

# 2025

## Rapport de Performance Extra-Financière 2026

---

*Activité 2025*

<b>1. Introduction</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur</b>	<b>6</b>
Notre modèle d'affaires et chaîne de valeur, en tant que biotech	6
Un modèle de financement propre aux biotechnologies	6
<b>1.2 Raison d'être</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Valeurs</b>	<b>7</b>
Innovation au service des patients	7
Respect et diversité	7
Éthique	7
<b>1.4 Ancrage de notre approche RSE</b>	<b>7</b>
<b>1.5 Certification B Corp™</b>	<b>8</b>
<b>2. Éléments structurants de notre engagement RSE</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Six principes fondamentaux</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Adhésions volontaires</b>	<b>11</b>
2.2.1 International : Global Compact des Nations Unies	11
2.2.2 Europe et France : référentiels sectoriels	11
<b>2.3 Reporting ESG : le cadre réglementaire</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Autres référentiels globaux et grilles de lecture</b>	<b>12</b>
2.4.1 Limites d'application de ces standards : secteur des biotechnologies vs. secteur pharmaceutique	13
2.4.2 Grille de correspondance relative à la matérialité des enjeux	13
<b>3. Analyse de matérialité et hiérarchisation des objectifs RSE</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Enjeux matériels, risques et opportunités (IROs)</b>	<b>15</b>
3.1.1 Enjeux matériels et leviers de création de valeur pour GENFIT	15
3.1.2 Analyse de matérialité et consultation des parties prenantes	15
3.1.3 Lecture et applicabilité des enjeux matériels via le prisme SASB	16
<b>3.2 Hiérarchisation de nos objectifs RSE</b>	<b>17</b>
3.2.1 Sociétal : pilier stratégique	17
3.2.2 Social : levier de mise en oeuvre	17
3.2.3 Gouvernance : garantie opérationnelle et vecteur de confiance	18
3.2.4 Environnemental : matérialité limitée, mais gestion exigeante	18
<b>4. Bilan 2025 : à retenir</b>	<b>19</b>
<b>4.1 Exécution conforme de la feuille de route RSE</b>	<b>20</b>
<b>4.2 Appréciations externes de la performance RSE</b>	<b>20</b>
<b>4.3 Un investissement RSE proportionné, au service de l'écosystème</b>	<b>20</b>
<b>4.4 Une chaîne de valeur durable</b>	<b>21</b>
4.4.1 Ipsen: une contribution RSE exemplaire en 2025	21
<b>4.5 Indicateurs de performance RSE : suivi, stabilité, transparence</b>	<b>21</b>
<b>5. Bilan 2025 : détails</b>	<b>23</b>
<b>5.1 SOCIÉTAL</b>	<b>24</b>
5.1.1 Nos politiques et engagements en matière sociétale	25

5.1.2 Initiatives sociétales 2025	28
5.1.3 Évolution 2025 des indicateurs de progrès sociétal	31
<b>5.2 SOCIAL</b>	<b>35</b>
5.2.1 Nos politiques et engagements en matière sociale	36
5.2.2 Initiatives sociales 2025	39
5.2.3 Évolution 2025 des indicateurs de progrès social	42
<b>5.3 GOUVERNANCE</b>	<b>53</b>
5.3.1 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance	54
5.3.2 Initiatives 2025 en matière de gouvernance	60
5.3.3 Évolution des indicateurs de progrès en matière de gouvernance	63
<b>5.4 ENVIRONNEMENT</b>	<b>66</b>
5.4.1 Nos politiques et engagements en matière environnementale	67
5.4.2 Initiatives environnementales 2025	68
5.4.3 Évolution des indicateurs de progrès environnemental	69
<b>6. Conclusion et feuille de route 2026</b>	<b>73</b>
6.1 Conclusion	74
6.2 Feuille de route 2026	74
Sociétal	74
Social	74
Gouvernance	74
Environnement	74
<b>7. Grilles de correspondance “référentiels et matérialité”</b>	<b>75</b>
Initiatives 2025	76
Indicateurs de progrès 2025	77
Initiatives 2026 - Grille de correspondance	79
<b>Glossaire</b>	<b>80</b>

## Avant propos

GENFIT n'a pas d'obligation majeure en matière de reporting extra-financier, mais nous considérons que les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sont essentiels à la pérennité de notre entreprise et de notre écosystème. À ce titre, nous poursuivons notre démarche volontaire en publiant une nouvelle édition de notre Rapport de Performance Extra-Financière, afin d'assurer un niveau de transparence aussi clair que possible sur notre stratégie, nos actions et nos résultats. Nous invitons les parties prenantes qui le souhaitent à nous contacter pour entamer ou poursuivre un dialogue ouvert et constructif.

