soumis à une obligation significative en matière de reporting extra-financier, mais nous tenons néanmoins à cette publication qui s'inscrit dans une démarche de transparence volontaire et proactive. Nous pensons en effet 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 nos sites de Loos et Paris (France) et Cambridge (États-Unis). Bien que l'acquisition de la société Versantis AG n'ait eu lieu qu'en toute fin d'année 2022, des informations se rapportant au site de Zurich (Suisse) ainsi qu'à quelques collaborateurs qui lui sont rattachés sont également inclus dans ce rapport.

Concernant les indicateurs de performance présentés, ils couvrent les éléments d'information relatifs à la société GENFIT SA et à la société GENFIT Corp. (États-Unis). C'est notamment le cas des indicateurs sociaux et des indicateurs liés à la gouvernance. Quelques exceptions existent néanmoins, dictées par le besoin de représentativité. C'est notamment le cas des indicateurs d'impact environnemental qui ne sont évalués que pour GENFIT SA, compte tenu de la taille relative des équipes et des bâtiments. Enfin, dans un souci de respect de la confidentialité des données personnelles, certains indicateurs sociaux ne peuvent être partagés pour les salariés de GENFIT Corp., afin d'éviter l'identification des collaborateurs concernés.

Informations de contact

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

Édito

Édito du Directeur Général de GENFIT

« La priorité de GENFIT est de développer des solutions thérapeutiques et diagnostiques efficaces et sûres pour les patients. Elle répond en cela pleinement à l'Objectif de Développement Durable #3 émis par les Nations Unies, intitulé "Santé et Bien-être". Notre ambition vise d'abord à traiter les patients souffrant de pathologies hépatiques rares et graves pour lesquelles les options thérapeutiques sont inexistantes ou limitées. Elle consiste également à identifier les populations de patients éligibles à ces futurs traitements, par le biais de diagnostics simplifiés, afin de pouvoir agir avant qu'il ne soit trop tard.

Pour y parvenir, nous capitalisons sur notre expérience en matière de développement clinique dans le domaine des maladies graves 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 deux programmes thérapeutiques d'envergure jusqu'en Phase 3, dernier stade de développement avant l'approbation et la commercialisation. Cela nous a permis, en 2022, d'élargir et diversifier encore notre champ d'exploration : celui-ci couvre désormais plusieurs aires thérapeutiques à travers 8 programmes, dont 4 en stade clinique, 2 en stade préclinique, et 2 centrés sur le diagnostic.

Notre positionnement dans le secteur de la santé constitue un élément central de notre politique sociétale, que nous complétons par une politique sociale et environnementale volontariste qui se traduit par plusieurs initiatives spécifiques conduites tout au long de l'année par nos équipes. La coordination de l'ensemble est assurée par un système de gouvernance d'entreprise répondant à des critères exigeants en matière d'éthique, de responsabilité et d'équité. Dans cette optique, le Comité ESG mis en place en 2021 se réunit au moins deux fois par an pour veiller à la cohérence de notre feuille de route vis-à-vis des enjeux sociétaux, sociaux, environnementaux, conformément à notre raison d'être. Cette dernière rappelle notre ligne de conduite et rend explicite notre ambition en matière de responsabilité d'entreprise.

« Au niveau de la Direction de l'entreprise, notre 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.....	5
1.2	Notre "Raison d'être".....	6
1.3	Nos valeurs.....	6
1.4	Notre engagement.....	6

1.1 Notre activité

GENFIT est une société biopharmaceutique de stade clinique avancé engagée dans l'amélioration de la vie des patients atteints de maladies rares et/ou graves du foie dont les besoins médicaux restent largement insatisfaits.

L'activité principale de GENFIT se présente comme une réponse au 3^{ème} Objectif de Développement Durable définie par les nations Unies : "bonne santé et bien-être" détaillé sur le [site internet de l'ONU](#).

GENFIT se positionne sur les maladies **rare**s, trop souvent délaissées par la recherche médicale. De par leur nature, ces pathologies ont tendance à placer les patients en situation d'errance diagnostique. Leur faible prévalence limite généralement la quantité d'information disponible pour orienter les patients et/ou les accompagner psychologiquement. De plus, nous ciblons les patients souffrant de pathologies qui sont à des stades avancés et déjà **graves**, avec une mortalité élevée à court terme. Enfin, nous concentrons notre effort sur les maladies pour lesquelles les patients disposent de **peu voire d'aucune solution thérapeutique**. Ainsi, notre positionnement stratégique consiste à chercher des solutions pour des populations plutôt **minoritaires** dont la **vie est menacée** à relativement court terme, et dont les **besoins sont négligés** puisqu'ils ne bénéficient pas de traitements permettant de les soigner correctement. Autrement dit, nos équipes de recherche et développement s'attellent à répondre à des besoins médicaux très importants et insatisfaits. Pour en savoir plus sur nos aires thérapeutiques, voir chapitre [4.1.6 - Santé et bien-être des patients](#).

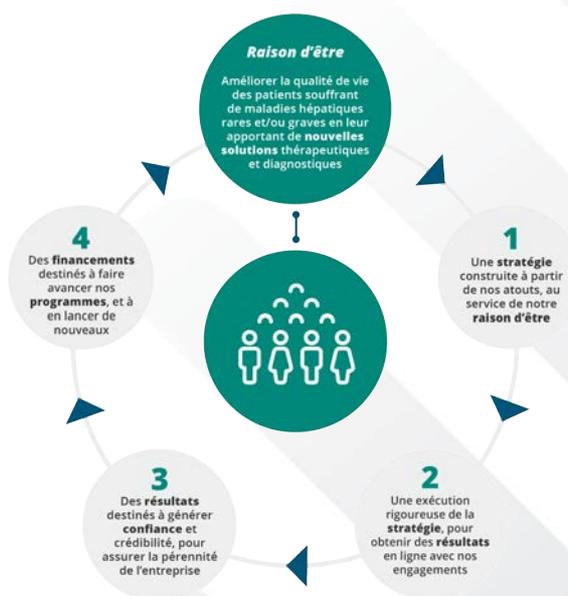
Un modèle différent de celui des groupes de l'industrie pharmaceutique

Si notre ambition est un de jour parvenir 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 principalement¹ de deux manières :

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

Notre modèle d'affaires

Nous construisons notre stratégie à partir de nos atouts, et au service de notre "Raison d'être".



Nous organisons le travail de nos 148 collaborateurs aux compétences reconnues en matière de R&D, et capitalisons sur notre réseau d'experts ainsi que sur nos liens avec des partenaires de qualité pour exécuter notre stratégie de manière rigoureuse.

¹ Des aides publiques peuvent ponctuellement venir compléter ce schéma de financement.

L'objectif est d'obtenir des résultats en ligne avec nos engagements, tout en répondant aux attentes de nos parties prenantes, internes (collaborateurs) comme externes (patients, associations, leaders d'opinion, partenaires, actionnaires, etc.). Ces résultats doivent permettre de générer de la confiance et de la crédibilité, pour que nos réussites créent des conditions favorables à l'obtention de financements. Ceux-ci permettent de mobiliser les ressources nécessaires à faire avancer nos programmes existants, à en lancer de nouveaux, tout en continuant à innover via une R&D dynamique et/ou des rapprochements stratégiques avec d'autres acteurs de l'innovation, et ce afin d'assurer l'avenir de l'entreprise, au service des **patients** et des **médecins**, tout en créant de la valeur pour les **employés** et les **actionnaires**.

1.2 Notre "Raison d'être"

Notre "Raison d'être" s'appuie sur l'affirmation de notre engagement de long terme quant au rôle que nous souhaitons 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.

GENFIT œuvre à l'intérêt de tous avec l'intention de générer un impact social, sociétal et environnemental positif à travers ses activités. Pour ce faire, le Conseil d'Administration de GENFIT s'engage à prendre en considération (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.

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 constituent le socle de 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 notamment de maladies graves du foie. 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, et veillons 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 Notre engagement

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 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.

CHAPITRE 2

Les fondamentaux de notre démarche RSE

2.1	Engagements volontaires	8
2.2	Cadres et référentiels internationaux	9
2.3	Règlementation française, européenne et américaine	10

Au-delà même du lien entre étroit entre notre cœur d'activité et le 3^e Objectif de Développement Durable (ODD) défini par les Nations Unies, le périmètre de la démarche de GENFIT en matière de RSE va plus loin.

Si nous priorisons les aires thérapeutiques concernant des patients dont les besoins médicaux sont particulièrement forts

- maladies **rares** (ou orphelines) ;
- maladies **sans aucune ou très rare option thérapeutique disponible** ;
- maladies **graves**, pour lesquelles la vie des patients est très clairement menacée.

Nous nous efforçons également de déployer des actions couvrant les 16 autres ODD, pour avoir :

- un impact **social** positif ;
- un impact **sociétal** positif ;
- un impact **environnemental** le plus faible possible ;
- grâce à un système de **gouvernance** éthique et transparent, visant l'efficacité opérationnelle .

Nous nous efforçons enfin, grâce à un système de gouvernance robuste, de gérer les risques qui pourraient mettre à mal la pérennité de l'entreprise :

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

La sélection de nos initiatives RSE s'effectue en tenant compte de notre profil d'activité et de nos moyens : notre modèle d'affaires spécifique en tant que société de biotechnologie, différent de celui des grandes sociétés de l'industrie pharmaceutique, sort en effet du cadre traditionnel et nous impose une démarche pragmatique. Étant principalement financés grâce à l'investissement de nos actionnaires et ne générant pas encore de revenus significatifs issus de ventes de nos produits ou de nos services, nous veillons à dimensionner notre effort pour qu'il reste cohérent avec nos moyens.

Dans la sélection de nos initiatives, nous attachons ainsi une importance particulière à 5 critères :

- l'**impact réel** des initiatives envisagées, car la philosophie de GENFIT est ancrée dans le concret, et sur le terrain ;
- leur rapport avec **notre domaine d'activité**, car il nous paraît cohérent de capitaliser sur ce que nous connaissons le mieux : la santé ;
- la **simplicité** de leur mise en œuvre, pour tenir compte de notre taille et de nos ressources limitées ;
- le degré d'**implication de nos collaborateurs**, car nous voulons que la RSE soit une démarche participative ;
- la possibilité de créer des **synergies au sein de notre écosystème de référence**, en particulier local, car notre attachement au principe de coopération place nos parties prenantes au cœur de notre démarche.

Nous hiérarchisons également nos priorités quant au choix de nos angles d'attaque :

- nous privilégions d'abord l'**action** pour matérialiser notre approche RSE, car notre priorité est d'avoir un impact positif réel sur notre écosystème. C'est aussi ce qui caractérise le mieux notre ADN, marqué par l'entrepreneuriat et donc par la volonté d'agir rapidement et simplement.
- nous formalisons notre démarche RSE à travers la mise en place de **politiques** d'engagement déterminant un cadre clair pour nos actions, afin de dessiner une stratégie précise et ambitieuse.
- nous mesurons enfin la **performance**, à travers la mise en place d'outils de suivi et d'indicateurs destinés à servir de levier pour que notre démarche RSE gagne en maturité au fil des années, dans une logique d'amélioration continue.

Bien que GENFIT ne soit concernée par aucun cadre spécifique en matière de responsabilité sociétale des entreprises, puisque notre société ne rentre pas dans les critères de l'Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non-financières par certaines grandes entreprises et certains groupes, nous avons décidé de nous engager de façon volontaire.

2.1 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.

Pour répondre aux enjeux de son secteur, de ses clients et de ses partenaires de l'industrie pharmaceutique, GENFIT a également décidé de rejoindre, en début d'année 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). En effet, même si notre modèle d'affaire – centré sur la recherche et le développement de solutions thérapeutiques et diagnostiques – est différent de celui des entreprises pharmaceutiques qui fabriquent et vendent des médicaments ou des dispositifs médicaux, notre objectif est de pouvoir inscrire notre démarche RSE dans le cadre de la réflexion sectorielle en cours. L'intérêt des travaux du LEEM en matière de RSE repose sur les référentiels utilisés : la norme **ISO26000** et les **17 ODDs** pour l'élaboration de son "Guide à destination des entreprises du médicament", ou encore les recommandations de l'**ADEME** et du **SBTi** dans le cadre de l'accompagnement sur le bilan carbone.

Nous suivons également les recommandations du Code de Gouvernance édité par **MiddleNext**, dont la dernière mise à jour date du mois de Septembre 2021, et notamment les sept points de vigilance concernant le pouvoir de « surveillance » du Conseil d'Administration.

Nous considérons enfin avec intérêt les éléments de 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 à la hauteur de ses moyens, et encourage une démarche RSE globale, cohérente, et en lien avec le cœur de métier de l'entreprise.

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).

Enfin, afin de traduire notre vision dans nos feuilles de route, nous nous basons sur les **17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU**, auprès duquel nous avons réaffirmé notre engagement en décembre 2022, en signant de nouveau le **Pacte Mondial des Nations Unies**.

2.2 Cadres et référentiels internationaux

Référentiels globaux et grilles de lecture

Notre réflexion en matière de RSE s'inspire des référentiels existants qui, bien qu'hétérogènes, constituent des repères utiles. Parmi eux 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 elle aussi une référence puisqu'elle définit un périmètre précis regroupant les principes sous-jacents de la RSE autour de 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 guides à la réflexion. C'est également le cas des 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)** qui sera 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) ;
- 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

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 biotechnologies ont des implications significatives sur la manière d'aborder certaines thématiques RSE. 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.

2.3 Règlementation européenne et américaine

La Société se prépare 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 et publié au journal officiel 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 cotées telles que GENFIT. En pratique, la directive CSRD entend créer des standards précis de reporting de durabilité dont l'application sera obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans le périmètre cible, et encouragée pour les autres. De la même façon que les normes IFRS encadrent de manière stricte le reporting financier, ces futures normes de reporting de durabilité guideront de manière très précise la façon dont les informations devront être fournies ainsi que leur contenu. Le processus de reporting se trouvera simplifié grâce à l'interopérabilité des critères RSE, des standards homogènes sont en cours d'élaboration par l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

 **Sur le plan américain**

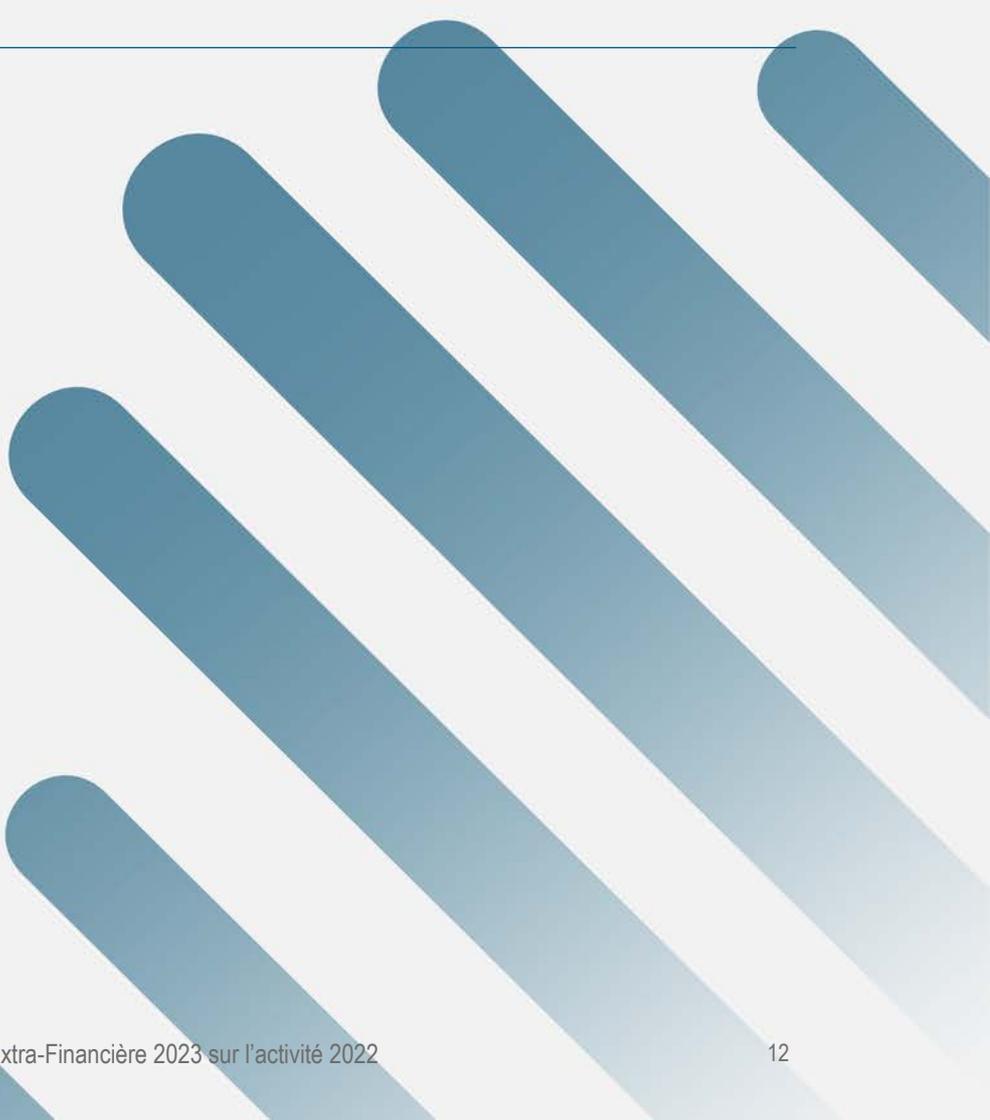
La Securities Exchange Commission (SEC) a également publié en 2022 une proposition de réglementation visant à contraindre les sociétés cotées aux États-Unis d'une certaine taille, dont les émetteurs étrangers (Foreign Private Issuer), d'effectuer un reporting standardisé en matière climatique au sein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

Le moment venu, GENFIT adaptera son reporting RSE en fonction du périmètre d'application et des critères qui seront retenus par ces différentes normes.

CHAPITRE 3

Analyse de matérialité et objectifs RSE de GENFIT

3.1	Analyse de matérialité	<u>13</u>
3.2	Objectifs de notre stratégie RSE	<u>16</u>
	3.2.1 Sociétaux	<u>16</u>
	3.2.2 Sociaux	<u>16</u>
	3.2.3 Gouvernance	<u>16</u>
	3.2.4 Environnementaux.....	<u>17</u>



3.1 Analyse de matérialité

Une analyse des bonnes pratiques en termes de mise en œuvre de la Stratégie RSE distingue 4 étapes à entreprendre pour répondre aux principaux enjeux RSE et atteindre les objectifs. L'analyse des risques et opportunités (**matérialité**) vient en premier, 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.

Analyse de matérialité : des enjeux bien identifiés et en accord avec les attentes des parties prenantes

En tant que société de biotechnologies, GENFIT considère que ses principaux enjeux sont, selon le principe de double matérialité :

- 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 élargir son portefeuille avec de nouveaux programmes (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 ;
 - 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, là encore pour assurer la progression 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 ;
 - o limiter l'empreinte carbone liée à ses activités.

En 2023, comme cela est expliqué en conclusion de ce rapport, un processus de formalisation des enjeux matériels sera lancé, avec nos parties prenantes internes et externes, de manière à co-construire une **matrice de matérialité** qui fera l'objet de mises à jour régulières en fonction de l'évolution du modèle d'affaires de GENFIT et de son environnement.



Applicabilité des enjeux matériels identifiés par le référentiel SASB

En attendant, afin de répondre aux attentes d'investisseurs, nous avons regardé les 9 enjeux considérés par SASB comme matériels pour les entreprises de la catégorie "[Biotechnologie et pharmaceutique](#)", à savoir :

Catégorie	Sous-catégorie
<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>Bien-être des clients</i>	<i>Sécurité des Médicaments</i>
<i>Bien-être des clients</i>	<i>Médicaments contrefaits</i>
<i>Pratiques 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>Business ethics</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"
- "Bien-être des clients - Sécurité des médicaments"
- "Engagement des employés, diversité et inclusion - Recrutement, développement et fidélisation des employés"
- "Éthique des affaires"

3.1 Analyse de matérialité

Une analyse des bonnes pratiques en termes de mise en œuvre de la Stratégie RSE distingue 4 étapes à entreprendre pour répondre aux principaux enjeux RSE et atteindre les objectifs. L'analyse des risques et opportunités (**matérialité**) vient en premier, 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.

Analyse de matérialité : des enjeux bien identifiés et en accord avec les attentes des parties prenantes

En tant que société de biotechnologies, GENFIT considère que ses principaux enjeux sont, selon le principe de double matérialité :

- 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 élargir son portefeuille avec de nouveaux programmes (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 ;
 - 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, là encore pour assurer la progression 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 ;
 - o limiter l'empreinte carbone liée à ses activités.

En 2023, comme cela est expliqué en conclusion de ce rapport, un processus de formalisation des enjeux matériels sera lancé, avec nos parties prenantes internes et externes, de manière à co-construire une **matrice de matérialité** qui fera l'objet de mises à jour régulières en fonction de l'évolution du modèle d'affaires de GENFIT et de son environnement.



Applicabilité des enjeux matériels identifiés par le référentiel SASB

En attendant, afin de répondre aux attentes d'investisseurs, nous avons regardé les 9 enjeux considérés par SASB comme matériels pour les entreprises de la catégorie "[Biotechnologie et pharmaceutique](#)", à savoir :

Catégorie	Sous-catégorie
<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>Bien-être des clients</i>	<i>Sécurité des Médicaments</i>
<i>Bien-être des clients</i>	<i>Médicaments contrefaits</i>
<i>Pratiques 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>Business ethics</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"
- "Bien-être des clients - 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 de biotechnologie telle que GENFIT, 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 innovants par nature (car encore en phase de développement), à des patients atteints de maladies rares, 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 l'entreprise ne vend pas encore de médicament (ni directement ni indirectement) :

- "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 reste faible, 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 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, et cela bien avant leur éventuelle mise sur le marché. En effet, seuls les candidat-médicaments démontrant efficacité et innocuité 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>	<i>Sécurité des participants à l'essai clinique</i>
<i>Bien-être des clients</i>	<i>Sécurité des Médicaments</i>
<i>Engagement des employés, diversité et inclusion</i>	<i>Recrutement, développement et fidélisation des employés</i>
<i>Business ethics</i>	<i>Éthique des affaires</i>
<i>Capital humain</i>	<i>Santé et sécurité des employés</i>
<i>Environnement</i>	<i>Émissions de GES</i>
<i>Environnement</i>	<i>Gestion des déchets et des matières dangereuses</i>
<i>Business model et innovation</i>	<i>Conception de produits et gestion du cycle de vie</i>
<i>Capital social</i>	<i>Sécurité des données</i>

Grilles de correspondance relatives à la matérialité des enjeux

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

- le premier couvre les **initiatives 2022**
- le second couvre les **indicateurs de performance 2022**
- le troisième couvre les initiatives correspondant à la **feuille de route 2023**

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

- la norme ISO26000 (correspondance du chapitre concerné)
- les ODDs des Nations Unies (ODD concerné)
- le référentiel SASB (code relatif à l'indicateur)
- le référentiel GRI (code relatif à l'indicateur)

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

GENFIT s'engage à mettre en place des politiques et mener des actions concrètes sur chacun des 4 axes de la RSE. Cependant, la nature de notre activité ainsi que notre taille nous imposent de hiérarchiser nos priorités quant au choix des enjeux sur lesquels nous décidons de nous positionner.

3.2.1 Sociétaux

Les enjeux sociétaux arrivent en tête de nos préoccupations et représentent le premier pilier de notre stratégie RSE :

- La **santé des individus**, élément central de notre "Raison d'être", est en effet notre cœur de métier ;
- De plus, l'**ancrage territorial de notre siège social** nous invite à privilégier les problématiques de proximité telles que l'éducation, l'emploi et l'insertion, qui représentent des enjeux particulièrement importants dans la région des Hauts de France², où les scores mesurés sur les différents indicateurs socio-économiques sont souvent en-dessous de la moyenne nationale.

Ces objectifs répondent également aux **sujets matériels identifiés** précédemment :

- **L'amélioration de la santé et des personnes** atteintes de maladies rares de foie (notre "Raison d'être" et ODD 3) ;
- **Les droits de l'homme et relations communautaires** et en particulier la sécurité des participants aux essais cliniques ;
- **Une contribution positive sur le plan sociétal** à travers :
 - o L'accessibilité aux soins et aux médicaments de personnes atteints de maladies rares de foie ;
 - o L'ancrage territorial à travers la promotion de l'éducation, l'emploi et l'insertion des populations défavorisées en Hauts-de-France.
 - o

3.2.2 Sociaux

Le succès d'une société de biotechnologies reposant en grande partie sur son expertise, dans une logique d'**innovation**, le **capital humain** occupe donc une place essentielle, et doit être protégé et développé.

L'objectif de développement de notre Capital Humain est en lien avec les sujets matériels identifiés précédemment :

- **Engagement des employés**, diversité et inclusion ;
- **Recrutement, développement et fidélisation** des employés ;
- **Résilience de notre modèle d'affaires** à travers l'engagement de nos employés en veillant à ce que la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail soient des forces motrices.

3.2.3 Gouvernance

Les enjeux de gouvernance forment le troisième pilier de notre stratégie RSE, pour deux raisons :

- Une double contrainte **réglementaire** caractérise notre activité :
 - o 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

² En 2015 dans les Hauts de France, 12,0 % des jeunes sont sans diplôme et ne sont pas scolarisés, soit le taux le plus élevé de France métropolitaine (8,7%). Part de population active la moins diplômée de France. La proportion des étudiants inscrits en doctorat est l'une des plus faibles de France. La région Hauts-de France se caractérise par le taux d'emploi le plus faible de France. Avec un taux de chômage de près de 10%, la région Hauts-de-France a le plus fort taux au niveau national. Les habitants de la région Hauts-de-France ont le plus faible revenu annuel médian de France métropolitaine. Certains territoires sont très touchés, et le taux de pauvreté de jeunes y excède de 15 points celui du niveau national.

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 du seul aspect réglementaire, permet par ailleurs 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 notre activité et d'optimiser notre impact social, sociétal et environnemental ;
 - Engagement fort pour l'**Ethique des Affaires** identifié comme un des sujets matériels selon cadre international SASB.

3.2.4 | Environnementaux

Le pilier environnemental est également important pour GENFIT : en tant que société de biotechnologies dont l'objectif est de développer des solutions thérapeutiques et diagnostiques, nous sommes conscients du **rôle clé de l'environnement sur la santé de nos concitoyens**, et nous considérons que l'une de nos responsabilités est d'agir sur la réduction de notre impact environnemental.

Certes, le niveau de risque lié à notre activité nous paraît relativement faible puisque celle-ci reste, à ce stade, focalisée sur des travaux de recherche et de développement n'induisant ni production industrielle, ni chaîne de distribution. En outre, l'effectif de GENFIT compte moins de 150 personnes, et l'activité plutôt sédentaire, principalement concentrée dans les laboratoires ou les bureaux, génère peu de déplacements. Mais si notre consommation de matières premières, nos rejets dans l'environnement et notre empreinte carbone **sont par nature relativement limités**, nous souhaitons néanmoins inscrire notre démarche dans une logique de réduction des dommages environnementaux, dans l'esprit des objectifs précisés par les Accords de Paris sur le climat signés en 2015.

CHAPITRE 4

Feuille de route 2022 : objectifs, initiatives et résultats

4.1	Notre engagement sociétal	<u>20</u>
4.2	Notre engagement social	<u>32</u>
4.3	Notre engagement en matière de gouvernance	<u>51</u>
4.4	Notre engagement environnemental	<u>66</u>

4. Feuille de route 2022 : objectifs, initiatives et résultats

En plus de ses engagements précédents (détaillés dans le rapport couvrant l'exercice 2021), GENFIT a défini pour 2022 une nouvelle feuille de route ambitieuse permettant de poursuivre, renforcer et accélérer son engagement. Celle-ci a fait l'objet de discussions en Comité ESG, puis d'un rapport et d'une validation de principe par le Conseil d'Administration quant aux principaux axes de déploiement. Dans sa conception, une attention particulière a été portée à une répartition équilibrée des nouvelles initiatives selon : les différents volets sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance ; les 5 critères spécifiques prédéfinis par GENFIT (voir [chap. 2 - Les Fondamentaux de notre démarche RSE](#)) ; la nature de l'initiative (Politiques, Actions concrètes, Mesure de la performance).

Nos initiatives RSE 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

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

4.1 | Notre engagement sociétal

4.1.1 Notre vision de l'engagement sociétal	<u>21</u>
4.1.2 Nos objectifs sociétaux	<u>21</u>
4.1.3 Indicateurs de mesure de progrès sociétal	<u>22</u>
4.1.4 Nos politiques et engagements en matière sociétale	<u>22</u>
4.1.5 Initiatives sociétales	<u>25</u>
4.1.6 Évolution des indicateurs sociétaux	<u>28</u>



4.1.1 Notre vision de l'engagement sociétal

GENFIT est une société de biotechnologies dont le but est d'apporter des solutions à des problèmes de santé qui affectent la société dans son ensemble. De part cette "**Raison d'être**", l'enjeu auquel nous tentons de répondre est sociétal :

- **Au service des patients**, pour lesquels nos équipes travaillent chaque jour
- **Au service du corps médical** qui accompagne quotidiennement ces patients

Si nous considérons que nous avons un rôle à jouer en tant que société spécialisée dans le domaine de la recherche clinique et de l'innovation médicale, nous pensons qu'il est aussi de notre devoir d'agir en tant qu'**acteur responsable sur le plan civique et citoyen** :

- Apprès de nos parties prenantes, avec lesquelles nous souhaitons entretenir un dialogue de qualité
- Et plus largement auprès de la société civile dans sa globalité, pour laquelle nous souhaitons être utile en contribuant positivement à la mise en place de solutions pour des problèmes qui sortent de notre quotidien et/ou ne concernent pas directement notre cœur de métier

4.1.2 Nos objectifs sociétaux

Nos objectifs 2022 sur le plan sociétal se déclinent selon 3 piliers :

Santé et bien-être des patients : engagement pour lutter contre les maladies rares et/ou graves de foie

- Amélioration de la santé des personnes atteintes de maladies rares et graves du foie pour lesquelles les solutions thérapeutiques demeurent inexistantes ou limitées (notre "Raison d'être" et ODD 3)
- Accompagnement des patients et de leurs familles ainsi que du corps médical engagé pour préserver la santé de ces patients
- Droits de l'homme et relations communautaires et plus particulièrement : Sécurité des participants aux essais cliniques
- Accessibilité aux soins et aux médicaments de personnes atteints de maladies rares et/ou graves du foie pour lesquelles les solutions thérapeutiques demeurent inexistantes ou limitées

Écosystème de référence : stimuler le dialogue avec nos parties prenantes externes

- Maintien d'un dialogue de qualité avec toutes nos parties prenantes
- Mobilisation de GENFIT à travers plusieurs initiatives citoyennes

Écosystème local : Ancrage territorial, responsabilité sociale et environnementale, dialogue avec les parties prenantes

- Promotion de l'éducation, l'emploi et l'insertion des populations défavorisées en Hauts de France
- Politique d'achats en faveur de prestataires locaux et régionaux, et engagés en matière de RSE
- Proportion de fournisseurs basés en France et dépenses
- Proportion de fournisseurs basés hors de France et dépenses

4.1.3 Indicateurs de mesure de progrès sociétal

Nous continuons de mesurer notre performance dans ce domaine à l'aide de certains indicateurs de suivi, qualitatifs et/ou quantitatifs, parmi les suivants :

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
- Nombre de patients traités par des produits de la Société
- Nombre de FDA Sponsor Inspections (ou inspections FDA des enquêteurs) 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 au sein des pays en développement
- Description et nombre d'événements co-organisés avec les associations des patients
- Nombre de réunions de groupes de travail dans le domaine de santé
- Information mise à disposition des patients par l'entreprise

Contribution positive à l'écosystème de référence

objectif : stimulation du dialogue avec nos parties prenantes externes

- Nombre d'initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement
- Nombre et diversité des parties prenantes avec lesquelles un dialogue fréquent est entretenu

Contribution positive à l'écosystème local

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

- 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
- Répartition des fournisseurs basés en France et dépenses associées
- Répartition des fournisseurs basés hors de France et dépenses associées

4.1.4 Nos politiques et engagements en matière sociétale

Engagement pour la sécurité des patients participant à nos essais cliniques

Chaque fournisseur de services qui mène ses 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

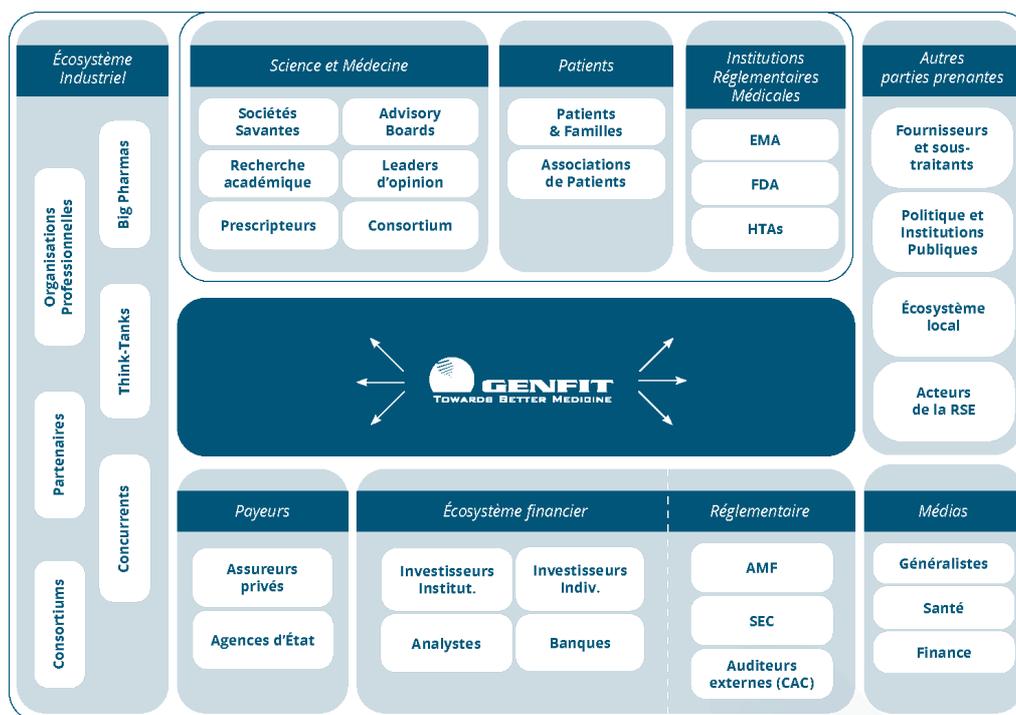
Depuis sa création, GENFIT a toujours souhaité s'impliquer dans son écosystème de référence, qu'elle veut dynamique et collaboratif.

Elle le fait chaque année en mobilisant de nombreuses parties prenantes autour d'elle, et en entretenant un dialogue de qualité avec chacune d'entre elles : patients, médecins, centres hospitaliers, centres de recherche, incubateurs, partenaires industriels, investisseurs, acteurs de la vie politique aux niveaux local, national et européen, sous-traitants, agences réglementaires, organisations professionnelles, associations à but non lucratif, etc. GENFIT est elle-même issue de la recherche académique locale, en particulier des laboratoires de recherche de l'Université de Lille 2 et de l'Institut Pasteur de Lille, les plus importants au niveau régional dans les aires thérapeutiques sur

lesquelles GENFIT s'est positionnée. L'Université de Lille 2, l'Institut Pasteur de Lille, mais aussi Finorpa, acteur de financement régional, ont été actionnaires de la première heure et ces trois organisations demeurent aujourd'hui des partenaires clés.

En 2022, GENFIT a renforcé ses liens avec un certain nombre d'acteurs clés de son écosystème de référence, car si nous pilotons nos activités avec la volonté d'atteindre nos objectifs stratégiques en matière de croissance et de développement, nous le faisons également avec la volonté de prendre en considération les attentes de nos parties prenantes. Nous cherchons constamment à bâtir une stratégie de dialogue permettant de développer des solutions communes répondant aux objectifs de chacun.

Voici un aperçu des principales parties prenantes avec lesquelles GENFIT a entretenu un dialogue régulier en 2022 :



■ Médecins et acteurs de la recherche académique

De par son programme et son développement, GENFIT noue des relations avec les leaders mondiaux de la médecine et de la science dans ses aires thérapeutiques d'intérêt. Elle étudie également, dans le cadre d'un comité d'attribution des subventions, les demandes destinées à soutenir diverses activités éducatives, caritatives, de recherche indépendante, de parrainage et/ou d'adhésion d'organisations, et d'activités de défense et/ou de soutien aux patients.

Nous étudions les demandes dans le cadre de notre mission qui consiste à agir en membre responsable des communautés dans lesquelles nous sommes implantés et exerçons nos activités. En 2021, sur base des projets soumis, GENFIT a par exemple décidé de contribuer à l'effort du Global Liver Institute, dont la vocation est de faire porter la voix et défendre les intérêts des patients souffrant de maladies du foie.

En 2022, comme chaque année, GENFIT a participé aux grands congrès scientifiques de l'AASLD (Etats-Unis) et de l'EASL (Europe) qui sont dédiés aux maladies du foie. L'entreprise s'est également intéressée aux travaux des médecins participant au groupe EASL-CLIF qui concentre ses efforts sur l'ACLF, l'une des principales aires thérapeutiques sur lesquelles GENFIT focalise aujourd'hui sa recherche.

■ 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, de manière à respecter nos engagements en tant que société émettrice) et dans le domaine médical d'autre part (FDA et EMA, de manière à respecter nos engagements en tant que société impliquée dans la recherche médicale).

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

En 2022, la qualité des échanges que nous avons initiés et entretenus avec les différents acteurs de notre écosystème s'est traduit par l'identification de plusieurs partenaires de grande qualité pouvant contribuer à l'élargissement et à l'accélération de notre portefeuille de produits. Les échanges et les dialogues avec plusieurs parties prenantes, tant externes qu'internes, ont par la suite permis de finaliser l'acquisition de la société de biotechnologie suisse Versantis AG au mois de septembre. Cette acquisition a été possible 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 de nos équipes impliquées dans le processus de due-diligence, la qualité de celles impliquées dans la contractualisation.

Concernant les partenaires stratégiques et commerciaux déjà mis en place, avec Ipsen (accord de 2021), Genoscience Pharma (accord de 2021) ou Labcorp (accords de 2019 et 2020), des comités de pilotages et des points d'étape réguliers sont institués pour maintenir un dialogue et assurer l'avancée des programmes dans le respect des objectifs de qualité, de coûts et de calendrier.

GENFIT entretient également des liens étroits avec ses partenaires opérationnels en charge 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 met à disposition de documents détaillés, sous des formes diverses, pour que chacun puisse y trouver une information complète et compréhensible (communiqués de presse, présentations power point, sections spécifiques et résumés sur le site internet, webinaires et conférences enregistrées mises à dispositions sous forme de replay, interviews du Directeur Général, lettres d'information). A titre d'exemple, en 2022 GENFIT a produit une nouvelle lettre aux actionnaires dans le cadre de son Assemblée Générale Annuelle, de manière à compléter une communication institutionnelle parfois très technique et réglementaire, en la rendant plus simple, plus accessible et mieux mise en perspective avec le contexte.

■ Organisations professionnelles et groupes de réflexion

• *Au niveau français*

En 2022 comme les années précédentes, GENFIT a participé aux Health Tech Innovation Days organisés par France Biotech, à plusieurs sessions de travail de "France Biotech" dans le cadre du groupe de travail dédié au financement de la biotech, ou encore à des sessions du « Comité Responsabilité et Réputation » du LEEM, dont l'ambition est d'être reconnu comme partenaire de confiance contribuant favorablement à l'évolution de la société et de son système de santé.

• *Au niveau européen*

L'implication de GENFIT se manifeste également à une échelle européenne : participation à deux groupes de travail 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 la contribution de GENFIT s'est concrétisée par l'élaboration et le lancement d'une enquête destinée à collecter les attentes des petites et moyennes sociétés de biotechnologies 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. Par ailleurs, de par 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.). En 2022, GENFIT est encore restée très proches 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 (NASH) 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, a toujours offert une situation privilégiée permettant de nouer

des collaborations avec les plus grandes institutions de recherche académiques et les entreprises pharmaceutiques. GENFIT bénéficie ainsi d'une implantation privilégiée au sein d'un environnement favorable 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.

- Début 2022, GENFIT a rejoint le « Comité des Représentants » du Parc Eurasanté et a nommé un « ambassadeur » pour continuer à contribuer au développement stratégique de ce pôle d'excellence d'envergure européenne, avec pour objectif de contribuer à la constante amélioration de l'attractivité du site et de la qualité de vie en son sein. En 2022, GENFIT s'est mobilisé dans plusieurs projets pilotés par Eurasanté comme le Hackathon Hibster/Deepster, et poursuit son engagement en 2023 en étant membre du 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, et 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, notamment en matière d'environnement. GENFIT a également rejoint le Club RH French Tech, dans un esprit de partage et de réseau pour le développement de l'emploi local sur des thématiques porteuses ;
- GENFIT est engagée dans la vie locale, et participe régulièrement à des événements et formations organisés par la Métropole Européenne de Lille aux côtés d'autres entreprises emblématiques de la région. En 2022, deux de nos collaborateurs ont pris part aux ateliers pour la transition énergétique proposés aux entreprises de la MEL pour favoriser la transition vers une économie durable sur le pôle de la métropole.

■ **Sous-traitants et fournisseurs**

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 prises 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 (voir section "[6.2.5 Politique d'achats responsables](#)").

■ **Acteurs de la RSE**

EN 2022, GENFIT a pro activement intensifié le dialogue avec des 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, BCorp, Moody's/VE, Ethfinance/Gaia, ISS, investisseurs, analystes financiers, analystes ESG, experts RSE, etc.).

4.1.5 Initiatives sociétales

Soutien au fonds "Captech Santé Nutrition", nouvel acteur de l'innovation santé en région Hauts-de-France

Captech Santé Nutrition est un nouveau fonds "stade précoce" créé en 2022 et 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. Avec une logique de recherche d'effet levier de 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 sa volonté de promouvoir l'innovation dans son secteur de prédilection (la santé), dans son écosystème local (le Nord de la France), dans une logique d'identification des innovations les plus pertinentes pour répondre à la volonté d'avoir un impact réel et tangible. En 2022 cet engagement s'est concrétisé de deux façons :

- un **investissement financier** de 500k€, dont 175k€ ont été payés au 31 décembre 2022 ;
- un **apport en nature** sous la forme d'une participation aux Comités Stratégiques visant la sélection des projets des jeunes entreprises les plus prometteurs, en veillant à la cohérence du portefeuille d'investissement au regard de la politique d'investissement du fonds :
 - o Le Directeur des Opérations de GENFIT participe au Comité de Suivi ;
 - o Le Président du Conseil d'Administration de GENFIT participe au Comité Stratégique.