## Note méthodologique (GRI 2-2)

Le périmètre de cette édition couvre principalement la société mère du Groupe, GENFIT SA, en tant que principale entité responsable de la performance extra-financière globale. Des informations concernant les filiales GENFIT Corp (États-Unis) et Versantis AG (Suisse) sont également présentées lorsque cela est pertinent. Afin de garantir la représentativité des données publiées, certains indicateurs (KPIs) sont néanmoins exclus du périmètre consolidé. C'est notamment le cas des indicateurs relatifs à l'impact environnemental aux États-Unis et en Suisse, qui sont limités à GENFIT SA, compte tenu de la taille réduite des équipes et des infrastructures hors de France. Par ailleurs, dans un souci de protection des données personnelles, certains indicateurs sociaux ne sont pas publiés pour les salariés basés aux États-Unis et en Suisse, afin de prévenir tout risque d'identification individuelle.

## Informations de contact

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

## Avertissement

Le présent Rapport de Performance Extra-Financière contient des déclarations prospectives à propos de GENFIT. L'utilisation de certains mots, tels que « considérer », « envisager », « penser », « avoir pour objectif », « s'attendre à », « entendre », « devoir », « ambitionner », « estimer », « croire », « souhaiter », « pouvoir », « permettre », « viser », « encourager », « être confiant » ou, le cas échéant, la forme négative de ces mêmes termes, ou toute autre variante ou terminologie similaire, a pour but d'identifier ces déclarations prospectives. Ces informations sont mentionnées dans différents paragraphes du présent Rapport de Performance Extra-Financière et contiennent des données relatives aux intentions, estimations et objectifs du Groupe concernant, notamment, le marché dans lequel il évolue, sa stratégie, sa croissance, ses résultats, sa situation juridique, financière et extra-financière, sa trésorerie et ses prévisions. Bien que la Société considère que ses projections sont basées sur des hypothèses et attentes raisonnables de sa Direction Générale, ces déclarations prospectives peuvent être remises en cause par un certain nombre d'aléas et d'incertitudes connus ou inconnus, ce qui pourrait donner lieu à des résultats substantiellement différents de ceux décrits, induits ou anticipés dans lesdites déclarations prospectives. Ces aléas et incertitudes comprennent, parmi d'autres, les incertitudes inhérentes à la recherche et développement, en ce compris celles liées aux programmes non cliniques et précliniques, la reproductibilité des résultats précliniques, la transposition des données issues de modèles animaux à la biologie humaine, la sécurité d'emploi des candidats-médicaments, au progrès, aux coûts et aux résultats des essais cliniques prévus et en cours, aux examens et autorisations d'autorités réglementaires aux États-Unis, en Europe et au niveau mondial concernant les candidats-médicaments et solutions diagnostiques, le prix, l'approbation et le succès commercial d'elafibranor dans les pays concernés, à la fluctuation des devises, à la capacité de la Société à continuer à lever des fonds pour son développement. Ces aléas et incertitudes comprennent également ceux développés au chapitre 2 « Facteurs de Risques et Contrôle Interne » du Document d'Enregistrement Universel 2025 de la Société déposé le 03 avril 2026 (n° D.26-0221) auprès de l'Autorité des marchés financiers (« AMF ») qui est disponible sur les sites internet de GENFIT ([www.genfit.fr](http://www.genfit.fr)) et de l'AMF ([www.amf.org](http://www.amf.org)) et ceux développés dans les rapports consécutifs déposés auprès de l'AMF ou rendus publics par ailleurs par la Société. De plus, même si les résultats, la performance, la situation financière et la liquidité de la Société et le développement du secteur industriel dans lequel elle évolue sont en ligne avec de telles déclarations prospectives, elles ne sauraient être prédictives de résultats ou de développements dans le futur. Ces déclarations prospectives ne sont valables qu'à la date de publication du présent document. Sous réserve de la réglementation applicable, la Société ne prend aucun engagement de mise à jour ou de révision des informations contenues dans le présent communiqué, que ce soit en raison de nouvelles informations, d'événements futurs ou autres. Le présent Rapport de Performance Extra-Financière contient des informations relatives aux marchés du Groupe et à sa position concurrentielle. Ces informations proviennent notamment d'études réalisées par des sources extérieures. Les informations publiquement disponibles, que la Société considère comme fiables, n'ont pas été vérifiées par un expert indépendant, et la Société ne peut garantir qu'un tiers utilisant des méthodes différentes pour réunir, analyser ou calculer des données sur ces marchés obtiendrait les mêmes résultats. De plus, les concurrents du Groupe pourraient définir les marchés d'une façon différente.

## Édito

### Le mot du Directeur Général de GENFIT

« L'ambition de GENFIT est d'apporter des solutions thérapeutiques sûres et efficaces aux patients, en s'appuyant sur son expertise scientifique et clinique développée de longue date dans le domaine des maladies hépatiques graves. Cette mission structure l'ensemble de nos activités et guide nos choix stratégiques. En 2025, plusieurs étapes clés ont illustré la progression de GENFIT. D'une part, le déploiement d'Iqirvo® dans plusieurs pays par Ipsen a permis d'élargir la disponibilité de ce traitement innovant pour les patients atteints de cholangite biliaire primitive. D'autre part, nos programmes de développement clinique dans des indications à fort besoin médical, telles que l'ACLF et le cholangiocarcinome, ont franchi des étapes clés. Enfin, la poursuite des travaux de recherche visant à identifier de nouvelles cibles thérapeutiques à fort potentiel dans ces mêmes indications.

Ces avancées ne relèvent pas du hasard : elles reposent sur une exécution exigeante, à la croisée d'enjeux humains, organisationnels, éthiques, technologiques et financiers. Elles nécessitent également la confiance de nos parties prenantes, patients, partenaires industriels, autorités réglementaires et investisseurs, dans un environnement où la transparence et la crédibilité sont déterminantes.

Notre démarche RSE a précisément vocation à structurer ce socle de confiance et à en renforcer la robustesse. Elle s'inscrit ainsi comme un facteur de création de valeur durable. En 2025, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre feuille de route RSE dans le respect des engagements pris, et l'obtention de la certification B Corp™ en fin d'année est venue reconnaître la rigueur de nos pratiques. Cette démarche s'inscrit dans un système de gouvernance structuré et durable, porté collectivement par la Direction, avec l'objectif d'intégrer de manière cohérente nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux au cœur de notre stratégie et de notre pilotage. »

**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. Introduction

<b>1.1</b>	<b><i>Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur</i></b>	<b>6</b>
<b>1.2</b>	<b><i>Raison d'être</i></b>	<b>7</b>
<b>1.3</b>	<b><i>Valeurs</i></b>	<b>7</b>
<b>1.4</b>	<b><i>Ancrage de notre approche RSE</i></b>	<b>7</b>
<b>1.5</b>	<b><i>Certification B Corp™</i></b>	<b>8</b>