Poursuite et diversification de nos échanges avec les associations de patients

En 2022, GENFIT a renforcé et diversifié sa collaboration de longue date avec plusieurs associations de patients spécialisées, aux États-Unis comme au niveau européen. Ces échanges réguliers prennent leur sens lors d'événements tels que le **Rare Diseases Day**, où nous avons par exemple, en collaboration avec la **Cholangiocarcinoma Foundation** et une artiste locale, réalisé une œuvre visant à représenter les ressentis complexes des patients tout au long de leur parcours thérapeutique, de la découverte de la maladie jusqu'à la prise en charge.

Nous contribuons également via les réseaux sociaux, à la transmission de messages clés, et au partage d'information concernant les initiatives menées par les associations de patients, comme à l'occasion de PBC Day par exemple. Ces événements s'inscrivent dans un dialogue régulier que nous entretenons avec ces acteurs essentiels de la vie des patients atteints de maladies du foie, notamment lors des grands congrès internationaux comme l'AASLD ou l'EASL, qui sont des lieux de rencontre importants.

L'engagement de GENFIT auprès des patients va donc bien au-delà de l'accompagnement standard réalisé dans le cadre d'essais cliniques. La volonté de l'entreprise est en effet d'aider les patients sous d'autres formes, et avec l'aide de médecins spécialistes des pathologies concernées.

Ce type d'engagement n'est pas nouveau, GENFIT ayant été un contributeur important de la 1^{ère} journée internationale de la NASH dès 2018. L'investissement des équipes auprès des associations de patients avait alors permis de les accompagner dans leur propre effort de sensibilisation. GENFIT avait à cette occasion co-élaboré un programme de web TV en 7 langues impliquant plus d'une dizaine de spécialistes mondiaux, co-organisé une cinquantaine d'événements éducatifs dans 25 villes couvrant plusieurs continents, ou encore co-produit un mini-guide didactique à destination des patients NASH nouvellement diagnostiqués, leur permettant d'appréhender leur maladie de manière simple et instructive. La coalition internationale constituée avait assuré le succès de l'édition inaugurale permettant, pour la deuxième édition, le **transfert de l'intégralité des actifs au Global Liver Institute**, association de patients américaine de premier rang dans le domaine des maladies du foie qui pérennise aujourd'hui cette initiative.

Contribution aux travaux de groupes de réflexion dans le domaine de la santé

GENFIT a participé activement à un groupe de travail de l'EFPIA sur le sujet du financement des sociétés européennes de biotechnologies. Cette contribution s'est matérialisée par la création d'une grande enquête "pilote" à destination des dirigeants de sociétés de biotechnologies européennes, puis sa diffusion à travers le réseau de l'EFPIA. Les thèmes abordés concernaient les modalités de financement de ces sociétés, dans le but de dresser un état des lieux permettant de mieux comprendre les freins au financement de l'innovation santé en Europe, pour faire émerger, sur base d'éléments concrets, un certain nombre de recommandations qu'il s'agira de porter en 2023 auprès de décideurs européens.

GENFIT a également rejoint la Commission Responsabilité et Réputation du LEEM, et s'est engagée sur plusieurs sujets portés par l'organisation :

- l'un centré exclusivement sur le processus d'évaluation du bilan carbone (détaillé dans la section "[4.4.5 - Intégration de l'outil CarbonEM pour une mesure plus exigeante de notre empreinte carbone](#)") ;
- l'autre sur un processus d'évaluation plus large et couvrant les 3 dimensions E/S/G de la RSE, dérivé des normes ISO26000 et des Objectifs de Développement Durables de l'ONU (détaillé dans la section "[6.2.5 Participation à un processus d'auto-évaluation spécifique au secteur pharmaceutique](#)").

Mentorat auprès d'étudiants de la région : les "hackathons" Hibster/Deepster organisés par Eurasanté

En 2022, GENFIT a décidé de s'investir dans une initiative conduite chaque année par les équipes d'Eurasanté, acteur majeur de l'innovation santé en Europe basé dans les Hauts-de-France : l'organisation de deux « hackathons » destinés à stimuler l'innovation locale et **sensibiliser de jeunes talents à l'entrepreneuriat dans le domaine de la santé**. GENFIT a ainsi proposé deux projets, qui ont été retenus par l'organisateur pour intégrer la compétition :

- Pour le projet Hibster : un format de 48h de « bootcamp » (camps d'entraînement) ;
- Pour le projet Deepster : un format de deux mois de réflexion en équipe, dédiés à un projet d'innovation de rupture.

Le concept a réuni plus de 700 étudiants d'horizons complémentaires qui ont été chargés de travailler avec l'aide de tuteurs sur les projets afin de remporter la compétition. Ces deux *bootcamps* de l'innovation Santé de la région ont eu lieu au mois de novembre. Une équipe d'étudiants a travaillé deux mois sur la conceptualisation d'un outil, et deux équipes se sont affrontées pendant 48h sur une problématique RSE. Cet événement a permis d'échanger avec des acteurs locaux de la Santé et des étudiants, de découvrir les innovations de demain, et de démontrer encore notre volonté de nous engager auprès d'Eurasanté.

Le bénéfice pour les étudiants s'est traduit de plusieurs façons :

- **la découverte d'enjeux d'innovation industriels** en lien avec la santé ;
- **des interactions avec des disciplines complémentaires à la leur**, puisque les étudiants venaient d'horizons divers ;
- **la confrontation avec la réalité du développement de projets santé**, et un accompagnement par des mentors permettant de sensibiliser à des contraintes opérationnelles, financières, humaines, technologiques, d'accès à l'information, etc.

Répartition de la taxe d'apprentissage

Chaque année, GENFIT choisit de verser sa taxe d'apprentissage à des centres de formations ou des écoles de son choix. En 2022, nous avons choisi de distribuer cette somme entre trois institutions :

- **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, le laboratoire 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.

Création d'un poste de Manager Corporate and Public Affairs

Au regard de la croissance de l'entreprise qui s'est manifestée en 2022 à travers un portefeuille de produits largement étoffé et diversifié, GENFIT a décidé de consolider ses processus d'**engagement avec ses parties prenantes externes**. Ceux-ci jouent en effet un rôle essentiel dans l'efficacité opérationnelle de l'entreprise et contribuent au succès de l'exécution de sa stratégie. Un poste de Manager Corporate and Public Affairs a donc été créé en 2022, et a été pourvu début 2023 en saisissant une opportunité de **mobilité interne**.

La mission liée à ce poste consiste à développer et valoriser notre réseau, en agissant selon deux axes prioritaires :

- **Le premier consiste à formaliser, systématiser, documenter et globalement améliorer le nombre et la nature des connections professionnelles** avec notre écosystème, afin de l'enrichir et de favoriser l'émergence de nouveaux leviers de création de valeur, pour nos parties prenantes comme pour nous ;
- **Le second consiste à identifier de possibles sources de financements publics**, dans un esprit de renforcement de notre capacité d'innovation d'un part, et de collaboration d'autre part : avec les acteurs académiques, avec les acteurs privés et avec le monde politique dont l'une des missions est de garantir le bien-être et la santé des citoyens, tout en assurant autonomie et souveraineté dans ce domaine hautement stratégique.

Organisation de "Pipeline Days" pour informer les acteurs de notre écosystème de référence

En 2022, GENFIT a assuré un grand nombre de points de contact avec ses actionnaires. Deux *Pipeline Days* exceptionnels ont notamment été organisés au mois d'octobre, destinés à partager des informations sur l'ensemble des programmes de GENFIT dans le contexte de l'acquisition de la société Versantis AG réalisée au mois de septembre. La première session a été organisée à Paris pour les investisseurs francophones, la deuxième à New-York pour les investisseurs anglophones, avec une session accessible à distance. Ces événements ont permis de donner la parole à des experts aux profils complémentaires (médecins leaders d'opinion, patients, cabinet de conseil spécialisé dans le domaine de la santé) pour un éclairage de qualité sur les 3 sujets couverts :

- **description des pathologies** ciblées et des besoins non-satisfaits des patients ;
- description du rationnel justifiant **nos approches thérapeutiques** pour répondre à ces besoins ;
- éléments d'information concernant les **marchés visés**.

En plus des présentations détaillées rappelant l'intégralité des sources utilisées, GENFIT a également mis à disposition de toutes ses parties prenantes une vidéo de 3 heures, sous-titrée en deux langues (anglais/français), résumant l'ensemble des interventions. Ces contenus sont ainsi accessibles très facilement par le plus grand nombre.

L'engagement direct auprès des actionnaires s'est également matérialisé avec des supports écrits, tels qu'une lettre aux actionnaires publiée au mois de mai 2022 dans le contexte de l'Assemblée Générale des actionnaires, ou encore des interviews de son Directeur Général dans des divers médias tels que Le Journal des Biotech ou Les Echos.

Initiatives sociétales au profit de personnes et d'entités dans le besoin

Divers engagements à caractère sociétal sont à la fois l'occasion pour nos collaborateurs de montrer leur implication sur des thèmes sociétaux importants, et de renforcer les échanges non-professionnels au sein de l'entreprise, favorisant la cohésion des équipes indépendamment des liens hiérarchiques.

■ Relais systématique des campagnes menées par les associations de patients couvrant nos aires thérapeutiques

En 2022, GENFIT a relayé les posts du GLI, de la CCA Foundation et de CCA Alliance sur les réseaux sociaux à l'occasion de World CCA Day, Rare Diseases Day et World Liver Day. GENFIT continuera de relayer systématiquement les campagnes de sensibilisation menées par ces associations.

■ Don de peluches à l'association Ludopital, pour les enfants malades

En décembre 2022, GENFIT a réalisé un don de peluches « Mac'Liver » à l'Association Ludopital à Roubaix. Ces peluches avaient été pensées et produites par GENFIT dans le cadre de son engagement dans la lutte contre les maladies du foie. Ludopital améliore le séjour des enfants hospitalisés dans les hôpitaux de la Métropole Lilloise, en distribuant des jouets lors des visites médicales et par l'aménagement et la décoration des lieux de vies pour rendre l'environnement hospitalier plus agréable et chaleureux et dédramatiser l'acte médical.

■ Don financier à une association de soutien aux femmes victimes de violences

En 2022, GENFIT a souhaité s'engager avec une association locale dans un domaine nouveau. En 2021, la région des Hauts de France a été la plus touchée de métropole en matière de féminicides. Dans ce contexte, plusieurs associations d'aide aux victimes de violences conjugales œuvrent dans la métropole lilloise, et réalisent un travail considérable d'accueil, d'écoute et d'accompagnement aux femmes qui le nécessitent.

Nous avons choisi de travailler avec une association référencée par la [Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité \(DDFE\) du Nord](#). L'objectif de l'association est d'offrir un lieu d'accueil, d'écoute, d'information, d'orientation et d'accompagnement pour les femmes victimes de violences intrafamiliales et leurs enfants.

Concrètement, l'association propose aux femmes victimes de violence un hébergement d'urgence, une information juridique, un accompagnement social global, une aide à l'insertion professionnelle et un soutien psychologique (femmes et/ou enfants). L'engagement de GENFIT s'est matérialisé en janvier 2023 par un soutien financier qui contribuera à renforcer l'impact des actions menées par l'association dans chacun de ces domaines.

■ Collecte de biens et de denrées

Au profit de l'Ukraine : en février 2022, dès les débuts de l'invasion de l'Ukraine, les collaborateurs de GENFIT ont souhaité se mobiliser pour les déplacés ukrainiens et ont mis en place une collecte en collaboration avec la Préfecture, et la mairie de Loos et les autres entreprises installées sur le Parc Eurasanté.

Dans le cadre de la Semaine de la banque alimentaire : en décembre 2022 et comme chaque année, le CSE de GENFIT a organisé la collecte pour la Banque Alimentaire du Nord. L'engagement de nos collaborateurs est toujours important : cette année, nous avons battu notre record de l'an dernier avec près de 285 kilos de denrées alimentaires collectées à destination des 2,2 millions de personnes en situation de précarité en France.

■ Opération "Petits bonnets Innocent" au profit de l'association "Les petits frères des pauvres"

Comme chaque année, GENFIT a en 2022 appelé ses collaborateurs à se mettre à l'œuvre à l'occasion de la campagne de collecte des petits bonnets Innocent, au profit de l'association Petits Frères des Pauvres dans le but de réduire l'isolement de nos aînés, qui touche près de 2 millions de personnes âgées en France. Cette année, ce sont quelques 300 petits bonnets qui ont été produits par nos collaborateurs sur le temps libre.

4.1.6 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.

Avec l'expansion de son pipeline de Recherche et Développement fin 2021 et poursuivi en 2022, 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 travaille déjà depuis de nombreuses années, elle cherche aujourd'hui des solutions pour 5 nouvelles aires thérapeutiques :

- 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 ciblent³**

- **Cholangite Biliaire Primitive (PBC)** : Dans la PBC, les taux d'incidence et la 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 et le Royaume-Uni, et ce marché devrait atteindre environ 300 000 patients en 2036
- **Cholangiocarcinome (CCA)** : L'incidence du cholangiocarcinome semble être en augmentation et pourrait atteindre 2.1 pour 100000 personnes années dans les pays occidentaux
- **Trouble du cycle de l'urée/Acidémies organiques (UCD/OA)** : 1 900 crises hyperammonémiques aiguës aux États-Unis et EU5 par an
- **Encéphalopathie hépatique (HE)** : Aux États-Unis, environ 200 000 patients atteints de cirrhose avaient une HE en 2018. En Europe, la prévalence avoisine les 90 000 cas.

-

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

	2022
Nombre de programmes cliniques en cours	4
Nombre de programmes précliniques en cours	2
Nombre de programmes de diagnostic en cours	2



En termes d'essais cliniques, cela se traduit par une progression significative. Là où GENFIT ne conduisait qu'un essai de Phase III en 2021, c'est désormais 4 essais cliniques qui sont en cours :

- 1 essai de Phase III
- 3 essais de Phase II

En matière de recherche préclinique, 2 nouveaux programmes ont été intégrés en 2022, l'un d'entre eux visant spécifiquement des maladies pédiatriques affectant les nouveau-nés.

³ GENFIT, Document d'Enregistrement Universel 2022

- **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**

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.

- **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	2022
Nombre de parties prenantes avec lesquelles un dialogue fréquent est entretenu	Voir 4.1.4 - Politiques et engagements en matière sociétale
Soutien à des initiatives de sensibilisation Santé issues des associations de patients (<i>engagements et participations à des journées mondiales de sensibilisation</i>)	Voir 4.1.5 - Poursuite et diversification de nos échanges avec les associations de patients

- **Réunions de groupes de travail dans le domaine de santé**

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	2022
Nombre de groupe de travail auxquels l'entreprise a participé et relatifs à la Santé	Voir 4.1.5 - Contribution à des groupes de travaux et de réflexion dans le domaine de la Santé

- **Information mise 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, dont les détails sont accessibles depuis notre site internet. L'objectif est d'informer les patients disposant de peu voire d'aucune options thérapeutiques pour traiter leur pathologie sur les possibilités existantes en matière d'essais cliniques. Nous souhaitons leur permettre de contacter directement les centres cliniques conduisant les essais, selon les modalités réglementaires appropriées. Le contenu des informations publiées fait l'objet d'une stricte validation interne et externe. Les informations sont également mises en ligne sur [clinicaltrials.gov](#).

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

Contribution positive à l'écosystème local (Loos)

objectif : stimulation du dialogue avec nos parties prenantes externes

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	2022
Initiatives de soutien à des populations dans le besoin issues de notre écosystème local (<i>collectes alimentaires, matérielles, participations à des initiatives de Société</i>)	Voir 4.1.5 - Initiatives sociétales au profit de personnes et d'entités dans le besoin
Nombre d'étudiants ayant participé aux initiatives d'éducation et d'insertion (<i>Hackathons, Ateliers emploi</i>)	Voir 4.1.5 - Mentorat auprès d'étudiants de la région

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 2022, nous avons poursuivi notre dynamique de recrutement lancée en 2021, avec 37 nouveaux arrivants dans l'entreprise, soit près de 6% de plus qu'en 2021.

Nous contribuons à des projets de tutorat et d'insertion professionnelle en collaboration avec l'association FACE MEL (Fondation Agir Contre l'Exclusion), la Préfecture du Nord, et la société pharmaceutique Bayer : aide à la rédaction de lettres de motivation, à la rédaction de CVs, mise en situation avec simulation d'entretiens d'embauche, et retour d'expérience.

Par ailleurs, les équipes des ressources humaines de GENFIT ont participé en 2022 à 3 événements de recrutement, dont un organisé par Eurasanté afin de promouvoir l'emploi local.

■ 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. Voir [4.1.5 - Soutien au fonds "Captech Santé Nutrition", nouvel acteur de l'innovation santé en région Hauts-de-France](#).

■ 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 2022, 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 2022 a par exemple montré que :

- Sur les 498 fournisseurs que GENFIT dénombre en 2022, 366 sont français, soit 73% du nombre total de fournisseurs ;
- Les dépenses associées à ces fournisseurs français représentent 52 % de nos dépenses totales, soit 10% de plus qu'en 2021 ;
- Les 10 fournisseurs chez lesquels nous engageons le plus de dépenses sont localisés autour de nos 3 centres de gravité avec 6 basés en France, 1 en Suisse et 3 aux États Unis, et concernent à eux seuls 45% de nos dépenses totales ;
- De manière plus spécifique, 94 de nos fournisseurs sont basés dans les Hauts de France, exclusivement dans les départements du Nord (90) et du Pas-de-Calais (4). Ils représentent à eux seuls 1/4 de nos fournisseurs français, et 19% de nos fournisseurs au total. En 2022, 9% de nos dépenses totales concernaient des fournisseurs basés dans les Hauts de France.

• Fournisseurs basés hors de France et répartition géographique

- sur les 94 fournisseurs qui nous livrent de manière régulière ou ponctuelle,
- 100% sont basés en Europe Occidentale, notamment dans des pays proches tels que l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Irlande, les Pays-Bas ou la Suisse
 - o Parmi eux, 88 % sont basés en France,
 - o dont 48 dans le Nord (siège social de GENFIT),
 - o soit >50% de nos fournisseurs français et environ
 - o 40% de la totalité de nos fournisseurs.
- Parmi les 132 fournisseurs qui ne sont pas localisés en France :
 - o la moitié est située en Europe Occidentales et Centrale ;
 - o l'autre moitié est localisée 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.

Pour plus d'informations sur la trajectoire dessinée par GENFIT en termes d'achats responsables, voir [4.3.5 - Politique d'achats responsables](#). 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	<u>33</u>
4.2.2 Nos objectifs sociaux	<u>33</u>
4.2.3 Indicateurs de mesure de progrès social	<u>34</u>
4.2.4 Nos politiques et engagements en matière sociale	<u>35</u>
4.2.5 Initiatives sociales	<u>38</u>
4.2.6 Évolution des indicateurs sociaux	<u>41</u>



4.2.1 Notre vision de l'engagement social

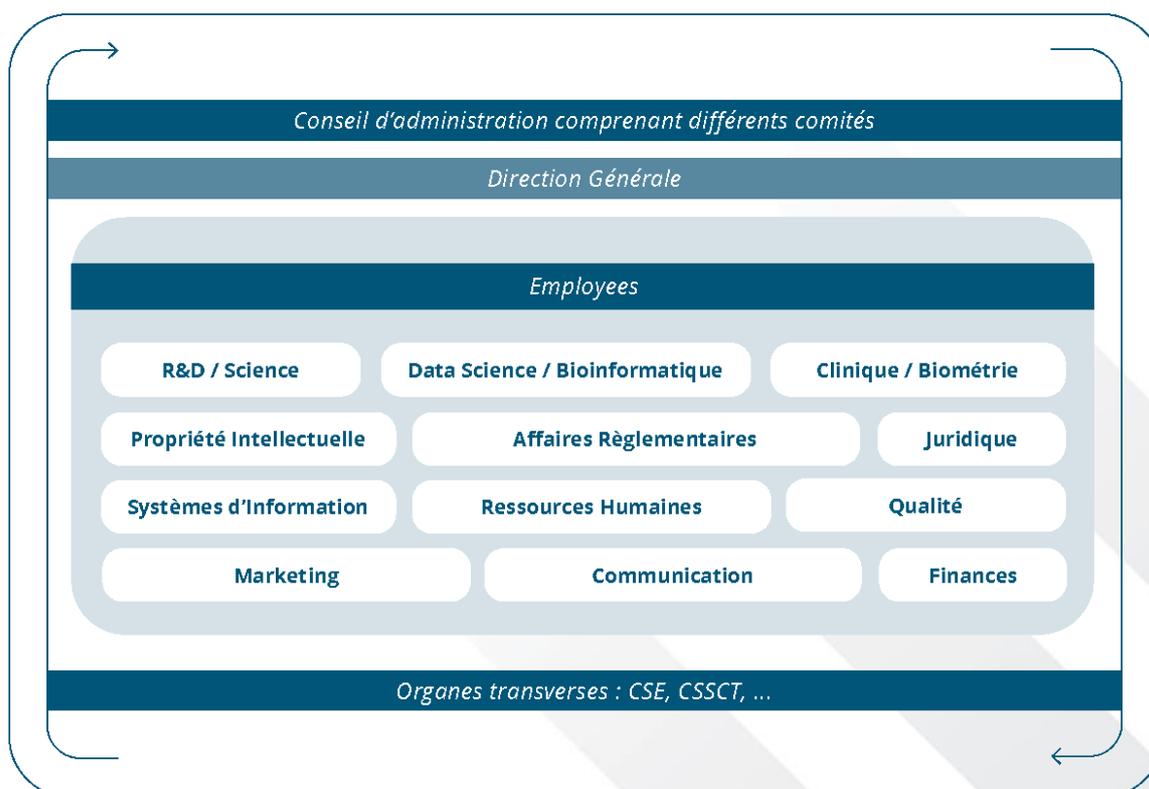
Pour une société de biotechnologies comme GENFIT, l'innovation n'est possible que lorsque les employés sont dans des conditions favorables pour échanger, dialoguer et collaborer, le tout dans le respect de la démarche scientifique. Par conséquent, la gestion des ressources humaines constitue un enjeu social majeur, et nous le plaçons en tête de nos priorités avec l'enjeu sociétal.