## 1.1 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur

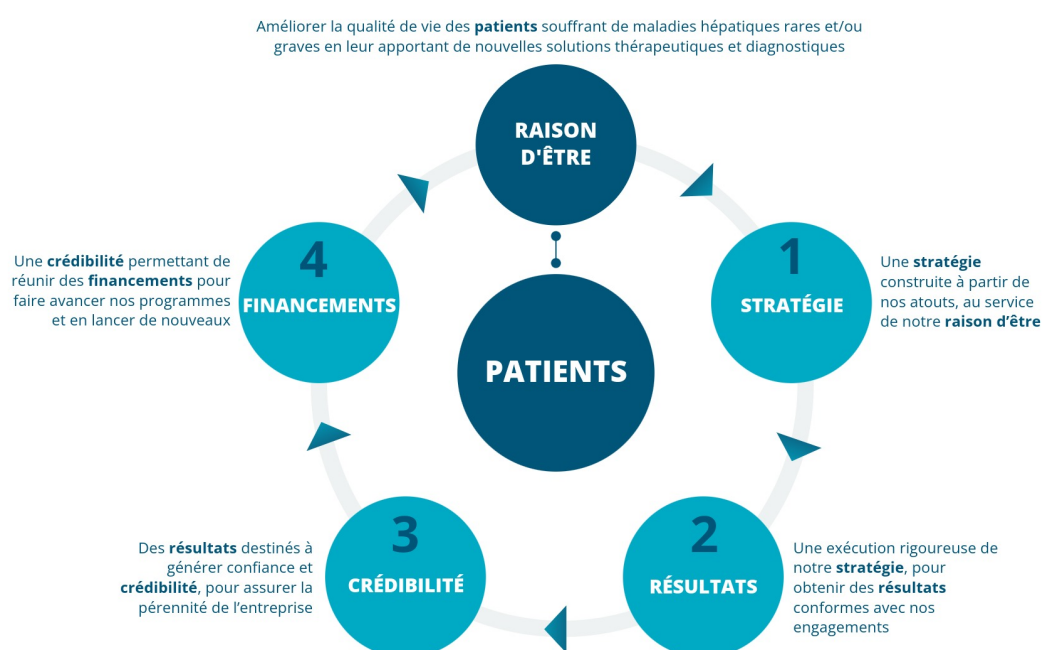
GENFIT est une société biopharmaceutique spécialisée dans la recherche et le développement de solutions thérapeutiques destinées aux patients atteints de maladies hépatiques rares et graves, pour lesquelles les besoins médicaux restent largement insatisfaits. Ce positionnement s'inscrit en cohérence avec le 3<sup>e</sup> Objectif de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies (« Santé et bien-être ») et vise à répondre aux besoins de patients particulièrement vulnérables face aux enjeux de santé.

Les aires thérapeutiques ciblées par le pipeline de GENFIT couvrent la PBC (cholangite biliaire primitive) et la PSC (cholangite sclérosante primitive), dans le cadre du partenariat de recherche et de commercialisation conclu avec Ipsen.

GENFIT développe par ailleurs des programmes dans l'acute-on-chronic liver failure (ACLF) et dans le cholangiocarcinome (CCA), deux indications caractérisées par des besoins médicaux majeurs et un paysage de recherche encore peu structuré, dans lesquelles l'entreprise bénéficie d'un positionnement différenciant.

Dans le domaine du diagnostic, les travaux de GENFIT se concentrent sur la MASH (metabolic dysfunction-associated steatohepatitis), une maladie hépatique chronique associée aux dysfonctions métaboliques, identifiée comme un enjeu croissant de santé publique.

### Notre modèle d'affaires et chaîne de valeur, en tant que biotech



Notre stratégie s'inscrit au service de notre raison d'être et s'appuie sur les atouts spécifiques de GENFIT. Sa mise en œuvre repose sur l'expertise de nos équipes, la qualité de notre réseau et la solidité de nos partenariats. Cette exécution vise à produire des résultats conformes à nos engagements et aux attentes de nos parties prenantes, qu'elles soient internes (collaborateurs) ou externes (patients, associations, leaders d'opinion, partenaires ou actionnaires). Dans notre secteur, les résultats obtenus conditionnent directement la crédibilité de l'entreprise, objectivable, qui constitue le socle de la confiance de ses parties prenantes. Cette confiance constitue un levier essentiel pour sécuriser les financements nécessaires à la poursuite de notre développement. Les ressources ainsi mobilisées sont réinvesties dans l'exécution de notre stratégie, en particulier dans la recherche et l'innovation, afin de mieux servir notre raison d'être : apporter de nouvelles solutions thérapeutiques aux patients et aux médecins, tout en créant, lorsque cela est possible, de la valeur pour l'ensemble de nos autres parties prenantes au premier rang desquels figurent nos salariés et nos actionnaires.

Ce modèle repose donc sur un cercle vertueux associant raison d'être, stratégie, exécution, résultats, confiance et financements, au service de la pérennité de GENFIT et de la création de valeur durable.

### Un modèle de financement propre aux biotechnologies

Si, comme les grands groupes pharmaceutiques, notre ambition est de mettre sur le marché des solutions thérapeutiques et diagnostiques innovantes, notre modèle économique de biotech diffère toutefois sensiblement. Là où les grands laboratoires financent une part importante de leurs activités grâce aux revenus générés par la commercialisation de médicaments, GENFIT doit mobiliser d'autres sources de financement, nos principaux programmes étant encore en phase de recherche préclinique ou de développement

clinique et nécessitant des investissements significatifs. Dans ce contexte, une biotech s'appuie généralement sur deux leviers principaux<sup>1</sup> :

- Des levées de fonds sur les marchés financiers, via des instruments pouvant varier selon les besoins et les conditions de marché ;
- La conclusion d'accords de partenariat, comme GENFIT l'a fait en 2021 avec le groupe pharmaceutique Ipsen.

## 1.2 Raison d'être

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

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

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

Afin de préciser l'ambition de la démarche RSE de la Société ainsi que le rôle joué par le Conseil d'Administration dans cette ambition, il a été proposé aux actionnaires de la Société de compléter cette raison d'être statutaire lors de l'Assemblée Générale du 22 mai 2024 en approuvant la résolution n° 26 :

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

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

Nos actionnaires présents ou représentés ont approuvé cette modification statutaire de la raison d'être de la Société à 98,43%.

## 1.3 Valeurs

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

### Innovation au service des patients

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

### Respect et diversité

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

### Éthique

Nous fournissons des informations sincères 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 Ancrage de notre approche RSE

GENFIT considère que pour être pertinente, la RSE doit s'ancrer dans la réalité opérationnelle de l'entreprise et rester en prise directe avec ses enjeux fondamentaux, sachant que pour une biotech, deux priorités conditionnent le reste : la capacité à se financer, et la réussite de ses essais cliniques. Sans financement, il n'y a pas d'innovation ni d'essai clinique, et sans succès clinique, il n'y a pas de bénéfice pour les patients. À l'inverse, lorsque ces conditions sont réunies, un cercle vertueux se met en place : l'entreprise délivre des solutions thérapeutiques à fort impact sociétal, génère des retombées sociales concrètes, et renforce sa capacité à réinvestir au service de nouveaux patients et de besoins médicaux encore non couverts.

Dans cette logique, la RSE trouve toute sa pertinence lorsqu'elle est directement reliée à la performance globale de l'entreprise. Cela implique de concentrer l'effort sur des actions utiles et proportionnées, plutôt que sur des initiatives anecdotiques ou trop symboliques. Les quatre piliers de la RSE constituent, à cet égard, des leviers très concrets :

- Le sociétal : en connectant l'entreprise à sa raison d'être, aux patients, à leurs aidants et à l'écosystème innovation-santé
- Le social : en valorisant le capital humain, sans lequel aucune innovation ne peut se traduire en bénéfice pour le patient

---

<sup>1</sup> GENFIT est éligible pour le crédit impôt recherche et d'autres aides publiques peuvent ponctuellement venir compléter ce schéma de financement.

- La gouvernance : en assurant conformité, éthique, transparence, et gestion des risques, pour un pilotage maîtrisé
- L'environnement : pour son lien avec la santé, et les gains économiques et opérationnels d'un usage responsable des ressources

Performance extra-financière et performance financière se renforcent donc mutuellement, et c'est cette cohérence qu'il convient de privilégier, en évitant les actions RSE trop déconnectées de l'expertise de l'entreprise et de ses leviers réels de création de valeur.

## 1.5 Certification B Corp™

En septembre 2025, GENFIT a obtenu la certification internationale B Corp<sup>2</sup>, à l'issue d'un processus d'évaluation rigoureux et indépendant. Cette certification valide la structuration progressive de notre stratégie ESG depuis 2021, portée par une gouvernance solide et par des initiatives ciblées dont l'impact est visible et mesurable. Elle reconnaît également l'engagement de GENFIT sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance qui, depuis la création de l'entreprise, occupent une place centrale dans notre stratégie de création de valeur. Nous sommes convaincus qu'une gouvernance robuste, un reporting transparent, des pratiques responsables et un dialogue constant avec notre écosystème renforcent notre capacité d'innovation ainsi que notre résilience opérationnelle. Dans un environnement marqué par la complexité et l'exigence des terrains thérapeutiques ciblés, ces fondations constituent un atout essentiel pour l'exécution de notre stratégie.