Nous pensons que la force de nos équipes, quelles que soient leurs localisations (France, Etats-Unis, Suisse) ou leurs métiers, réside dans leur savoir-faire, savoir-être et leur agilité. La performance individuelle sert la performance collective, et la diversité des profils enrichit la dynamique d'échange et stimule l'innovation, cœur de notre activité de recherche en sciences de la vie. C'est pourquoi le développement du capital humain constitue un enjeu essentiel, avec une politique des Ressources Humaines s'articulant autour des principes fondamentaux suivants :

- **Le développement des compétences des collaborateurs**, et le maintien de leur employabilité ;
- **L'égalité des chances**, et l'égalité en termes de conditions de travail, de rémunération ou d'accès à la formation ;
- **La diversité des profils** : toutes les dimensions de la diversité sont considérées comme des éléments d'enrichissement culturel au sein de l'entreprise ;
- **Le bien-être au travail** de nos collaborateurs ;
- **L'échange entre les parties prenantes**, et la prise en compte des retours exprimés par les salariés : à travers l'animation de plusieurs canaux permettant la bonne circulation de l'information.

Sur le plan opérationnel, au quotidien, les employés travaillent de la même manière et avec les mêmes outils, 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 objectifs sociaux

En 2022 notre attention s'est à nouveau portée sur la protection et le développement de notre capital humain, au travers notamment du bien-être de nos employés. Nous avons déterminé 4 grands objectifs humains qui ont été le socle de nos politiques, engagements et initiatives :

- 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

4.2.3 Indicateurs de mesure de progrès social

Nous continuons à mesurer notre performance dans ce domaine à l'aide de certains indicateurs de suivi, qualitatifs et/ou quantitatifs, parmi les suivants :

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 interne, plan de formation managériale, 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
- Progrès des indicateurs et commentaires qualitatifs de l'enquête annuelle auprès de 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

- Accès à la flexibilité du temps de travail (accès à la flexibilité du temps de travail, télétravail)
- Qualité de vie sur site (animation de la vie collective en entreprise, accès aux avantages complémentaires)

4.2.4 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 permettons à chacun d'avoir sa chance, et nous veillons à ce que notre processus de recrutement soit le plus accessible et inclusif possible. Compte tenu de la taille de GENFIT et l'impact de chaque nouvel arrivant sur une équipe, la qualité du processus de recrutement est essentielle. Pour répondre aux différents enjeux dans ce domaine, GENFIT s'engage à :

- maintenir la diversité des profils, talents et expériences au sein de l'entreprise, en appuyant nos décisions sur les compétences ;
- garantir une expérience candidat homogène, de qualité, permettant aux candidats, ainsi qu'aux équipes de GENFIT de pouvoir prendre la meilleure décision possible ;
- permettre une collaboration efficace entre les équipes, quelle que soit leur localisation, en sélectionnant des candidats ayant un niveau de français et d'anglais adapté aux enjeux de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de grandir avec l'entreprise en proposant des parcours de promotion interne et 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. Cet outil permet également de garantir la conformité RGPD pour l'ensemble des données des candidats, qu'elle 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 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.

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 m² ;
- 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 aménagés 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 prévoyances 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. Voir section "4.2.5 Évolution de la mutuelle des collaborateurs et mise en place d'une surcomplémentaire" ;
- 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 2022, nous avons repris la structure de couverture médicale existante. Des aménagements sont en cours d'étude et devraient être mis en place en 2023.

■ 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.

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 (AGA) au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs éligibles et des mandataires sociaux dirigeants de GENFIT SA ;
- des options de souscription d'actions (BSA) 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 long terme

Engagement pour une gestion responsable des éventuelles réorganisations

Comme ce fut le cas dans le cadre de l'acquisition de Versantis AG à la fin de l'année 2022 (cf. 4.2.6), ou en 2020 dans le cadre du Plan de Sauvegarde des Entreprises (cf. le précédent rapport de performance extra-financière publié en 2022), 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

4.2.5 Initiatives sociales

Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs

■ À propos

Depuis 2021, GENFIT a institutionnalisé une grande enquête annuelle, anonyme, conduite auprès de tous collaborateurs : en France et aux États-Unis sur les deux premières années, et avec un périmètre étendu à la Suisse en début d'année 2023 pour inclure les informations remontant de l'ensemble des collaborateurs nouvellement intégrés à GENFIT à la suite de l'acquisition de Versantis AG. Cette enquête est menée par un prestataire indépendant, avec une méthodologie stable d'une année à l'autre, de manière à pouvoir analyser les évolutions les plus significatives. L'enquête est ouverte pendant plusieurs semaines, et permet à chaque employé d'avoir le temps d'y répondre. Les résultats sont analysés de manière anonyme, et agrégés pour les équipes les plus petites pour garantir l'anonymat. Ils sont partagés avec l'ensemble du personnel via différents canaux de communication internes, accompagnés de précisions sur le plan d'action spécifique prenant en compte les principales conclusions.

Le taux de participation est traditionnellement élevé. Traduisant deux choses :

- Les salariés sont soucieux d'exprimer leur point de vue pour faire avancer l'entreprise ;
- Ils ont pu voir les années précédentes, que des actions concrètes ont été mises en place suite à l'enquête.

Chaque manager est également encouragé à sensibiliser ses équipes sur l'intérêt de la démarche.

■ Résultats de l'enquête conduite début 2023

- **Participation** : 89%
- **Note globale** : 7,6/10
- **Scores par catégorie** de question :
 - o Contexte de travail - 9 questions (inchangé) - Score : 7,5/10
 - o Engagement - 13 questions (inchangé) - Score : 8,2/10
 - o Évolution et épanouissement professionnels - 7 questions (inchangé) - Score : 7,8/10
 - o Qualité de vie au travail - 4 questions (inchangé) - Score : 7,7/10
 - o Relations de travail et management - 10 questions (inchangé) - Score : 8/10
 - o Transformation - 3 questions (contre 1 en 2022) - Score : 8,4/10
 - o Accompagnement COVID-19 - 4 questions (contre 5 en 2022) - Score : 7,7/10
 - o Nouveau critère - RSE - 2 questions - Score : 7,6/10

■ Conclusions

Les principales conclusions de la troisième édition consécutive sont les suivantes :

- Le taux de participation est une fois encore très élevé, confirmant le haut niveau d'**engagement** des collaborateurs, ainsi que l'appréciation de ces derniers pour cette enquête ;
- Les scores sont tous **au-dessus de 7,5/10**, et soit en légère augmentation soit du même niveau que ceux de l'année précédente ;
- L'acquisition de Versantis a été l'un des principaux enjeux de 2022. A la question "J'ai compris la valeur ajoutée créée pour GENFIT par l'acquisition de Versantis", le score obtenu est particulièrement élevé, avec **8,7/10**, indiquant une bonne compréhension de l'impact par les collaborateurs ;
- Comme les années précédentes, les collaborateurs indiquent dans leur grande majorité leur **confiance** envers la Direction Générale de l'entreprise :
 - o à la question "La Direction de GENFIT est à l'écoute des collaborateurs", un score de 7,7/10 a été obtenu, soit une augmentation de +15% par rapport à la première enquête de 2021 ;

- à la question "Je crois que des actions concrètes seront prises suite à ce questionnaire", un score de 7,6/10 a été obtenu, soit un chiffre en hausse de 9% par rapport à 2021.
- Enfin, quelques axes d'**amélioration** ont été identifiés, correspondant à des sujets déjà identifiés par la Direction, et faisant déjà partie de certains objectifs secondaires présentés lors du Town Hall de janvier 2023.

■ 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.

Plan d'intégration suite à l'acquisition de Versantis AG, intitulé "ONE GENFIT"

■ Un besoin de répondre à plusieurs enjeux humains et opérationnels

L'acquisition de la société suisse Versantis AG en septembre 2022 a constitué un événement majeur pour GENFIT, ayant plusieurs implications :

- Pour les employés de **Versantis** :
 - changements logistiques : contrats, matériel, modalités d'interactions avec le reste de l'entreprise, contrainte de distance ;
 - changement culturel : intégration dans une structure plus large, élargissement à d'autres cultures et modes d'organisation du travail ;
 - changement de contexte : passage d'une société privée à une société listée sur les marchés financiers ;
 - accroissement des moyens : accès aux équipements et à l'expertise de GENFIT ;
 - possibilité de synergies avec les collaborateurs de GENFIT.
- Pour les employés de **GENFIT** :
 - accroissement significatif du volume de travail avec l'intégration de nouveaux programmes, sur de nouvelles pathologies ;
 - possibilité de synergies avec les nouveaux arrivants de Versantis.
 - en matière de gestion opérationnelle et fonctions supports :
 - réorganisations de certaines équipes pour assurer continuité et cohérence dans la conduite des programmes ;
 - intégration des processus transversaux : finance, informatique, ressources humaines, etc.

■ Un pilotage méthodique du processus "ONE GENFIT"

Dès l'annonce de l'acquisition définitive de Versantis AG, une structure de pilotage a été mise en place avec les deux objectifs suivants :

- assurer la **continuité des opérations** et l'exécution des programmes en cours ("*seamless integration*") ;
- maintenir un **dialogue** de qualité avec toutes les parties prenantes internes.

L'architecture d'intégration comprenait :

Un **comité de pilotage** dirigé par le CEO, jouant le rôle d'arbitre et validant les décisions importantes ;

- Un **bureau d'intégration** (4 personnes de GENFIT, 2 de Versantis) responsable de l'avancée du processus global, de l'identification à la résolution des sujets urgents, en passant par la communication auprès de chaque verticale "métier" ;
- Des **responsables "métier"**, chargés d'identifier et de faire remonter :
 - les questions ;
 - les problèmes identifiés ;
 - les risques possibles.

Les **priorités** ont été réparties en 3 catégories, en fonction de leur caractère d'urgence, et avec des indicateurs en matière de responsabilité d'équipes, et d'interdépendance entre les équipes et les chantiers à sécuriser :

- avant la fin du mois d'octobre 2022 ;
- avant la fin de l'année 2022 ;
- pour 2023.

L'ensemble de la démarche s'est accompagnée d'un plan de **communication interne** orchestré avec et pour les parties prenantes, notamment constitué autour de "Town Halls" (français et anglais), emails d'information, réunions individuelles (à Lille et à Zurich).

■ Bilan : une intégration réussie

Dès le mois de janvier 2023, GENFIT était en mesure de communiquer les nouveaux rôles de chacun, et de poursuivre ses opérations avec des modalités de gouvernance adaptées :

- au nouveau périmètre d'activité ;
- aux nouvelles forces en présence.

D'autres détails relatifs à l'impact de cette acquisition sur la gouvernance de l'entreprise sont détaillés dans la section "[4.3.5 Ajustement de la structure de Gouvernance de l'entreprise suite à l'acquisition de Versantis AG](#)".

Édition d'une Charte relative au handicap

En 2022, GENFIT a souhaité formaliser 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.

Évolution de la mutuelle des collaborateurs et mise en place d'une surcomplémentaire

A la suite d'un travail de réflexion et de consultation mené en 2022, 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 chirurgie des yeux, ou de la médecine douce ...).

Activités de cohésion

GENFIT a pour ambition de créer un cadre favorisant la cohésion et la solidarité au sein et entre les équipes, localement et globalement. Pour ce faire, l'entreprise promeut la création des liens entre les collaborateurs par l'organisation régulière d'activités de construction d'équipes (teambuilding). Celles-ci ont également pour objectif de favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs, ainsi que les échanges entre les différents départements de l'entreprise qui n'ont pas toujours l'occasion de collaborer régulièrement. Ces moments de partage sont essentiels pour une entreprise dont le succès repose particulièrement sur sa **capacité à innover**, et donc sur les échanges informels, sur la spontanéité et sur l'adhésion de son capital humain à l'esprit de l'entreprise.

- **Journée de Teambuilding en juin 2022 (France)** : Nous avons proposé un moment convivial aux collaborateurs, en apportant une dimension responsable. Tous les salariés de l'entreprise ont ainsi pu explorer la métropole Lilloise grâce à une course d'orientation, puis partager un déjeuner local, avant de découvrir des entrepreneurs de la région : brasserie écologique, atelier de réfection de meubles. L'enquête de satisfaction a permis de recueillir les avis sur cette journée, largement positifs, et les suggestions pour de prochaines éditions.
- **Journée de Teambuilding en juillet 2022 (US)** : L'équipe américaine pour sa part s'est réunie pour une journée de travail à Cambridge, importante pour les nouveaux collaborateurs, le télétravail s'étant généralisé. Lors de cet événement, les collaborateurs ont eu l'occasion d'embarquer sur un navire du *New England Aquarium* pour découvrir des baleines dans la baie du Massachusetts, dans le sanctuaire maritime de *Stellwagen Bank*. Ici encore, nous avons choisi une offre responsable pour cette activité : outre la mission éducative du *New England Aquarium* et son engagement pour la recherche océanographique et la préservation de la faune marine, le prestataire assurant le transport s'engage à respecter les bonnes pratiques écologiques de navigation maritime et est membre de *Whale Sense*, une organisation certifiant une pratique responsable de l'observation des baleines.
- **Séminaire annuel de septembre 2022 (Global)** : GENFIT a là encore souhaité apporter une dimension responsable à l'événement en privilégiant un déplacement en train, en France. Il s'agissait du premier séminaire depuis le début de la pandémie de COVID-19. Organisé peu après l'acquisition de Versantis, il a été un moment privilégié qui a permis à tous les collaborateurs nouvellement arrivés, dont ceux de Versantis, de se rencontrer. Pour les plus anciens, c'était l'occasion de se retrouver pour des activités conviviales après deux ans de pandémie, notamment pour plusieurs collaborateurs basés à Boston qui n'avaient pas eu l'occasion de revenir en France depuis 2020.

Capsules vidéo de mise en avant de nos métiers, et de nos collaborateurs

En 2022, un projet de mini-tournage de pastilles vidéo a été lancé pour expliquer certaines des activités de GENFIT, de valoriser le travail réalisé par ses collaborateurs et mettre en avant la diversité des profils qui constituent l'entreprise. GENFIT a donc proposé à ses

collaborateurs, tous sites confondus, de participer à cette série de capsules vidéo, et de nombreux collaborateurs se sont portés volontaires pour parler de leur travail, de leur parcours, ou encore de leur équipe. Ces témoignages seront publiés sur les réseaux sociaux et le site internet de l'entreprise au premier semestre 2023. Au regard du succès rencontré, d'autres séries de portraits seront probablement produites au cours des mois/années à venir.

Initiatives diverses portées par nos collaborateurs

- **Une bibliothèque partagée**, fabriquée à partir de vieux meubles récupérés, par les collaborateurs, et pour eux.
- **“English Lunch” hebdomadaires** à l'initiative d'une salariée, pour que tous les collaborateurs qui le souhaitent puissent partager un déjeuner “English only”.
- **Club d'échecs**, lancé début 2023 à l'initiative de collaborateurs.
- **Soirées “Jeux de Société Modernes”** animées par une collaboratrice.

4.2.6 Évolution des indicateurs sociaux

Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain

objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

■ Effectifs et répartition géographique

Effectifs*	31/12/2022				31/12/2021			31/12/2020
	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	GENFIT SA (France)
Recherche & développement services associés à la science	73	58	8	7	55	50	5	60
Administration & management	18	16	2	0	18	16	2	15
Marketing & développement commercial	55	51	3	1	47	44	3	39
	2	2	0	0	2	2	0	3
Total	148	127	13	8	122	112	10	117
Cadres	116	96	12	8	97	87	10	92
Non-cadres	24	23	1	0	21	21	0	23
Autres statuts	8	8	0	0	4	4	0	2
Total	148	127	13	8	122	112	10	117
Hommes	56	51	2	3	53	44	9	47
Femmes	92	76	11	5	69	68	1	70
Total	148	127	13	8	122	112	10	117
Effectif moyen	132,65	119,46	11,13	2,06	122,72	112,71	10,01	175

*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 2022, le taux de rotation du personnel pour GENFIT SA est descendu à 17%, contre 24% en 2021. Le taux de rotation du personnel pour l'ensemble du Groupe GENFIT a été de 20%.

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)

Au 31.12.2022	2022
Nombre de collaborateurs en CDI	137
Nombre de collaborateurs en CDD-Alternants	8
Nombre de collaborateurs en CDD	3
Total	148

Au 31 décembre 2022, **93%** des collaborateurs de l'entreprise disposaient d'un contrat en CDI.

■ Salaires

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

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

Sur la base de 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.

Pour la campagne liée à la performance 2021, les salariés éligibles ont vu leur salaire fixe revalorisé au 1er avril 2022, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022. Pour cette campagne, une enveloppe globale importante, représentant 4% de la masse salariale au 31 décembre 2021, a été dédiée aux revalorisations.

Par ailleurs, il est important de noter que le décalage du paiement des primes individuelles en avril de l'année suivante alors qu'elles étaient historiquement versées en décembre explique le décalage entre les différentes années. En effet, 2020 inclut le versement des primes de performances 2020 versées en décembre 2020. 2022 inclut le versement des primes de performance 2021 versées en avril 2022. L'année 2021 n'inclut qu'un acompte des primes. Les masses annuelles ne sont donc pas comparables.

L'année 2022 ayant également été marquée par une hausse continue des prix et de l'inflation, impactant le pouvoir d'achat de chacun et, de manière conséquente, celui des ménages aux revenus les plus modestes dans leur vie quotidienne. Conscients de la difficulté que pouvaient rencontrer certains salariés de l'Entreprise, la Direction Générale et les élus du Comité Social et Économique (CSE) ont mené des discussions pour évaluer la mise en place de différents dispositifs, avec pour objectif de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs qui en ont le plus besoin.

Dans ce contexte, les élus du CSE et la Direction Générale ont négocié les accords suivants, signés et/ou entrés en vigueur en 2022, et ayant un impact sur le pouvoir d'achat des collaborateurs :

- Accord de Participation GENFIT SA (Avenant n°4), signé le 24 mars 2022
- Accord collectif relatif au Forfait Mobilités Durables, signé le 6 octobre 2022
- Avenant n°1 à l'Accord Collectif relatif à la Performance, signé le 7 novembre 2022
- Accord Collectif relatif à la prise en charge des frais de transports publics, signé le 17 novembre 2022
- Accord Collectif relatif à la Prime de Partage de la Valeur, signé le 17 novembre 2022
- Accord de Négociation Annuelle Obligatoire 2022, signé le 9 mars 2023

■ Primes

Sur les 3 dernières années, la part variable des rémunérations s'est établie comme suit (GENFIT SA) :

Effectifs au 31 décembre	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)
Directeurs/Managers	31	16,95%	34	14 %	34	6 %
Autres salariés	97	13,63%	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^{er} 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.

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	2022	2021	2020
Nombre de candidatures reçues (y compris candidatures spontanées, de stage et d'alternance)	2138	2789	1533
Nombre de pré-qualifications téléphoniques réalisées (une maximum par candidat)	287	108	284
Nombre d'entretiens menés (visio, téléphone, face à face, un ou plus par candidat)	458	641	506

En 2022 comme les années précédentes, notre processus de recrutement s'articule autour d'une méthodologie stricte destinée à assurer l'égalité des chances :

- Recrutement « par mise en situation », de manière à favoriser l'égalité des chances en concentrant une large part du processus d'évaluation des candidats sur leurs compétences réelles ;
- Dispositif favorisant l'égalité des chances dans le processus de recrutement, avec à titre d'exemple la mise en place d'appels de préqualification proactifs lors de la réception de certains dossiers incomplets, dans une logique de "deuxième chance" pour certains candidats ;
- Pour éviter les effets de biais, sélection régulière et aléatoire de CVs ensuite réintégrés dans la phase de pré-qualification ;
- Accueil de stagiaires au sein de notre siège social, avec parcours d'accueil et de découverte du monde de l'entreprise, pour les aider à préparer leur future intégration professionnelle ;

- GENFIT s'investit également dans la formation pratique en entreprise à destination des jeunes préparant un diplôme par le biais de l'alternance (avec un tuteur et des missions clairement définies, et adaptés à son enseignement). Nous intégrons depuis longtemps l'alternance à notre politique de recrutement, car nous la considérons comme un outil d'intégration pour ceux qui montrent leurs compétences, via l'attribution de postes permanents.

Chez GENFIT, les entretiens sont organisés et menés de façon à :

- permettre à chaque candidat de faire valoir ses atouts et de collecter l'ensemble des informations pertinentes pour lui sur le poste et l'entreprise ;
- permettre aux opérationnels et à l'équipe Ressources Humaines (RH) de pouvoir évaluer le potentiel de chaque candidat au regard des attendus pour le poste à court et moyen terme.

■ Diversité

	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	au 31/12/2022		au 31/12/2021	
				Total	Proportion	Total	Proportion
Genre							
Femmes	76	11	5	92	62 %	77	63 %
Hommes	51	2	3	56	38 %	45	37 %
Tranche d'âge							
Jusqu'à 25 ans	7	0	0	7	5 %	5	4 %
De 26 à 30 ans	14	0	2	16	11 %	25	20 %
De 31 à 35 ans	32	2	0	34	23 %	17	14 %
De 36 à 40 ans	16	1	1	18	12 %	19	16 %
De 41 à 45 ans	18	3	1	22	15 %	18	15 %
De 46 à 50 ans	14	3	3	20	14 %	15	12 %
Au-delà de 50 ans	26	4	1	31	21 %	23	19 %
Nationalité							
Française		ND		112	76 %	102	84 %
Étrangère				36	24 %	20	16 %
Niveau d'étude							
Diplôme de niveau ≤ au bac				9	6 %	3	3 %
Bac						2	2 %
BTS				17	11 %	20	18 %
DUT				6	4 %	2	2 %
Licence				11	7 %	9	8 %
Maîtrise		ND		4	3 %	4	4 %
Master, DEA, DESS, magistère				54	36 %	45	40 %
Ingénieur ou Grande École				5	3 %	5	4 %
Doctorat				21	14 %	1	1 %
Doctorat santé				21	14 %	21	19 %
Ancienneté dans l'entreprise							
Inférieure à 1 an				42	28 %	27	24 %
1 an				22	15 %	7	6 %
Entre 2 et 3 ans				7	5 %	13	12 %
Entre 3 et 5 ans		ND		24	16 %	16	14 %
Entre 5 et 10 ans				23	16 %	19	17 %
Entre 10 et 15 ans				4	3 %	8	7 %
Supérieure à 15 ans				26	18 %	22	20 %

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 5 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 2022 par un score de 87/100 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 : 37/40. Faibles écarts entre les rémunérations des hommes et des femmes, en faveur des hommes ou des femmes selon les catégories, pour un écart total de 2,54% en faveur des femmes (vs. +1,5% en 2021) ;
- Écart d'augmentation : score obtenu : 35/35. La part de femmes et d'hommes présents au 1er janvier 2022 et ayant bénéficié d'une augmentation salariale est quasi identique, avec 55 femmes sur 69 (79,7%) et 36 hommes sur 45 (80%) ;
- Salariées augmentées au retour d'un congé maternité : score obtenu : 15/15 soit 1 femme sur 1 augmentée 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 2022. Néanmoins, il nous semble important de préciser que le Comité Exécutif de GENFIT étant répartie sur 3 sites internationaux (France/US/Suisse), et que de fait, 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 mars 2023 et tous sites confondus, 4 membres du Conseil d'Administration sont des femmes, soit 44% et 4 membres du Comité Exécutif sont des femmes, soit 33%.

Le score total GENFIT SA (France) calculé pour l'année 2022 sur les 4 indicateurs, aboutit à un score de 87/100, et le score total global (tous sites) calculé pour l'année 2022 sur les 4 indicateurs, aboutit à un score de 97/100, pour un index moyen national constaté par Egapro sur le secteur d'activité "Activités spécialisées scientifiques et techniques" de 85/100. Par ailleurs, le nombre de femmes occupant des positions de directeur dans l'entreprise est de 13 sur 29, soit une part équivalant à près de 45%.

Indicateurs généraux concernant la formation et le développement des employés

objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

■ Plan de formation interne

La politique de formation de GENFIT est tournée vers le développement des compétences et la polyvalence des collaborateurs. Les formations suivies s'articulent autour des grandes thématiques suivantes :

- développement des compétences comportementales (soft skills) pour les managers et les salariés ;
- formations réglementaires (dont notamment les formations réglementaires cliniques, in-vivo) ;
- formations théoriques et pratiques dans le cadre de l'acquisition de nouvelles compétences ;
- communication écrite et orale en anglais ;
- utilisation de logiciels informatiques ;
- formations aux pratiques responsables dans les entreprises (RSE) ;
- accompagnement au développement personnel.

En 2022, GENFIT a étendu son processus de formations à GENFIT Corp. De fait, en France et aux États-Unis, en 2022, 121 salariés ont ainsi bénéficié d'une formation pour un total de 2 400 heures (équivalent à environ 20 heures annuelles de formation par salarié concerné) versus 1 278 heures de formation attribuées à 68 salariés en 2021, soit un accroissement du nombre d'heures de formation de +88%.

Ainsi, entre 2021 et 2022, GENFIT a multiplié par deux le budget dédié à la formation de ses collaborateurs, pour un total investi (hors masse salariale) de 128K€ en 2022, versus 58K€ en 2021.

Périmètre GENFIT Groupe	2022	2021	2020
Nombre d'heures	2 400,00	1 278,00	1 440,00
Nombre de salariés formés	121	68	123
Moyenne d'heures par salarié formé	19,83	18,79	11,71
Coût (en milliers d'euros)	128	58	106

En 2023, GENFIT étendra ce dispositif de formation à ses collaborateurs basés en Suisse.

■ Plan de formation managériale

En complément du plan de formation interne proposé à tous les collaborateurs de l'entreprise, GENFIT propose à ses collaborateurs managers ou identifiés comme potentiels managers un plan de formation des compétences managériales comprenant :

- La mise en place d'un parcours de développement des compétences managériales permettant à de nombreux collaborateurs de bénéficier d'opportunités pour faire évoluer leur champ de compétences et d'accroître leur niveau de performance : en supplément des 4 modules qui avaient été suivis par 30 personnes au cours de l'année 2021, le parcours a été complété par 3 nouveaux modules en 2022 ;
- En complément des formations en ateliers participatifs, l'entreprise organise des sessions trimestrielles interactives, impliquant l'ensemble du management de l'entreprise, destinées à valoriser les collaborateurs les plus impliqués et les plus performants d'une part, et à faire remonter certains sujets émergents d'autre part ;
- Par ailleurs, GENFIT a en 2022, fait évoluer le système de pilotage des projets dans le but d'accroître la performance opérationnelle en tenant compte des changements organisationnels générés par l'acquisition de la Société Versantis et leurs programmes.

■ 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 2022 et à titre d'exemple, plusieurs sessions de présentation générale sur l'ACLF ou le CCA ont été proposées 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 :
 - o par la Direction Générale de l'entreprise, tels que les Town Halls ;
 - o par les cadres de l'entreprise, tels que les Leadership Meetings ;
 - o 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

	2022
Nombre de stagiaires d'études supérieures	6
Nombre de stagiaires de 3 ^e ou 2 nd e	1
Nombre d'alternants	12
Nombre de salarié employé en CDI après son stage ou son alternance	1

Nombre de personnes accueillies en contrat d'alternance quelle que soit la durée du contrat

En 2022, GENFIT a accueilli 12 alternants dans ses effectifs au total, soit deux fois plus qu'en 2021 (6 alternants). Au 31 décembre 2022, l'entreprise comptait 8 CDD-alternants dans ses effectifs, soit **6,3% de l'effectif total**. Ce chiffre, supérieur aux 3% recommandés par le LEEM, 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

- *A 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, 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 ont bénéficié de plusieurs formations nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ils ont notamment suivi 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 2022*

Pour l'exercice 2022, les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles (budget) des Instances Représentatives du Personnel se sont élevées à 67 milliers d'euros, compte tenu de la masse salariale au 31 décembre 2022.

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 troisième 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 "[4.2.5 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 - en 2022, une quinzaine de communications ont été relayées par l'entreprise par l'intermédiaire de ce canal ;
- 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 2022, 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 au moment de l'acquisition de la Société Versantis pour en expliquer les principes et les implications ;

- Pour faire suite à la l'enquête de satisfaction annuelle, la direction de l'entreprise a choisi de proposer aux collaborateurs intéressés de participer à 4 petits déjeuners organisés en petit comité avec le Directeur Général : lieu informel de discussion, ils permettent à chaque collaborateur volontaire de poser ses questions du Directeur Général, en toute simplicité, sans formalisme et de manière spontanée ;
- GENFIT communique également par le biais d'une lettre d'information interne régulière, produite en anglais et en français, institutionnalisée en 2022. Voir section "[4.3.5 - Initiatives - Édition d'un journal interne orienté RSE](#)".

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	2022	2021	2020
Moyenne du nombre de jours	5,2	3,2	15,6
Moyenne de nombre d'occurrences	0,8	0,5	1,3
Taux d'absentéisme	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 1,43% en 2022, GENFIT reste, malgré une très légère augmentation, largement en dessous de 5%. GENFIT est donc peu sujet à l'absentéisme de ses collaborateurs.

- Maladie

Sur l'année 2022	Nombre de jours	Nombre d'occurrences	Moyenne du nombre de jours
Maladie	623	91	5,2
COVID	353	50	3,0
Cas contact	23	7	0,2
Arrêt garde d'enfant	9	2	0,1
TOTAL	1 008,00	150	

En 2022, 150 arrêts de travail ont été déposés par nos collaborateurs, pour un total de 1 008 jours relatifs à des maladies, au COVID ou cas contact COVID, ou à des gardes d'enfants. Ces chiffres sont en hausse par rapport à 2021, où 95 arrêts avaient été déposés pour un total de 515 jours.

L'année 2021 ayant été une année "COVID", sujette au confinement, au télétravail généralisé et à un strict respect des gestes barrières, nous estimons le rebond des arrêts de travail constaté en 2022 comme normal. La reprise du travail en présentiel et la baisse de la vigilance relative aux gestes barrières pourraient en effet expliquer cette évolution. Nous avons d'ailleurs constaté que les pics d'arrêts déposés étaient parfaitement corrélés avec les vagues d'épidémies et en particulier de COVID.

- Vaccinations

L'entreprise propose aux salariés une campagne annuelle de vaccination contre la grippe. En 2022, 52 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 :
 - o Des équipements de protection individuelle : blouses (jetables ou lavables), gants, lunettes, sur-chausses, charlottes et masques (gaz, chirurgicaux, FFP2) ;
 - o Des équipements des laboratoires : hottes, sorbonnes, PSM (postes de sécurité microbiologique).

En 2022, les employés de GENFIT SA comptaient 7 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST), soit 1 de plus qu'en 2021, 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*

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

Sur les 8 accidents de travail/trajet rapportés en 2022 pour GENFIT SA, un seul 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 2022.

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 4 et 4bis de la Convention Nationale des Cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I, affiliés à la Sécurité Sociale française.

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.

- **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 2022, 90 des 148 collaborateurs de l'entreprise bénéficiaient ainsi d'une convention télétravail, concernant ainsi 60,81% des effectifs de GENFIT SA, versus 45% en 2021. Sur les 90 conventions de télétravail en vigueur, 62 concernaient du télétravail régulier (1 à 2 jour par semaine), et 28 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.

- **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. L'allègement, en 2022, des mesures sanitaires liées au COVID-19 a permis la remise en place progressive des événements internes proposés par le CSE, qu'il s'agisse de grands événements de "team building" ou de petites animations régulières du site de Loos.

Ces événements comprennent notamment en 2022, deux événements majeurs, l'un de type "Séminaire", à l'automne, à Isle-Sur-La-Sorgue, 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 "[4.2.5 - Activités de cohésion](#)".

Parallèlement, des animations traditionnelles ont été renouvelées en 2022 (galette des rois, crêpe party, bingo, petits déjeuners de saison, cadeaux lors des fêtes annuelles, journée "Parcs d'attraction", concours de cuisine "GENFIT Chef, semaine de célébrations des "20 ans du CSE", 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. A 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 loisir*
 - 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 équipes de sport (badminton, football, basket), en collaboration avec la ville de Loos
 - En 2023, l'entreprise a également proposé la remise en place des cours de Yoga/Pilate sur la pause du midi, et des cours de danse de salon

■ Spécificités méthodologiques

Données sociales – effectif : au 31 décembre 2022, en incluant les contrats se terminant à cette date.

Taux de turn-over : [(Entrées CDI 2022 + sorties CDI 2022) / 2 / Effectif global au 31 décembre 2021 x 100].

4.3 | Notre engagement en matière de gouvernance

4.3.1 Notre vision de la gouvernance.....	<u>51</u>
4.3.2 Nos objectifs de gouvernance.....	<u>52</u>
4.3.3 Indicateurs de mesure de progrès en matière de gouvernance	<u>52</u>
4.3.4 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance	<u>53</u>
4.3.5 Initiatives en matière de gouvernance	<u>56</u>
4.3.6 Évolution des indicateurs en matière de gouvernance	<u>59</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 objectifs en matière de gouvernance

En 2022, GENFIT a continué à renforcer le pilotage de l'**organisation**, de ses **programmes**, et de ses actions en matière de **développement durable**, de manière à accroître la cohérence de sa démarche :

- Engagement de toute l'entreprise sur les enjeux ESG, sous l'impulsion du Comité ESG :
 - o Conseil d'Administration ;
 - o Directions opérationnelles ;
 - o CSE ;
 - o Employés.
- Auto-évaluation selon différentes approches complémentaires
- Suivi de la performance sur des indicateurs liés à l'éthique, la conformité, la qualité, ou encore la transparence
- Gestion financière responsable

4.3.3 Indicateurs de mesure de progrès en matière de gouvernance

Nous continuons de mesurer notre performance dans ce domaine à l'aide de certains indicateurs de suivi, qualitatifs et/ou quantitatifs, parmi les suivants :

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
- sécurité de l'information
- gestion des litiges et contentieux

Indicateurs relatifs à la performance financière

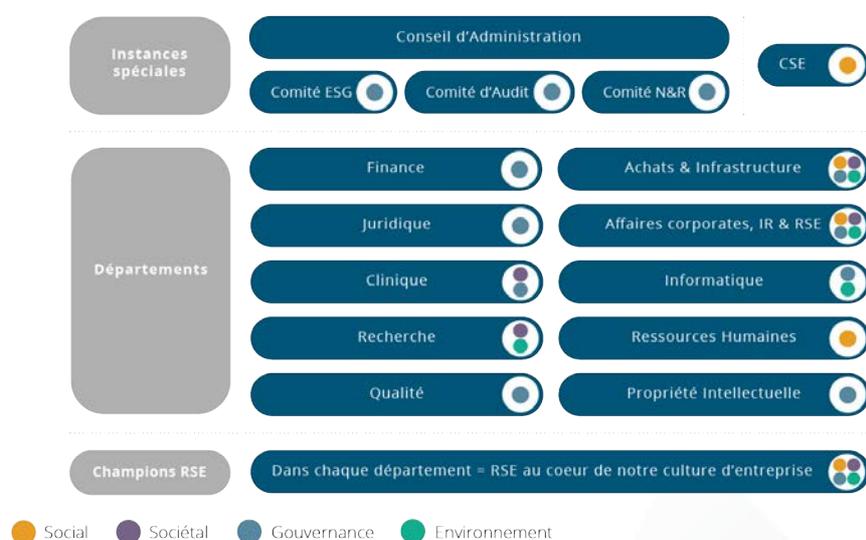
- chiffre d'affaires et autres produits d'exploitation
- charges d'exploitation et résultat opérationnel
- résultat financier
- situation de trésorerie

- 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)

4.3.4 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. En 2022, ce Comité est composé de :

- **Catherine Larue**, Présidente du Comité ;
- **Jean-François Mouney**, Membre du Comité ;
- **Xavier Guille des Buttes**, Membre du Comité ;
- **Philippe Moons**, Membre du Comité.

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 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 2022, 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 RSE 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** :
 - o via l'adresse e-mail rse@genfit.com, qui leur offre la possibilité d'exprimer leurs requêtes et questions ;
 - o via un dialogue direct et des échanges formels ou informels par téléphone, visioconférence, ou lors de rencontres physiques.
- En **interne** :
 - o via la communauté intranet RSE ;
 - o via des ateliers et sessions d'informations spécifiques à la RSE, proposés à certains collaborateurs ;
 - o par l'intermédiaire de l'équipe du CSE, qui peut à tout moment remonter des suggestions ;
 - o par l'intermédiaire de l'équipe de référents RSE ;
 - o 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 depuis la page d'accueil du site internet de GENFIT www.genfit.fr dans la section Documentation.

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 :

- o Optimiser nos chances de réussir nos essais cliniques (dans le respect des exigences de la FDA et de l'EMA)
- o Assurer le financement de nos programmes de recherche et développement (dans le respect de exigences de la SEC et de l'AMF)
- o Protéger nos innovations (en exploitant la réglementation en matière de propriété intellectuelle)
- o 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 régulier et de qualité avec nos parties prenantes, externes comme internes. Cela vise notamment l'identification :

- o de nouveaux programmes à acquérir
- o de nouveaux partenaires avec lesquels collaborer
- o de nouveaux talents à faire venir
- o 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. GENFIT respecte le Code du travail en vigueur localement.

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 une étude 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 et notamment les articles L. 4113-6 et L. 4113-9 du Code de la santé publique.

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 réduire le recours aux modèles animaux lorsque 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 en trois dimensions miment l'architecture en miniature des organes entiers, ici le foie. Ils permettent d'effectuer des expérimentations comme sur l'organe entier et d'ainsi éviter, lorsque c'est possible, le recours à des 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.

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

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.

Sous-traitance et fournisseurs

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

- Exécution des études cliniques (activité soumise aux Bonnes Pratiques Cliniques) ;
- Fabrication de petites quantités du médicament candidat (activité soumise aux Bonnes Pratiques de Fabrication) ;
- 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 systématique, 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. Les 10 principaux sous-traitants de GENFIT sont les lauréats d'un grand nombre de labels reconnus en matière de RSE. Il s'agit de marqueurs importants, puisqu'ils appréhendent l'impact de GENFIT dans la globalité de son périmètre d'action. Voir [chapitre 4.3.5 - politique d'achats responsable](#).

4.3.5 Initiatives en matière de gouvernance

Intégration de la "Raison d'être" dans les statuts de l'entreprise

Dans le cadre de l'Assemblée Générale des Actionnaires conduite en mai 2022, GENFIT a proposé l'intégration de sa "Raison d'être" au sens de l'article 1835 du Code civil, dans les statuts de l'entreprise, suivant ainsi la proposition faite par la loi Pacte 2019, et destinée à accélérer la réalisation des ODD de l'ONU. Cette initiative a fait l'objet d'un vote, et a été **adoptée par les Actionnaires à 99,02%**.

La "Raison d'être" de la Société est la suivante :

GENFIT 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. Notre "Raison d'être" s'appuie sur l'affirmation de notre engagement de long terme quant au rôle que nous souhaitons 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.

GENFIT œuvre à l'intérêt de tous avec l'intention de générer un impact social, sociétal et environnemental positif à travers ses activités. Pour ce faire, le Conseil d'Administration de GENFIT s'engage à prendre en considération (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. Dans le cadre de cet engagement, 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.

Mise en place d'une équipe de référents RSE

En 2022, suivant sa volonté de mobiliser ses collaborateurs sur le thème de la responsabilité de l'entreprise, GENFIT a mis en place une équipe de 12 référents RSE volontaires, dont chaque membre représente un département de l'entreprise. Le rôle de ces référents s'articule autour de 4 axes d'intervention :

- la participation à la **collecte d'informations** relatives à la performance extra-financière de l'entreprise ;
- la **proposition et/ou le pilotage et l'exécution d'initiatives** directement liées à leur secteur d'activité ;
- le relais d'informations et de **bonnes pratiques relatives à leur métier** ;
- le **rôle d'interface** avec les parties prenantes externes de l'entreprise sur des sujets RSE (clients, fournisseurs, associations, collectivités, etc.).

L'engagement collectif de ses collaborateurs constitue aujourd'hui pour GENFIT un relais informationnel important dans l'entreprise. Il favorise également la cohésion et la motivation des équipes qui se sentent investies dans la vie de l'entreprise, et trouvent plus de sens à leur métier.

Programme de formations spécifiques à la RSE via des intervenants externes

Pour faire monter en maturité l'ensemble de l'organisation sur les enjeux RSE et accroître la pertinence des initiatives prises dans ce domaine, GENFIT a mis en place un plan de formation et de sensibilisation qui s'est décliné à plusieurs niveaux au sein de l'entreprise, en cohérence avec nos objectifs présentée au chap. [3.2 Objectifs RSE](#).