Les entreprises certifiées B Corporation, ou B Corps, sont des sociétés vérifiées par B Lab qui répondent à des normes élevées de performance sociale et environnementale, de transparence et de responsabilité afin d'équilibrer profit et mission. Les B Corps forment une communauté de leaders et portent un mouvement mondial de personnes qui utilisent l'entreprise comme une force positive : leur activité économique, en plus de générer du profit, crée un impact positif mesuré et certifié sur les personnes, la société et l'environnement. Les entreprises certifiées B Corp obtiennent un score vérifié au B Impact Assessment – une évaluation rigoureuse et substantielle de l'impact d'une entreprise sur ses collaborateurs, ses clients, sa communauté et l'environnement – et rendent leur B Impact Report public sur [bcorporation.net](https://www.bcorporation.net).<sup>3</sup> Les B Corps sont présentes dans 150 secteurs d'activité et dans plus de 80 pays. Le mouvement B Corp a un objectif unique : redéfinir un nouveau paradigme entrepreneurial, adapté à notre époque, concret et reproductible. Grâce au B Impact Assessment, elles mesurent l'ensemble de leurs impacts avec autant de rigueur que leurs profits. La combinaison d'une validation tierce, d'une transparence publique et d'une responsabilité juridique aide les entreprises certifiées B Corp à construire la confiance et la valeur. La certification est administrée par l'organisation à but non lucratif [B Lab](https://www.bcorporation.net).



*“Dans le cadre du Patient Advocacy Council ACLF de GENFIT, nous sommes témoins d'un engagement authentique de l'entreprise auprès des patients et de leurs aidants, et d'un effort réel pour développer des supports de sensibilisation qui leur sont utiles. Nos points de vue sont entendus et suivis d'effets, dans un domaine où les patients sont confrontés à un besoin médical non satisfait particulièrement criant, sans options thérapeutiques approuvées, avec très peu de recherche et encore trop peu de connaissances. Cette certification B Corp reflète le dialogue constant que nous entretenons avec GENFIT, qui va bien au-delà d'un simple argument marketing.”*

**Larry Holden,**  
Président du Global Liver Institute, Association de défense des patients

<sup>2</sup> B Corp est une marque déposée

<sup>3</sup> Pour visionner le B Impact Report de GENFIT, consultez le site <https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/genfit-sa/>

## CHAPITRE

# 2. Éléments structurants de notre engagement RSE

<b><i>2.1 Six principes fondamentaux</i></b>	<b>10</b>
<b><i>2.2 Adhésions volontaires</i></b>	<b>11</b>
<b><i>2.3 Reporting ESG : le cadre réglementaire</i></b>	<b>12</b>
<b><i>2.4 Autres référentiels globaux et grilles de lecture</i></b>	<b>12</b>



Dès 2021, GENFIT a posé les fondements de sa démarche RSE à travers la définition de ses grandes orientations et la création d'un comité dédié au sein du Conseil d'Administration, conformément aux recommandations du Code de gouvernance Middledent. Ce comité se réunit au moins deux fois par an pour évaluer la performance extra-financière de la Société, valider la feuille de route annuelle présentée par la Direction, et veiller à une communication transparente sur l'ensemble des sujets. Pour plus de détails relatifs à la gouvernance : [chapitre 4.3](#).

## 2.1 Six principes fondamentaux

GENFIT structure son approche autour de six principes fondamentaux.

### 1. Réduire les inégalités en matière de santé

GENFIT concentre ses efforts de manière ciblée sur des patients particulièrement vulnérables, atteints de maladies hépatiques présentant les caractéristiques suivantes :

- Rares<sup>4</sup> : souvent sous-diagnostiquées, avec un manque d'accès aux soins et à l'information médicale
- Graves : susceptibles d'engager le pronostic vital, nécessitant des solutions rapidement efficaces
- Sans options thérapeutiques (ou avec très peu) : appelant une accélération de la recherche pour identifier de nouvelles alternatives

### 2. Agir pour gérer l'impact

Les actions menées visent à concilier plusieurs dimensions clés de la responsabilité de l'entreprise, autour des axes suivants :

- Un impact social positif
- Un impact sociétal positif
- Un impact environnemental maîtrisé, en cherchant à réduire autant que possible nos empreintes associées

### 3. S'appuyer sur une gouvernance responsable, articulée autour de la double matérialité

La maîtrise des impacts s'appuie sur un système de gouvernance intégrant les deux dimensions indissociables de la double matérialité :

- De l'extérieur vers l'entreprise : risques environnementaux, sociaux ou sociétaux susceptibles d'impacter notre activité
- De l'entreprise vers l'extérieur : impacts potentiellement générés par nos activités sur notre écosystème