- **Conseil d'Administration** : en application de la recommandation R5 du Code de gouvernance Middlenext, le Conseil d'Administration, en lien avec son Comité ESG, a mis en place en 2022 un plan de formation pour ses membres. Trois sessions de formation ont été ainsi réalisées au cours de l'exercice dont une formation sur la RSE et une formation sur les droits et devoirs des membres du Conseil. Ces formations ont été réalisées dans un format incluant la participation de spécialistes externes et internes, favorisant ainsi une approche interactive et participative.
- **Responsables RSE** en charge du pilotage et de la mise en œuvre de la feuille de route RSE 2022 au sein de l'équipe Corporate Affairs :
 - o Deux certifications obtenues de la **Harvard Business School**, "**Sustainable Business Strategy**", apportant une vue d'ensemble sur les grands enjeux, sur les trajectoires à suivre et sur la manière dont la performance extra-financière d'une entreprise peut servir sa performance financière ;
 - o Une personne formée par "**Pharmaceutiques**" à travers le module intitulé "**La RSE à la lumière de la loi Pacte**", plaçant les enjeux RSE dans le contexte spécifique de l'industrie pharmaceutique, et proposant des outils méthodologiques pour l'établissement d'une feuille de route ;
 - o Deux personnes formées à l'utilisation de l'outil développé par "WeCount", destiné au calcul et à l'analyse de de **l'empreinte carbone** de l'entreprise sur les scopes 1, 2 et 3, sur base d'une méthodologie robuste reconnue par l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), suivant les recommandations de SBTi (Science Based Target initiative) et du protocole GhG ;
 - o Deux personnes sensibilisées à la RSE à travers les **Ateliers de Transition Environnementale** organisés par la Métropole Européenne de Lille, et visant à former les entreprises de la région à la transition environnementale.

Campagnes internes de sensibilisation à la RSE

GENFIT considère que le succès de la stratégie RSE d'une entreprise passe par la sensibilisation et l'engagement de l'ensemble des employés, et par leur implication active dans la mise en place de pratiques responsables au quotidien. Dans cette optique, nous avons déployé tout au long de l'année et via différents canaux un panel d'actions de sensibilisation :

- Deux événements **Lunch & Learn** dédiés à la RSE ;
- Juin 2022 : durant la "**Journée de team-building**", une présentation a été réalisée auprès de tous nos collaborateurs par l'un de nos chargés de projets RSE. Cette session a été l'occasion de revenir sur les actions de sensibilisation pilotées par GENFIT pour soutenir l'initiative "Rare Disease Day", et de sensibiliser les collaborateurs aux thématiques de responsabilités locales et environnementales.
- Septembre 2022 : durant la plénière du **séminaire d'entreprise**, et pour la première fois tous nos collaborateurs français, américains et suisses, le management de la société a rappelé les grands principes de l'engagement RSE de GENFIT, et a présenté l'équipe de Référents RSE, et leur rôle dans l'organisation.

- Février 2023: organisation d'un "Knowledge forum RSE" pour les collaborateurs basés aux Etats-Unis, en France et en Suisse.
- Mars 2023 : présentation des résultats des questionnaires **MonEmpreintePro** destinés à mesurer l'empreinte carbone à un niveau individuel (anonyme et sur la base du volontariat).

Évolution du code de conduite et d'éthique et formations

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 (Stefanie Magner) et son équipe.

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 18 chapitres thématiques et inclut 4 politiques spécifiques, dont la politique anti-corruption. 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.

En 2022, le Code de Conduite et d'Éthique de GENFIT a fait l'objet d'une mise à jour relative à la procédure de signalement et de traitement des violations suspectées ou effectives du Code ou de la loi, pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues en cours d'année.

2022 a également vu la mise en place de plusieurs formations régulières spécifiques aux sujets relatifs à l'Éthique, tels que des formations sur le Code de conduite et d'éthique, le traitement des données personnelles, les relations avec les professionnels de santé, les communications promotionnelles et non promotionnelles, la confidentialité et les médias sociaux. Tous les collaborateurs sont tenus de suivre ces formations, en personne ou par le biais de webinaires.

Selon le contexte opérationnel et législatif, des formations d'approfondissement sur certains thèmes spécifiques sont prévues ponctuellement. A titre d'exemple, une formation approfondie sur le thème de la déontologie boursière est prévue dans le cadre de la mise à jour de la politique afférente au premier semestre de l'année. Enfin, les différentes formations sont assorties d'un quiz post-formation permettant de vérifier les connaissances acquises par les participants.

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

Participation à un processus d'auto-évaluation spécifique au secteur pharmaceutique

GENFIT a participé à la démarche d'auto-évaluation développée selon les principes du "Guide à destination des entreprises du médicament" qui présente les engagements des entreprises du médicament en matière de développement durable. L'intérêt de bâtir une partie de notre stratégie future à partir de ce guide réside dans la qualité et la spécificité du travail engagé par le LEEM à la suite de la loi PACTE, invitant les entreprises du secteur à réinterroger leur rôle dans la société :

- à partir de deux référentiels internationaux incontournables
- de manière spécifique au secteur pharmaceutique.

Le guide présente 6 axes, 16 engagements, 34 objectifs et davantage encore d'actions spécifiques que le secteur peut mener pour contribuer aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODDs) adopté en septembre 2015 par les Nations Unies. Chaque engagement présenté est mis en concordance avec ces ODDs, ainsi qu'avec le référentiel ISO26000 LEEM, déclinaison par le LEEM de la norme ISO26000 (unique norme internationale définissant les principes et thèmes que recouvrent la RSE, et décrivant de quelle manière les organisations peuvent contribuer au développement durable).

Politique d'achats responsable

GENFIT considère que l'inclusion des facteurs environnementaux et sociaux dans la gestion de notre chaîne d'approvisionnement permet non seulement de minimiser les risques, mais contribue également à préserver l'environnement, à améliorer les conditions de travail des employés et à promouvoir des pratiques commerciales équitables. Dans cette optique nous avons décidé de formaliser davantage notre processus d'achat de prestations à travers 3 nouveaux principes que nous intégrons progressivement dans notre politique d'achats 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 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 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.

Pour plus de détails concernant les indicateurs de performance de la chaîne d'approvisionnement de GENFIT en 2022, se référer à la section "[6.3.7 Fournisseurs et proximité géographique - état des lieux](#)" du présent rapport.

Ajustements de la structure de gouvernance de l'entreprise et des programmes suite à l'acquisition de Versantis AG

Dans le prolongement de l'acquisition de Versantis AG dont la dimension sociale a été couverte dans la section "[4.2.1.2 Plan d'intégration suite à l'acquisition de Versantis AG](#)", des changements ont été opérés en matière de gouvernance :

- Gouvernance d'entreprise

Meriam KABBAJ, co-fondatrice de la Société Versantis, a rejoint fin 2022 le Comité Exécutif de GENFIT en tant que Chief Technology Officer en charge des activités CMC, Chimie Analytique et Développement Non Clinique. Meriam est docteur en pharmacie de formation (Université de Genève) et a obtenu son Master et son Doctorat en Sciences Pharmaceutiques à l'Université de Montréal. Elle a acquis une expérience du développement clinique de médicaments, y compris dans le domaine de l'assurance qualité et des affaires réglementaires, dans une CRO (Contract Research Organization) de premier plan (Celerion, anciennement MDS Pharma Sciences) spécialisée dans la médecine translationnelle appliquée, en y occupant plusieurs postes opérationnels clés et de direction. Après cette expérience approfondie de 10 ans dans l'industrie pharmaceutique, elle a co-fondé Versantis et y a notamment dirigé avec succès le développement du candidat-médicament VS-01 en le faisant progresser du stade de prototype académique à celui de composé clinique phare de Versantis. Elle a également participé aux activités de levées de fonds de Versantis.

- Gouvernance des programmes

Les comités de pilotage ont été revus pour inclure des membres de l'équipe managériale de Versantis AG et intégré les nouveaux programmes intégrés au portefeuille de GENFIT.

Édition d'un journal interne articulé autour des différents volets de RSE

Parallèlement aux sessions de sensibilisation dites "événementielles", GENFIT a mis en place depuis juin 2022 une newsletter interne bi-annuelle. Celle-ci est destinée à partager les actualités de l'entreprise mais s'articule également autour de 4 sections récurrentes : "Environnement", "Social/Sociétal" et "Gouvernance", reprenant les dernières avancées de l'entreprise sur chacun des volets.

Le format contient également systématiquement une rubrique "Zoom sur" proposant des contenus approfondis sur des thématiques variées, souvent relatives aux engagements de performance extra-financière de l'entreprise.

4.3.6 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 [2.1 - Engagements volontaires](#).

■ Données relatives à l'engagement des parties prenantes internes

- Minimum 2 réunions du Comité ESG par an
- 1 formation dédiée à la RSE pour tous les membres du Conseil d'Administration
- 12 référents RSE volontaires issus de 12 services différents de l'entreprise
- 1 journée dédiée à nos 148 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 **Collaborateurs ayant participé aux campagnes de formations et sensibilisation à la RSE**
- 3 collaborateurs responsables de la gestion de la RSE ont suivi des formations en 2022
- 8 sessions d'informations à destination de tous les collaborateurs sous divers formats (webinaires, sessions plénières, *Town Halls*)

Indicateurs relatifs au processus d'auto-évaluation

objectif : Travail d'auto-évaluation selon différentes approches complémentaires

En 2022, GENFIT a entamé une démarche d'auto-évaluation de sa performance extra-financière selon différentes approches complémentaires. A date de publication de ce rapport, l'entreprise a soumis ou répondu à une dizaine de 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 2022, le Conseil d'Administration compte quatre femmes sur neuf membres, soit **44%**, si bien qu'à la date du présent rapport, le Conseil est en conformité avec la Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann » sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'Administration. Le Conseil d'Administration compte également plusieurs nationalités en son sein : française, allemande, britannique et américaine.

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

■ 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 (Stefania Magner) 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 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 18 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 ; cette dernière ayant été mise à jour en 2022 pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues en cours d'année. 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.

En 2022, tous les collaborateurs de GENFIT (France, Etats-Unis et Suisse) ont été 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 aux sujets relatifs à la conformité et 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. A titre d'exemple, une formation approfondie sur le thème de la déontologie boursière est prévue dans le cadre de la mise à jour de la politique afférente au premier semestre de l'année. Enfin, les différentes formations sont assorties d'un quiz post-formation permettant de vérifier les connaissances acquises par les participants.

■ 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 2022, 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.

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

L'augmentation de ces chiffres s'explique par l'augmentation du nombre de programmes de recherche en 2022

■ 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 élafibranol dans la NASH aux termes duquel élafibranol n'a pas démontré d'effet statistiquement significatif 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'État du Commonwealth du Massachusetts, citant la Société, son Conseil d'Administration et certains membres de sa Direction Générale en tant que défendeurs. Le recours alléguait que la société et les autres défendeurs auraient fait des déclarations trompeuses sur le

développement d'élafibranor 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'État 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 Cours Suprême de l'État 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 Cours Suprême a confirmé la décision de rejet de la requête à l'exception de l'expression : "with prejudice". Le délai pour faire appel de la décision de la Division d'Appel de la Cours Suprême a expiré.

■ Sécurité de l'information

Chez GENFIT, tous les salariés suivent dans le cadre de leur parcours d'intégration, un panel de formations relatives à la sécurité de l'information. Depuis le début de l'année 2022, les équipes de GENFIT ont rendu ces 8 formations disponibles directement en ligne via notre portail intranet, et ce afin de les rendre accessibles plus facilement. Elles sont diffusées sous forme de vidéos courtes disponibles en replay pour que chacun puisse les consulter à sa convenance. Afin de s'assurer que les risques et comportements à adopter sont bien compris par tous, des campagnes de test sont régulièrement menées par la Direction des Systèmes d'Information. Les utilisateurs qui n'adoptent pas le bon comportement sont avertis par un message qui les invite à de nouvelles sessions de sensibilisation pour renforcer leurs connaissances.

En 2022, comme les années précédentes, chaque nouveau collaborateur rejoignant GENFIT a suivi une formation aux bonnes pratiques, avec la remise d'une charte spécifique et d'un triptyque reprenant l'essentiel des points de vigilance. Ce triptyque est mis à jour régulièrement, avec une refonte majeure en fin d'année 2021 pour tenir compte des problématiques les plus récentes, puisque celles-ci évoluent rapidement

En début d'année 2022, pour confirmer l'importance accordée aux problématiques liées à l'information et aux données, GENFIT a nommé John Brozek (Vice-President Data & Information Technology) au Comité Exécutif.

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 2022. Ce dernier est disponible sur notre site internet [en cliquant sur ce lien](#).

■ Chiffre d'affaires et autres produits d'exploitation

En 2022, les produits d'exploitation se sont élevés à 26,6 millions d'euros contre 85,6 millions d'euros en 2021.

Le chiffre d'affaires de 2022 s'est élevé à 20,2 millions d'euros et provient principalement de trois flux liés à Ipsen.

- En décembre 2021, nous avons reçu d'Ipsen un paiement initial non-remboursable de 120 millions d'euros lié à notre accord de licence et collaboration. 80 millions d'euros avaient été reconnus en tant que chiffre d'affaires en 2021, et 40 millions d'euros en produit constaté d'avance. Le reliquat est graduellement reconnu en tant que chiffre d'affaires suite à la progression de l'étude en double-aveugle ELATIVE®. Par conséquent, sur ces 40 millions d'euros de produit constaté d'avance, 15,9 millions d'euros ont été reconnus en tant que chiffre d'affaires en 2022.
- 3,3 millions d'euros ont été reconnus en chiffre d'affaires conformément à un accord d'achat de stock conclu en 2022 entre GENFIT et Ipsen, prévoyant l'achat par Ipsen de lots de principes actifs et de produit élafibranor au cours du deuxième semestre 2022 dans la perspective du transfert de responsabilité de l'étude ELATIVE®.
- 1,0 million d'euros correspond à des services réalisés dans le cadre d'un accord de services de transition conclu en 2022 entre GENFIT et Ipsen afin, essentiellement, de faciliter la transition de certaines activités liées à l'essai clinique de Phase 3 évaluant élafibranor dans la CBP.

En 2022, les autres produits d'exploitation s'élèvent à 6,4 millions d'euros, provenant principalement du Crédit Impôt Recherche (CIR) accordé par l'administration fiscale française, qui s'est élevé à 6,0 millions d'euros en 2022 contre 5,3 millions d'euros en 2021. Cette augmentation s'explique par la croissance des activités de recherche en 2022.

■ Charges d'exploitation et résultat opérationnel

Les charges d'exploitation se sont élevées à 53,9 millions d'euros en 2022, contre 53,8 millions d'euros en 2021, 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 légère augmentation est due à plusieurs facteurs :

- L'augmentation des frais de recherche et développement de 0,6 million d'euros, qui s'explique globalement par l'augmentation des coûts liés à des nouveaux programmes et candidats-produits, notamment NTZ, VS-01 et GNS561, compensé par la forte diminution des coûts de l'étude RESOLVE-IT[®],
- L'augmentation des frais généraux et administratifs de 0,2 million d'euros, qui s'explique globalement par l'augmentation des coûts liés à l'assurance de responsabilité civile, l'augmentation des coûts liés aux honoraires de conseil, et autres charges liées au cours normal des affaires,
- La diminution des frais marketing et de pré-commercialisation de 0,5 million d'euros, qui s'explique principalement par la diminution de l'activité marketing aux États-Unis et en France,
- La diminution des frais de réorganisation et restructuration de 0,1 million d'euros (non significatif en 2022), et la diminution des autres produits et charges opérationnels de 0,1 million d'euros.

En 2022, GENFIT a généré une perte opérationnelle consolidée de 27,3 millions d'euros, contre un gain opérationnel consolidé de 31,8 millions d'euros en 2021.

■ Résultat financier

En 2022, GENFIT enregistre un résultat financier positif à hauteur de 3,5 millions d'euros, contre un résultat financier positif de 37,7 millions d'euros en 2021.

En 2022, cette évolution résulte principalement (i) des gains de change nets de 7,1 millions d'euros, (ii) des produits d'intérêts de 0,7 million d'euros, compensés par (iii) des charges d'intérêts de 4,3 millions d'euros.

En 2021, le résultat financier était lié à (i) des gains de change nets de 6,7 millions d'euros, (ii) des produits d'intérêts de 0,3 million d'euros, (iii) des charges d'intérêts de 4,9 millions d'euros, et (iv) un bonus généré par le rachat partiel de la dette obligataire de la Société conclu dans le cadre de la renégociation des OCEANES en janvier 2021 de 35,6 millions d'euros.

Le résultat de change sur opérations financières s'élève à 7,1 millions d'euros en 2022, contre 6,7 millions d'euros en 2021. Celui-ci est lié pour l'essentiel, aux écarts de change sur les placements de trésorerie en dollars US, la Société ayant choisi de conserver une partie de sa trésorerie en dollars US. La trésorerie, équivalents de trésorerie et autres actifs financiers courants sont utilisés pour payer des frais directement en dollars US (couverture naturelle de change).

■ Situation de trésorerie

Au 31 décembre 2022, la trésorerie, équivalents de trésorerie et autres actifs financiers courants de la Société s'élevaient à 140,6 millions d'euros contre 258,8 millions d'euros au 31 décembre 2021.

Cette baisse de la trésorerie résulte principalement, au-delà de l'activité normale de la Société :

- d'un paiement de 24,0 millions d'euros en janvier 2022 représentant la TVA collectée sur le paiement initial reçu d'Ipsen en décembre 2021,
- du décaissement de la participation des employés au bénéfice de GENFIT SA en mai 2022 pour un total de 0,6 million d'euros pour l'année fiscale 2021, et
- de l'acquisition de Versantis AG pour un total de 41,5 millions d'euros net de la trésorerie acquise.

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

<i>(en milliers d'euros, sauf résultat par action)</i>	Exercice clos le	
	31/12/2021	31/12/2022
Produits d'exploitation		
Revenus	80 069	20 195
Autres produits	5 510	6 371
Produits d'exploitation	85 579	26 566
Charges d'exploitation		
Frais de recherche et développement	(35 166)	(35 818)
Frais généraux et administratifs	(16 153)	(16 405)
Frais marketing et de pré-commercialisation	(1 539)	(992)
Frais de réorganisation et restructuration	(142)	11
Autres produits et charges opérationnels	(763)	(652)
Résultat opérationnel	31 816	(27 289)
Produits financiers	44 780	8 212
Charges financières	(7 122)	(4 758)
Résultat financier	37 658	3 453
Résultat net avant impôt	69 474	(23 836)
Produit / (charge) d'impôt	(2 215)	116
Résultat net	67 259	(23 719)
Résultat de base / dilué par action attribuable aux actionnaires		
Résultat de base par action (€/action)	1,51	(0,48)
Résultat dilué par action (€/action)	1,23	(0,48)

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

<i>(en milliers d'euros)</i>	Exercice clos le	
	31/12/2021	31/12/2022
Résultat net	67 259	(23 719)
Ecart actuariels nets d'impôt	216	258
Gains (pertes) enregistrés en capitaux propres non transférables en compte de résultat	216	258
Ecart de conversion	113	(1 366)
Gains (pertes) enregistrés en capitaux propres transférables en compte de résultat	113	(1 366)
Résultat global	67 589	(24 827)
Part revenant aux actionnaires de la société mère	67 589	(24 827)

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

	A la date du				
(en euros)	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018
A - Situation financière en fin d'exercice					
a) Capital social	12 458 746	12 453 872	9 722 095	9 714 654	7 795 980
b) Nombre d'actions émises	49 834 983	49 815 489	38 888 379	38 858 617	31 183 921
c) Nombre d'obligations convertibles en actions	1 923 662	1 923 662	6 081 081	6 081 081	6 081 081
B - Résultat global des opérations effectives					
a) Chiffre d'affaires hors taxes	20 194 870	80 063 763	758 936	30 836 967	68 937
b) Bénéfice avant impôt, amortissements et provisions	(25 857 418)	69 769 486	(99 020 634)	(64 229 640)	(80 837 941)
c) Impôt sur les bénéfices	6 017 022	221 446	6 019 811	8 128 931	7 417 110
d) Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	(19 840 396)	69 990 931	(93 000 824)	(56 100 709)	(73 420 831)
e) Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	(20 710 588)	70 069 416	(97 223 484)	(60 524 504)	(75 733 978)
f) Participation des salariés	0	628 028	0	0	0
C - Résultat des opérations réduit à une seule action					
a) Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	(0,40)	1,41	(2,39)	(1,44)	(2,35)
b) Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	(0,42)	1,41	(2,50)	(1,56)	(2,43)
c) Dividende versé à chaque action	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D - Personnel					
a) Nombre de salariés	119	112	175	161	127
b) Montant de la masse salariale	(9 302 706)	(8 334 529)	(10 809 519)	(11 061 537)	(7 742 777)
c) Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux	(4 052 566)	(4 306 675)	(4 552 147)	(4 730 264)	(3 649 024)

4.4 | Notre engagement environnemental

4.4.1 Notre vision de l'engagement environnemental	<u>68</u>
4.4.2 Nos objectifs environnementaux	<u>68</u>
4.4.3 Indicateurs de mesure de progrès environnemental	<u>69</u>
4.4.4 Nos politiques et engagements en matière environnementale	<u>69</u>
4.4.5 Initiatives environnementales	<u>70</u>
4.4.6 Évolution des indicateurs environnementaux	<u>73</u>



4.4.1 Notre vision de l'engagement environnemental

Une démarche d'amélioration continue

Les conséquences des activités humaines sur le changement climatique constituent un enjeu mondial en rapport avec la santé, notre cœur de métier. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous souhaitons rendre notre modèle de développement toujours plus durable sur le plan environnemental, grâce à une meilleure mesure de notre impact, une prévention renforcée en matière de risques climatiques et environnementaux, ou encore une meilleure gestion des déchets.

Nous pensons que l'approche environnementale d'une entreprise peut être améliorée à différents niveaux, et selon différentes modalités convergeant vers un même objectif :

- à travers des changements d'infrastructure de grande ampleur ;
- avec des mesures du quotidien qui, si elles sont appliquées par l'ensemble des salariés, peuvent avoir un impact non négligeable ;
- par le biais d'initiatives spécifiques portées par des acteurs extérieurs à la Société : campagnes de sensibilisation, contributions à un effort déjà engagé par une autre partie prenante, ou recours à des mécanismes de compensation carbone.

Chez GENFIT, en 2022 comme lors des années précédentes, nous avons cherché à agir selon ces trois modalités d'action.

Si le souci de préserver l'environnement nous conduit à faire des choix responsables à chaque fois que cela est possible, nous rappelons néanmoins que les laboratoires de GENFIT ne sont pas concernés par la réglementation relative aux Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

Une activité peu consommatrice en ressources naturelles et matières premières

GENFIT se distingue de beaucoup d'entreprises par son modèle d'affaire spécifique, propre aux sociétés de biotechnologies exclusivement focalisées sur la recherche et le développement. Ses actifs principaux sont intangibles : brevets sur des molécules non commercialisées, ou portant sur des algorithmes. A ce stade, GENFIT ne vend aucun médicament et n'en fabrique aucun. L'entreprise ne fait donc appel à aucune chaîne de production, ni directe ni indirecte. Son besoin en matières premières est de fait extrêmement faible, et sa chaîne d'approvisionnement quasi inexistante. Ne fabriquant aucun produit et ne fournissant par ailleurs aucun service, l'entreprise ne fait en outre appel à aucune chaîne de distribution, limitant là encore grandement son utilisation en ressources naturelles puisqu'elle ne dispose d'aucun point de vente, direct ou indirect, et ne mobilise aucune force de vente, ni sur le terrain ni virtuelle.

L'essentiel de son impact environnemental concerne l'énergie pour les bâtiments où travaillent ses salariés, et les déplacements professionnels.

4.4.2 Nos objectifs environnementaux

En 2022, nous avons focalisé notre stratégie sur la mise en place de nouveaux outils pour **l'évaluation de notre impact sur l'environnement**. Toute amélioration d'une trajectoire environnementale doit en effet s'appuyer sur une évaluation précise d'un point de départ. Ces démarches nécessitent un travail profond de recherche et de collecte de données. Nous avons choisi de nous baser sur des outils reconnus, et les plus adaptés possible à notre modèle d'affaires. Aucun outil n'ayant à ce jour été développé pour le modèle spécifique des sociétés de biotechnologies, focalisées dans la recherche et le développement, nous avons par défaut choisi d'utiliser l'outil proposé par le LEEM (Les Entreprises du Médicament), **CarbonEM**, pour trois raisons :

- la validation de principe que représente la recommandation d'usage par le LEEM, institution ancrée dans le secteur de la santé ;
- la conformité avec les plus grands standards environnementaux : ADEME, SBTi ;
- la facilité d'accès et d'utilisation.

Nous avons en parallèle continué à engager des **actions de réduction de nos déchets**, et à suivre des **méthodes responsables pour leur gestion**. Ces approches nous permettent de limiter le risque environnemental grâce à des technologies et procédures sécurisées, et à des protocoles stricts dans l'éventualité d'un accident ou d'une urgence.

Nous avons également continué à **sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs** aux problématiques environnementales, en les invitant à s'impliquer au quotidien : réduction des dépenses énergétiques, utilisation raisonnée des consommables, tri sélectif ou encore la

réduction des déchets ménagers. Enfin, nous avons étudié la possibilité d'inclure de nouvelles solutions innovantes susceptibles d'améliorer notre impact sur l'environnement, notamment dans le cadre de rapprochements avec certains acteurs locaux de l'innovation verte, et poursuivi nos actions en matière de compensation carbone.

4.4.3 Indicateurs de mesure de progrès environnemental

Nous continuons de mesurer notre performance dans ce domaine à l'aide de certains indicateurs de suivi, qualitatifs et/ou quantitatifs, parmi les suivants :

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

4.4.4 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 (charbon, gaz, fioul), et de plus en plus par des énergies renouvelables (solaire, éolien, bioénergies). EDF spécifie que le mix de fourniture 2022 sera publié par le fournisseur en septembre/octobre 2023.

Enfin, le gaz utilisé chez GENFIT est produit par Eni, groupe d'origine européenne et présent en France depuis plus de 50 ans, dont l'une des valeurs fondamentales et incontournables est le respect et la protection de l'environnement. Le gaz fourni par Eni en France provient principalement de champs norvégiens de la Mer du Nord. Eni possède différentes certifications dont ISO 14001 (Environnement) et ISO 50001 (Gestion des énergies).

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.

Pour plus de détails, voir section "[4.3.5 Politique d'achats responsables](#)".

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.

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 prévoyons la nomination d'un référent "Résidus médicamenteux et pollution de l'eau".

Pour plus de détails, voir sections "[4.4.5 - Adaptation de nos extérieurs afin de mieux respecter la biodiversité](#)" et [5.2 - Feuille de route 2023](#)".

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.

4.4.5 Initiatives environnementales

Mise en place d'une compensation carbone liée aux déplacements professionnels

GENFIT participe au programme de compensation proactive des émissions de CO2 mis en place par Air France. Ce programme comprend deux volets :

- **Compensation proactive des vols intérieurs par Air France** : depuis le 1er janvier 2020, les clients d'Air France voyageront neutre en carbone en France métropolitaine grâce à la compensation de 100% des émissions liées aux vols intérieurs.
- **Compensation des vols internationaux** : les entreprises qui le souhaitent peuvent participer au programme de compensation d'Air France pour également compenser les émissions liées à leurs vols internationaux. GENFIT se porte volontaire pour ce volet du programme.

La contribution est distribuée à des projets certifiés, en Amérique du Sud (Brésil, Pérou), en Afrique (Kenya) et en Asie (Inde, Cambodge), sélectionnés avec EcoAct, pionnier de la neutralité carbone en France. Tous les projets retenus ont obtenu les certifications les plus exigeantes du marché volontaire, GOLD Standard, VCS de VERRA ou le standard additionnel CCB de CCBA.

Intégration de l'outil CarbonEM pour une mesure plus exigeante de notre empreinte carbone

GENFIT produit depuis plusieurs années son bilan carbone en suivant la législation et en s'appuyant sur le protocole GhG.

En 2022, GENFIT a décidé d'élargir ses paramètres de comptabilisation de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) :

- en appliquant une méthodologie de calcul encore plus robuste que par le passé, respectant des standards internationaux et utilisant, en particulier, les facteurs d'émission de l'ADEME ;
- en élargissant l'analyse au scope 3, en plus des scopes 1 & 2, dans l'optique de non seulement comptabiliser ses émissions carbone directes et indirectes, mais d'également incorporer - au moins partiellement - celles issues de sa chaîne de valeur amont/aval (par exemple, de ses prestataires et fournisseurs) ;

- en intégrant dans les calculs les résultats d'une enquête "MonEmpreintePro", rempli par la grande majorité de nos salariés (>100 questionnaires anonymes soumis en ligne), destiné à mesurer l'empreinte carbone à un niveau individuel comptabilisant : les déplacements domicile-travail, les déplacements professionnels, la nature des repas de midi (végétarien, contenant du bœuf ou de la volaille, etc.), etc. ;
- en intégrant dans son approche la notion de trajectoire de réduction des GES, dont l'échéancier sera défini plus tard ;
- et en se donnant les moyens de définir des actions concrètes, qui pourront être compatibles avec les exigences du SBTi et les accords de Paris 2021. Pour rappel, ces accords fixent un objectif de réduction des émissions de CO2 à 4,2% par an sur les scopes 1 & 2, et à 2,5% pour le scope 3, dans le but de restreindre l'augmentation de température en dessous du seuil de 2°C ou 1,5°C.

Pour cette phase "pilote", notre approche de transition bas carbone a été formalisée avec l'outil CarbonEM, mis à disposition par le LEEM. Le travail s'est accompagné de formations spécifiques avec WeCount, la société qui l'a développé en conformité avec les standards suivants : ISO, ABC Bilan Carbone, ACT, Leem (PACTES), ADEME, SBTi, COP21 Paris, Le Pacte Vert Européen, Bilans GES, GHG Protocol, SBTi.

Les tableaux ci-dessous comparent les données des émissions CO2 en tonnes de 2021 et 2022 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.

Méthode précédente pour calculer les émissions CO2

GHG Protocol (scopes 1 & 2)	2022	2021
	801kg CO2	846kg CO2

Nouvelle méthode pour calculer les émissions CO2 (avec outil CarbonEm)

GHG Protocol (Scopes 1, 2 & 3) avec les facteurs d'émission de l'Ademe	2022	2021
Scopes 1 & 2	591t CO2e	679t CO2e
Scope 3	776t CO2e	751t CO2e

La transition en matière de reporting sera progressive, et s'étendra sur un temps long. La phase "pilote" menée en 2022 a été conduite sur des données 2021, les données 2022 n'étant pas encore disponibles. Le scope 3, pour lequel il est par nature difficile d'obtenir des données, n'est que partiellement couvert. Sur ce point, GENFIT a intégré dans sa nouvelle politique d'achat en cours de finalisation un principe visant à accéder plus facilement aux données de tiers, avec pour objectif l'accès aux informations nécessaires pour les calculs relatifs au scope 3. Voir section "[4.3.5 - Politique d'achats responsables](#)".

Remplacement de notre flotte automobile par des véhicules hybrides rechargeables ou électriques

GENFIT dispose depuis plusieurs années d'un véhicule électrique mutualisé, dans un souci de réduction des émissions de CO2. Son utilisation est destinée à de courts trajets dans la métropole Lilloise.

En 2022, GENFIT a modifié sa politique en matière de flotte automobile pour inclure une incitation financière destinée à amener les collaborateurs éligibles à un véhicule de société à passer à l'hybride rechargeable ou à l'électrique. Le budget alloué au collaborateur est significativement supérieur à celui consenti pour les véhicules à moteur thermique. Par ailleurs, l'usage des bornes de recharge pour véhicules électriques sur le parking de l'entreprise est gratuit pour les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule de société.

Grâce à cette politique de renouvellement : 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.

Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques sur notre parking du siège social

Dans la lignée de la volonté de GENFIT de favoriser le recours aux véhicules propres, et suite au renouvellement du parc automobile de l'entreprise avec des voitures hybrides, nous avons fait installer sur le parking 10 bornes de recharges Izivia. Elles sont mises à la disposition de tous nos collaborateurs qui peuvent directement régler leur consommation via les bornes. Nous espérons que la mise à disposition de ce service de recharge pourra participer à la décision de nos collaborateurs de passer à l'électrique en cas de changement de véhicule.

Participation aux ateliers de la transition écologique proposés par la Métropole Européenne Lilloise

En mai et juin 2022, deux collaborateurs ont participé à quatre ateliers organisés par la Métropole Européenne de Lille (MEL) visant à sensibiliser les entreprises de la région à la transition environnementale. L'objectif était de mobiliser les entreprises et leurs collaborateurs afin d'en faire des relais pour la transition écologique. Les ateliers concernaient principalement la mobilisation collective au sein de l'entreprise, la création de couloirs de biodiversité sur les sites, et la construction des bâtiments durables.

Adaptation de nos extérieurs afin de mieux respecter la biodiversité

■ Arrêt de l'usage de produits phytosanitaires

Depuis juin 2022 et conformément à la réglementation, GENFIT a remplacé les produits phytosanitaires initialement utilisés dans les espaces verts extérieurs des locaux de Loos par des solutions plus respectueuses de l'environnement. L'entreprise de jardinage a désormais recours à des produits plus propres (notamment autorisés en agriculture biologique), et les jardiniers réalisent le désherbage manuellement.

■ Tonte différenciée

GENFIT a également mis en place sur son site une zone de tonte différenciée. Le principe consiste à arrêter de tondre une zone définie afin de ne pas perturber la végétation spontanée. Cette zone devient alors un réservoir de biodiversité végétale et animale, et alimente les pollinisateurs.

■ Mobilier extérieur durable

GENFIT disposait depuis plusieurs années de mobilier extérieur (tables de pique-nique) mis à disposition des collaborateurs pour leur permettre de déjeuner à l'extérieur à l'arrivée des beaux jours. Ce mobilier était devenu obsolète et nécessitait un remplacement. GENFIT a donc procédé à l'achat de nouveau mobilier extérieur durable, composé de matériaux durables et recyclables. Ce nouveau mobilier est conçu pour limiter l'emploi de plastiques et de ressources de bois, et sa durabilité est bien supérieure aux autres matériaux couramment utilisés. GENFIT souhaite appliquer ce critère de durabilité et de choix des matériaux pour ses achats de manière générale.

Pour nos collaborateurs, promotion de la mobilité douce

■ Augmentation de l'indemnité kilométrique vélo et de la prise en charge des abonnements transports

Depuis 2017, GENFIT permet à ses collaborateurs se déplaçant en vélo de bénéficier d'une indemnité kilométrique et pour les collaborateurs prenant les transports en commun, d'une prise en charge d'une partie de l'abonnement par l'entreprise. 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 de nouveaux Accords d'Entreprise relatifs à la prise en charge des frais de transport. 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). 14 collaborateurs ont bénéficié de ce forfait en 2022.
- pour les utilisateurs des transports en commun, par l'augmentation de la prise en charge de l'abonnement (train, bus, métro), désormais à hauteur de 75% jusqu'au 31/12/2023. 45 collaborateurs ont bénéficié de cette subvention en 2022.

Promotion d'une démarche de protection de l'environnement

■ Libel'Up : recyclage de matériel médical

GENFIT a choisi de participer au projet Libel'Up, porté par Eurasanté, qui vise à collecter le matériel médical inutilisé afin de le valoriser grâce au reconditionnement, aux dons aux associations, à la formation des professionnels de santé et à l'utilisation de pièces détachées. Une très grande majorité du matériel médical mis à disposition par l'assurance maladie n'est pas repris, réemployé ni recyclé. Il se retrouve donc dans les poubelles ou les déchetteries. Ce projet nous a permis de collecter entre autres 43 paires de lunettes, un fauteuil roulant, un tensiomètre et surtout de nous engager auprès de notre partenaire Eurasanté, tout en mobilisant nos collaborateurs.

■ Bouteilles consignées

GENFIT a déployé depuis décembre 2022, un système de bouteilles en verre consignées, en collaboration avec La Consignerie. La Consignerie est une entreprise lilloise de livraison de produits locaux et "zéro-déchet" en vélo cargo, aux particuliers et aux entreprises. Les bouteilles sont donc consignées et réemployées, ne produisant aucun déchet.

■ Participation au World Clean Up day

En France, 88 000 tonnes de déchets sauvages sont jetées chaque année. Depuis quelques années, citoyennes et citoyens se regroupent pour nettoyer des lieux publics et montrer que chacun peut, à son échelle, protéger l'environnement. A l'occasion du « World Clean Up Day », les résidents d'Eurasanté ont été invités à contribuer à la propreté du Parc, et les collaborateurs de GENFIT ont répondu à l'appel.

■ Empreinte environnementale du numérique

Les emails ont un coût écologique : ils pèsent dans la facture CO2 des entreprises, alors que nous œuvrons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Pour cette raison, le service informatique de GENFIT a réalisé un important travail de nettoyage et de pilotage du tri des boîtes mail collaborateurs, et a par ailleurs promu les "bonnes pratiques" en matière de partage de pièces jointes, afin de limiter l'envoi de documents dans des e-mails.

Par ailleurs, depuis le début d'année 2022, afin de compenser son bilan carbone numérique, GENFIT invite également ses collaborateurs à utiliser le moteur de recherche Ecosia comme système de navigation par défaut, avec une procédure détaillée expliquée sur l'intranet de la Société. Ecosia est une société fondée en 2009, à vocation sociale. En 2014, elle a été la première entreprise allemande à avoir été certifiée B Corp grâce à son modèle d'entreprise social. Ce modèle fonctionne de la manière suivante : les publicités liées aux recherches génèrent des revenus pour Ecosia, et Ecosia se sert de ces revenus pour planter des arbres. Ecosia revendique, début 2023, plus de 170 millions d'arbres plantés sur plus de 9000 sites de reforestation.

4.4.6 Évolution des indicateurs environnementaux

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 2021, 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)	2022	2021	2020
directes : provenant essentiellement du gaz naturel	700	746	627
indirectes : provenant exclusivement d'électricité	101	110	110
TOTAL	801	856	737

La variation de nos émissions de GES entre 2021 et 2022 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 -6,4% 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 CO2 en tonnes de 2021 et 2022 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.

Méthode précédente pour calculer les émissions CO2

GHG Protocol (scopes 1 & 2)	2022	2021
	801kg CO2	846kg CO2

Nouvelle méthode pour calculer les émissions CO2 (avec outil CarbonEm)

GHG Protocol (Scopes 1, 2 & 3) avec les facteurs d'émission de l'ADEME	2022	2021
Scopes 1&2	591t CO2e	679t CO2e
Scope 3	776t CO2e	751t CO2e

Pour plus de détails sur la méthodologie de calcul et l'outil CarboneEM, voir [chapitre 4.4.5 - Initiatives - Intégration de l'outil CarbonEM pour une mesure plus exigeante de notre empreinte carbone](#).

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

Bilan carbone lié aux voyages	2022	2021	2020
Nombre de kg équ. CO2 – transport aérien	55 090	11 757	9 815
Nombre de kg équ. CO2 – transport ferroviaire	2 711*	302	199
TOTAL	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

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.

Les émissions liées au transport ferroviaire sont en augmentation significative également, en raison de la reprise des échanges réguliers Lille-Paris de nos collaborateurs, et de l'utilisation du train comme moyen de transport pour notre séminaire à l'Isle sur la Sorgue. Le choix du train s'explique par notre volonté de limiter au maximum notre empreinte carbone liée au transport. [Voir 4.2.5 Activités de cohésion](#).

Évolution de notre consommation d'énergie

■ 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)

	2022	2021	Évolution 2021 → 2022
Consommation de gaz (MWh)	2906 410K€	3095 107K€	Baisse de 6,09%
Consommation d'électricité (MWh)	1402 168K€	1388 140K€	Hausse de 1,06%

La diminution de la consommation de gaz entre 2021 et 2022 a été chiffrée à -6,09%. Cette diminution s'explique principalement par la mise en œuvre de bonnes pratiques par les collaborateurs en matière d'économies de chauffage. Par ailleurs, en 2021, les mesures sanitaires nous ont poussés à conserver les portes de tous les locaux ouvertes, chauffant ainsi à perte les circulations, labos et bureaux, ce qui n'était plus le cas en 2022.

La consommation d'électricité, elle, est stable entre 2021 et 2022.

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

La consommation d'eau a augmenté de 28% entre 2021 et 2022. Ceci s'explique principalement par le retour sur site à temps complet de nos collaborateurs et de la poursuite de la campagne d'incitation aux mesures d'hygiène par le lavage des mains.

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

GENFIT est une société de biotechnologies 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 parfaitement 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 ne dépassent pas les. 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 2022, 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 Soins à Risques Infectieux

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

	2022		2021		2020	
	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants
Quantité de déchets collectés (DASRI en kg et Solvants en litres)	4 409	1 740	4 389	1 330	4 804	3 500
Coût de traitement (en euros – montant HT)	2 271,00 \$	5 095,00 \$	1 856,00 \$	3 420,00 \$	2 377,00 \$	10 006,00 \$

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 c'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 2022 sont stables par rapport à 2021.

■ Déchets laboratoire vivo

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

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

Les données constatées en 2022 sont stables par rapport à 2021.

■ Recyclage

Tri déchets recyclables	2022	2021	2020
Quantité (en litres)	432 000	432 000	432 000
Coût de traitement (en euros)	13 676,00	5 027,00	4 655,00

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 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

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	2022
Invitation à utiliser MonEmpruntePro pour calculer et diffuser des conseils pour réduire l'emprunte carbone des collaborateurs	Voir 4.4.5 - Intégration de l'outil CarbonEM pour une mesure plus exigeante de notre empreinte carbone
Sensibilisation à l'emprunte carbone du numérique	Voir 4.4.5 - Promotion d'une démarche de protection de l'environnement
Promotion du transport durable	Voir 4.4.5 - Pour nos collaborateurs, promotion de la mobilité douce

■ 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 octobre 2022 (données estimatives pour novembre et décembre 2022).

Déchets – Valeurs Effluents : données réelles de janvier à novembre 2022 (données estimatives pour décembre 2022).

Consommation d'énergie – eau, gaz et électricité : données réelles de janvier à décembre 2022.

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 2022, feuille de route 2023 et conclusion

5.1	Bilan 2022.....	79
5.2	2023 : objectifs, initiatives et trajectoires.....	79
	5.2.1 Feuille de route Sociétale.....	80
	5.2.2 Feuille de route Sociale.....	81
	5.2.3 Feuille de route en matière de Gouvernance.....	82
	5.2.4 Feuille de route Environnementale.....	83
	5.2.5 Indicateurs de mesure de progrès.....	85
5.3	Conclusion.....	85



5.1 2022 : une feuille de route ambitieuse exécutée avec succès

En 2022, 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 2022 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 2022 une **médaille de bronze de la part d'Ethifinance** et un label "**Prime status**" de la part d'ISS.



5.2 2023 : objectifs, initiatives et trajectoire

En 2023, GENFIT continuera sur la voie tracée en 2022, et cherchera à progresser encore :

- Nous profiterons de notre élan et **capitaliserons sur la maturité acquise** à travers les initiatives menées jusqu'ici, qui donnent du sens et un ancrage concret à notre engagement. Nous nous appuierons également sur les formations et travaux de sensibilisation conduits tout au long de l'année, en interne comme en externe, qui donnent un cadre conceptuel permettant de faire progressivement monter en compétences l'ensemble de l'organisation sur cette thématique.
- Nous formaliserons une **analyse de matérialité**, en co-construction avec nos parties prenantes internes et externes (voir [chapitre 3.1 - Matérialité](#)) et ajusteront nos priorités, initiatives et indicateurs de performance en conséquence.

Notre feuille de route pour les années suivantes 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 - pilotes ou définitives - considérées à ce stade. Elles feront l'objet de **discussions avec les parties prenantes**, notamment internes, avant mise en oeuvre. Elles sont donc conditionnées, pour certaines, aux conclusions de l'exercice qui sera mené sur la matérialité dans le courant de l'année 2023.

Notre feuille de route RSE pour 2023

Sociétal

Création d'un Patient Advisory Board

Deuxième volet de l'engagement au sein du fonds innovation santé Captech

Projet "mixité" avec Eurasanté

Concours "Une journée pour une association"

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

Encouragement et valorisation de la diversité

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

La nomination d'un référent "mobilité douce"

Participation au programme Safe Aviation Fuel d'Air France

5.2.1 | En matière sociétale, avoir un impact positif sur notre écosystème de référence

Création d'un Patient Advisory Board

Les patients sont au cœur de notre "Raison d'être". Il est donc naturel de renforcer notre niveau d'engagement avec eux pour rester à l'écoute de leurs besoins. Afin d'aller au-delà du dialogue déjà fréquent et établi de longue date avec certaines associations de patients, GENFIT créera une instance spécifique qui se réunira une fois par an pour définir des pistes de réflexion autour de 3 thèmes principaux :

- **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 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 certaines dans le design des essais cliniques.

Deuxième volet de l'engagement au sein du fonds innovation santé Captech

Au regard de la qualité du travail effectué par les acteurs pilotant ce fonds d'investissement régional, et de la valeur des sociétés identifiées et accompagnées, l'engagement de GENFIT se poursuivra en 2023, au-delà des 175k€ déjà apportés en 2022. Le montant souscrit par GENFIT sera libéré sur appels successifs par le fonds. Les détails concernant cet engagement démarré en 2022 sont évoqués au chapitre ["4.1.5 Initiatives - Soutien au fonds "Captech Santé Nutrition", nouvel acteur de l'innovation santé en région Hauts-de-France"](#).

Projet "mixité" avec Eurasanté

L'égalité professionnelle entre les genres est un enjeu majeur au sein des entreprises. Eurasanté, avec le soutien de la DREETS, organise en 2023 des tables rondes autour de ce sujet et GENFIT cherchera à contribuer positivement à la démarche : d'une part en partageant son expérience et ses bonnes pratiques, d'autre part en s'inspirant des idées mises en œuvre avec succès par d'autres parties prenantes.

Concours "Une journée pour une association"

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, notamment dans le secteur de la santé, pour sensibiliser le grand public à diverses pathologies. Partant de ce constat, GENFIT a décidé d'aller plus loin, et de lancer un concours interne qui permettra à 1 ou quelques collaborateurs de consacrer une journée entière, payée par GENFIT, au service d'une association de leur choix. Une formule "pilote" sera proposée en 2023, dont les modalités précises seront préalablement discutées avec le CSE et le service des Ressources Humaines.

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

Dans la continuité de ce qui a été mené en 2021 et 2022 avec Atout FACE, La Cravate Solidaire, Duo for a Job, la Banque Alimentaire ou encore Les Petits Frères des Pauvres, GENFIT continuera à apporter son soutien à des initiatives visant à améliorer la vie de populations défavorisées ou isolées au sein de son écosystème local.

5.2.2 | En matière sociale, préserver et renforcer notre capital humain

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

Les résultats de cette enquête anonyme menée avec notre partenaire Octomine donnera lieu à un plan d'action qui sera décliné de manière globale, ainsi que pas les Directions concernées, le cas échéant. Les résultats ainsi que les grands principes du plan d'action associé seront communiqués à l'ensemble des salariés dans le courant du premier semestre 2023 et le plan d'action associé sera mis en œuvre tout au long de l'année.

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

La santé de nos collaborateurs est une priorité. GENFIT pourra ainsi, après consultation du CSE et étude de faisabilité, être amenée à mettre en place l'un des deux projets suivants :

- Abonnement à une plateforme facilitant la venue de professionnels de santé sur le lieu de travail, dans le respect du secret médical : pour lutter contre le renoncement aux soins médicaux par manque de temps et/ou de disponibilité ;
- Formation de quelques collaborateurs volontaires via un programme de Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : pour mieux repérer les troubles liés au stress (burn-out) ou de santé mentale, adopter un comportement adapté, informer sur les ressources disponibles, encourager à aller vers les professionnels adéquats et, en cas de crise, agir pour relayer au service le plus adapté.

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 non seulement continuer à promouvoir cette diversité, mais aussi s'assurer qu'elle devienne une véritable force, l'un des trois projets suivants pourra être mis en place après consultation du CSE et étude de faisabilité :

- Ateliers de sensibilisation sur les biais cognitifs : pour valoriser la diversité en aidant ses collaborateurs à prendre conscience des pièges que ces inconscients peuvent induire, et leur influence sur certains comportements ou certaines décisions ;
- 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 ;
- Recrutement de stagiaires issus de la diversité.

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 à ses salariés. Dans cette optique, GENFIT lancera, en impliquant les membres du CSE, une réflexion visant dans un premier temps à mesurer le besoin dans ce domaine, pour éventuellement mettre en place, par la suite, un programme permettant d'offrir la possibilité, à tout salarié volontaire, de renoncer anonymement et sans contrepartie à un ou plusieurs jours de congés (CP, RTT, récupération) pour les donner à un collègue ayant à charge un enfant gravement malade ou un proche en situation de handicap/perte d'autonomie. L'idée est de rémunérer l'aidant pendant son absence et en d'alléger ponctuellement la charge psychologique pour le salarié concerné.

Évolution de la politique d'accueil de stagiaires

GENFIT reçoit régulièrement et depuis ses débuts des stagiaires, dans le but de les exposer au monde du travail et de susciter d'éventuelles vocations pour des carrières dans le domaine de la santé. Pour s'adapter à l'évolution des besoins et d'accroître l'efficacité du processus, GENFIT redéfinira en 2023 sa politique et la rendra davantage visible. Il s'agira 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 seront rappelés (stage de découverte et d'observation, stage de réalisation, etc.), 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 visera 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.

Enfin, un volet "stage ingénieurs" sera consacré à l'enjeu environnemental pour examiner un ensemble d'alternatives écologiques et identifier d'éventuelles aides publiques permettant d'accélérer la transition écologique.

Amélioration des espaces et du cadre de vie au travail

GENFIT attache une importance particulière à la qualité de vie au travail. Dans cette optique, une campagne d'amélioration des espaces de travail sera menée, avec :

- la création de nouveaux bureaux et le ré-aménagement complet d'une aile importante du bâtiment historique et l'achat de nouveau mobilier ;
- une opération participative pour que les salariés soient partie prenante dans le choix pour la décoration des différents espaces : salles de réunion, couloirs, bureaux partagés, bureaux individuels.

5.2.3 | En matière de gouvernance, assurer la résilience de notre modèle d'affaire

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 chercherons à formaliser et à systématiser cet engagement en lançant un chantier dont le but sera de co-construire les fondations d'une matrice de double matérialité, permettant de préciser les grands enjeux matériels de GENFIT, puis de les positionner sur la matrice :

- 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 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.

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

Pour marquer davantage l'importance de son engagement social, sociétal et environnemental, GENFIT a décidé de renforcer la transparence sur les critères RSE utilisés pour déterminer la part variable de la rémunération de son Directeur Général. Pour l'année 2023, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale Annuelle du 24 mai 2023, la contribution de ces critères extra-financiers représentera 20% de la rémunération variable annuelle, 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 grand travail de sensibilisation a été effectué en 2022 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. Ce travail se poursuivra en 2023 avec des actions :

- ciblées par métier, qui pourront prendre la forme de formations certifiantes, d'ateliers de sensibilisation, ou de séminaires ;
- destinées à tous (à titre d'exemple : puisque le changement climatique est un sujet majeur, multifactoriel et complexe, GENFIT réfléchira à la possibilité d'organiser un atelier piloté par l'association loi 1901 "La Fresque du Climat" pour aider à comprendre les enjeux environnementaux d'une manière scientifique et dépassionnée, mais aussi ludique et collaborative, préalable à tout passage à l'action).

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. En 2023, GENFIT a décidé d'inclure de manière régulière un tableau de bord RSE à ses réunions du Comité Exécutif. Celui-ci sera présenté par le Directeur des Affaires Corporate et de la RSE, avec pour objectifs l'assurance d'une implication continue des membres du Comité et la stimulation de la réflexion dans ce domaine.

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

Dans le cadre de la création du poste de Manager Corporate & Public Affairs, dont le but est de consolider la position de GENFIT dans son écosystème de référence, l'entreprise précisera ses engagements et ses pratiques en matière de lobbying, ou représentation d'intérêts. Ces engagements et pratiques compléteront, via un paragraphe additionnel dans la prochaine itération de son Code de Conduite et d'Éthique, les nombreux engagements déjà rappelés à tous les collaborateurs de GENFIT en matière de lutte contre la corruption.

5.2.4 | En matière environnementale, limiter notre empreinte carbone et préserver la biodiversité

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

2022 a 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 et 3, en ligne avec les recommandations des accords 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, et à la condition que nos parties prenantes considèrent ce sujet comme matériel, GENFIT continuera à s'engager sur cette voie afin de poursuivre la transition amorcée en matière de reporting de ses émissions. Après validation de la robustesse de la nouvelle méthodologie et en fonction des informations accessibles pour compléter le scope 3, nous pourrions ultérieurement être en mesure d'annoncer un objectif de réduction de nos émissions en lien avec les objectifs de la COP21, et préciser un certain nombre de moyens qui seront mis en œuvre pour améliorer notre trajectoire.

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 étudiera les possibilités de réduire sa consommation en énergies fossiles. Cependant, en sa qualité de locataire, GENFIT 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.

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 concernée par le sujet des résidus médicamenteux dans l'eau en lien avec la consommation de médicaments (cf. section 7.3.3.) l'entreprise s'intéresse à ce sujet sur lequel les grandes sociétés de l'industrie pharmaceutique qui produisent et vendent des médicaments sont amenées à prendre des mesures. Pour maintenir un bon niveau de connaissance et faire les meilleurs choix - le cas échéant - dans ce domaine, un référent sera nommé en 2023, avec pour mission principale l'élaboration d'une politique en matière de protection de la biodiversité et des ressources naturelles telles que l'eau. Celle-ci pourra couvrir :

- l'activité actuelle du laboratoire, en reprenant l'intégralité des nombreuses mesures déjà mises en œuvre dans le cadre des normes auxquelles il est soumis et qu'il respecte déjà ;
- l'activité de recherche et le développement de futures molécules qui pourraient un jour être commercialisées par GENFIT, directement ou indirectement.

Ce travail pourra s'appuyer sur :

- une veille scientifique et réglementaire et/ou la participation à des sessions de sensibilisation ;
- l'analyse de la biodégradabilité de nos composés propriétaires ;
- une collaboration avec le département Qualité pour les audits de certains partenaires.

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 souhaite conduire un "Cyber Clean up challenge" porté par le service informatique. Sa vocation sera 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.

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

De la même manière que chaque département définit son budget annuel en valeur monétaire et veille à gérer les déviations éventuelles, le département pilote définira un budget annuel "carbone", exprimé en tonnes de CO2 générées par les déplacements de ses membres.

Ce projet pilote consistera d'abord à choisir quel département devrait participer à cette initiative. Il s'agira ensuite, pour les décideurs de ce département, de comptabiliser les tonnes de CO2 que leurs déplacements professionnels génèrent. L'idée est :

- d'inciter les collaborateurs à intégrer progressivement un facteur environnemental dans l'organisation de leur mission professionnelle, en s'appuyant sur des données concrètes pour y parvenir ;
- de les inviter à s'interroger sur la nécessité des voyages, d'accroître leur productivité (en combinant plusieurs objectifs et rencontres sur un même voyage), et de choisir les modalités de déplacement les plus écologiques lorsque le choix existe.

Ces contraintes resteront néanmoins secondaires par rapport à l'exigence d'efficacité dans l'exécution des priorités "corporate" en lien avec le modèle d'affaires.

La nomination d'un référent "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 faire avancer la réflexion dans ce domaine, et assurer l'adhésion du plus grand nombre, un référent "mobilité douce" sera nommé au sein de l'organisation. Cette personne mènera 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. Cette veille pourra éventuellement déboucher plus tard sur une mise à jour de la politique liée aux déplacements professionnels.

Participation au programme Safe Aviation Fuel d'Air France

Pour compléter le programme de compensation carbone souscrit en 2022, GENFIT s'engagera 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 basée sur la consommation moyenne annuelle de carburant et émissions de CO2 de la Société. Cette contribution permet aux entreprises volontaires de contribuer à l'utilisation et au développement du SAF dans l'aviation.

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) notamment les indicateurs de Principal Adverse Impacts faisant partie de la réglementation SFDR et la Taxonomie Européenne, une fois la Taxonomie Sociale définie.

5.3 Conclusion

A la fin de l'année **2021**, GENFIT a décidé d'accélérer sa réflexion en matière de RSE, et a pris un certain nombre de nouvelles initiatives et actions en la matière. La société a également davantage formalisé son engagement en communiquant de la façon la plus transparente possible 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 factuelle de la part de tiers indépendants.

En **2023**, l'effort pour améliorer notre performance extra-financière continuera avec la volonté de nous concentrer sur l'essentiel : d'abord les enjeux matériels tels que perçus par les principales parties prenantes externes et internes, puis les politiques, actions et systèmes de mesure de la performance correspondant à ces enjeux. La feuille de route prévisionnelle pourra être ajustée en fonction de l'avancement de l'analyse de matérialité, et des premières conclusions.

En matière de reporting, nous avons l'intention de commencer à inclure dans le prochain rapport qui sera publié en 2024 un référentiel relatif à la **SFDR** (Sustainable Finance Disclosures Regulation), en plus des correspondances GRI, SASB, ODDs et ISO, de manière à faciliter l'accès aux informations matérielles pour nos investisseurs.

CHAPITRE 6

Annexes

6.1	Initiatives 2022 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”	<u>87</u>
6.2	Indicateurs 2022 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”	<u>88</u>
6.3	Initiatives 2023 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”	<u>90</u>

6.1 Initiatives 2022 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”

Volet	Référentiels et matérialité					
	Sociétal	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT
Soutien au fonds “Captech Santé Nutrition”, nouvel acteur de l’innovation santé en région Hauts-de-France	4 8 9 17	7				x
Poursuite et diversification de nos échanges avec les associations de patients	3 4 17	1 6 7			2-6 2-29	x
Contribution aux travaux de think-tanks dans le domaine de la santé	3 9 17	5 6				x
Mentorat auprès d’étudiants de la région via les “hackathons” Hibster/Deepster organisés par Eurasanté	4 11 17	7				x
Répartition de la taxe d’apprentissage	4 10	7				x
Création d’un poste de Manager Corporate and Public Affairs	17	1 5				x
Organisation d’un “Pipeline Day” pour informer les acteurs de notre écosystème de référence des avancées des programmes de GENFIT					2-6 2-29	x
Autres initiatives sociétales au profit de personnes et d’entités dans le besoin	1 2 3 10	7				x
Social	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT	
Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs	8	2 3				x
Plan d’intégration suite à l’acquisition de Versantis AG, intitulé “ONE GENFIT”	8					x
Édition d’une Charte relative au handicap	8 10	2				x
Évolution de la mutuelle des collaborateurs et mise en place d’une complémentaire	1 3 10	3				x
Activités de cohésion		3				x
Capsules vidéo de mise en avant de nos métiers, et de nos collaborateurs	8					x
Autres initiatives portées par nos collaborateurs		3				x
Gouvernance	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT	
Intégration d’une “Raison d’être” dans les statuts de l’entreprise	8 9 11	1				x
Mise en place d’une équipe de référents RSE	8 9 11					x
Programme de formations spécifiques à la RSE via des intervenants externes	4 8 9 11	1				x
Campagnes internes de sensibilisation à la RSE	4 8 9 11	1				x
Évolution du code de conduite et d’éthique et formations	9 11	1 5	HC-BP-510a.2	205-2 2-25 2-26		x
Participation à un processus d’auto-évaluation spécifique au secteur pharmaceutique	9 11	1				x
Politique d’achats responsable	12	1 2 4 5 7				x
Ajustements de la structure de Gouvernance de l’entreprise et des programmes suite à l’acquisition de Versantis AG	9 11	1				x
Édition d’un journal interne articulé autour des différents volets de RSE	9 11	3				x
Environnement	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT	
Mise en place d’une compensation carbone liée aux déplacements professionnels	13	4		2-22		x
Intégration de l’outil CarbonEM pour une mesure plus exigeante de notre empreinte carbone	13	4	HC-DY-130a.1	2-22		x
Remplacement de notre flotte automobile par des véhicules hybrides rechargeables ou électriques	12 13	4		2-22		x
Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques sur notre parking du siège social	12 13	3 4		2-22		x
Participation aux ateliers de la Transition Écologique proposés par la Métropole Européenne Lilloise	13 17	4		2-22		x
Adaptation de nos extérieurs afin de mieux respecter la biodiversité	15	3 4		2-22		x
Pour nos collaborateurs, promotion de la mobilité douce	12 13	4		2-22		x
Promotion d’une démarche de protection de l’environnement	12 13 14 15 17	4	HC-DY-130a.1	2-22		x

6.2 Indicateurs de progrès 2022 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”

Volet	Référentiels et matérialité				
	Sociétal	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index
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'événements 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		3-3
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		3-3
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

Social	Référentiels et matérialité			
	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index
Effectifs et répartition géographique	8			2-7 401-1 405-1
Taux de turn-over du personnel	8		HC-BP-330a.2	
Pourcentage de collaborateurs en CDI	8 11		HC-BP-330a.1	
Salaires et évolution de rémunération (incluant primes)	8 11		HC-BP-330a.1	2-21
Participation des salariés au capital de la Société	8 11			
Égalité d'accès au recrutement	5 8 10 11	2 3	HC-BP-330a.1	405-1 405-2
Diversité	5 8 10 11	2 3		405-1 405-2
Représentation des femmes dans l'organisation (index égalité F/H)	5 8 10 11	2 3		405-1 405-2
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
Accueil d'alternants/stagiaires	4 8 10			
CSE - Représentation des salariés et accords collectifs	8 11	2 3		2-30
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	3-3
Maladie (nombre d'arrêts de travail déposés par nos collaborateurs)	3 8		HC-DY-320a.1	3-3
Vaccinations (nombre de collaborateurs vaccinés contre la grippe)	3 8			3-3
Accidents de travail et maladies professionnelles	3 8		HC-DY-320a.1	3-3 403-9 403-10
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	

Gouvernance	Référentiels et matérialité			
	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index
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
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
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		
gestion des litiges et contentieux		1 5 6		
sécurité de l'information		2 6	HC-DY-230a.2	
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>
Émission de Gaz à effet de Serre (GES)	13	4	HC-DY-130a.1	3-3 305-1 305-2
Évolution de notre consommation d'énergie	12	4	HC-DY-130a.1	3-3 302-1 302-4
Évolution de notre consommation d'eau	6 12 14	4	HC-DY-130a.1	3-3 303-1 303-2 303-5
Évolution de notre consommation de matières premières	12	4		
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
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
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
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
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		

6.3 Initiatives 2023 - Grille de correspondance “référentiels et matérialité”

Volet	Référentiel et matérialité					
	Sociétal	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT
Création d'un Patient Advisory Board		3	6			x
Deuxième volet de l'engagement au sein du Fonds Innovation Santé Cap'Tech		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	x
Concours "Une journée pour une association"		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
Social	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT	
Mise en place d'un plan d'action dérivé des résultats de l'enquêtes de satisfaction des employés de février 2023		8	3		2-30	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	x
Encouragement et valorisation de la diversité		5 8 10	3 7	HC-BP-330a.1 HC-BP-330a.2	405-1 405-2	x
Politique interne pour les collaborateurs aidants		3 10				x
Evolution de la politique d'accueil des stagiaires		4 8 10	7			x
Amélioration des espaces et du cadre de vie au travail		3 9	3			x
Gouvernance	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT	
Co-construction d'une analyse de matérialité avec nos principales parties prenantes		13 17	1 5		2-6	x
Précisions sur les critères de performance extra-financière utilisés pour la rémunération du variable du DG		11	1 5			x
Poursuite du programme de formation et de sensibilisation à la RSE		4 9 11	1			x
Présentation régulière d'un tableau de bord RSE lors du Comité Executif		9 11	1			x
Ajout d'un volet couvrant les pratiques de lobbying dans le Code Conduite et d'Ethique		11	1 5	HC-BP-510a.2	205-1 205-2	x
Environnement	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	>1 critère GFT	
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		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	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	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			x
Nomination d'un référent "Mobilité Douce"		12 13 14 15	4			x
Participation au programme "Safe Aviation Fuel" d'Air France		12 13 14 15	4			x



Société anonyme à Conseil d'Administration
au capital social de 12 458 745,75 euros réparti en 49 834 983 actions de nominal 0,25 euro

Siège social : Parc Eurasanté - 885, avenue Eugène Avinée - 59120 LOOS - France

www.genfit.com | contact@genfit.com

424 341 907 R.C.S. Lille Métropole