### 4. Hiérarchiser les angles d'attaque

La volonté de l'entreprise ayant pour limite ses moyens, certains axes sont privilégiés, selon l'ordre d'importance suivant :

- D'abord l'action : conformément à notre ADN marqué par l'entrepreneuriat, le pragmatisme et la volonté d'agir efficacement
- Puis les politiques : pour apporter un cadre, assurer la conformité de nos activités et piloter les risques
- Et enfin, la mesure de notre performance : dans une logique d'amélioration continue sur base d'indicateurs précis

### 5. Définir une feuille de route RSE annuelle basée sur cinq critères prioritaires

Cinq critères directeurs ont été définis pour l'élaboration de la feuille de route annuelle, afin d'en assurer la cohérence et d'éviter toute dispersion :

1. Impact réel : pour privilégier les actions concrètes, ancrées dans la réalité et les besoins du terrain
2. Lien avec notre domaine d'activité : pour capitaliser sur notre expertise et ainsi accroître la portée de notre contribution
3. Création de synergies au sein de notre écosystème de référence : pour renforcer la coopération avec nos parties prenantes et amplifier notre impact, notamment sur le plan local
4. Simplicité de mise en œuvre : pour rester pragmatiques et dimensionner notre effort en cohérence avec nos moyens
5. Engagement de tous nos collaborateurs : pour faire de la RSE une démarche participative et fédératrice

### 6. Intégrer la RSE au pilotage opérationnel de l'entreprise

Afin d'éviter toute dispersion et de garantir pertinence et cohérence, la responsabilité de la RSE est confiée à un membre du Comité de direction, chargé d'en assurer la planification stratégique et la mise en œuvre collective. Cette démarche repose sur une exigence claire :

- Veiller à calibrer les actions au regard des moyens disponibles et des enjeux de l'entreprise
- Créer les conditions humaines, organisationnelles, éthiques, technologiques et financières nécessaires à une exécution responsable, maîtrisée et durable de la mission de GENFIT : dans ce cadre, plusieurs membres du Comité de direction, chacun dans son périmètre de responsabilité, sont garants de l'intégration effective des enjeux RSE dans le pilotage et le fonctionnement opérationnel de l'entreprise.

---

<sup>4</sup> Selon le critère de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) une maladie est dite rare lorsqu'elle touche moins d'une personne / 2000 dans la population générale.



*"Dans une biotech, la capacité à se financer et à réussir ses essais cliniques constitue une double condition essentielle pour que l'innovation puisse parvenir jusqu'au patient. C'est sur ce socle que se construisent les impacts sociétaux et sociaux les plus forts, et que la démarche RSE acquiert sa crédibilité auprès des parties prenantes externes comme l'adhésion des équipes en interne. À ce titre, elle est indissociable de la performance globale de l'entreprise, et s'incarne concrètement à travers ses principaux leviers : gestion du capital humain, engagement avec l'écosystème, transparence, éthique, conformité, maîtrise des risques, et détection d'opportunités."*

**Jean-Christophe Marcoux (Chief Corporate Affairs Officer, Head of Investor Relations, Head of ESG)**

*"La gestion du capital humain constitue le pilier social de notre démarche RSE. Loin d'être un sujet à part, cette approche irrigue notre quotidien et guide nos décisions, qu'il s'agisse de conditions de travail, de développement des compétences, d'implication sur des sujets sociétaux, d'engagement des équipes ou d'implication sur des sujets sociétaux. Nous l'abordons dans un esprit d'opportunisme pragmatique : chaque action doit trouver un équilibre juste entre l'effort engagé et l'impact réel, au service des collaborateurs, de leur engagement durable et de la performance globale de l'entreprise. C'est à cette condition que la RSE devient un facteur de cohérence, de productivité et de mobilisation à long terme."*

**Emilie Desodt (Executive Vice President Human Resources)**

*"En matière de gouvernance, la RSE repose sur des exigences opérationnelles fortes : conformité réglementaire, éthique des relations avec les professionnels de santé, transparence, protection des données et maîtrise des processus. Dans un secteur biopharmaceutique fortement régulé, ces fondamentaux constituent les conditions d'une innovation responsable et durable, au service de la sécurité des patients. Notre approche privilégie des dispositifs de compliance pragmatiques et proportionnés, conçus pour renforcer la robustesse de l'organisation et instaurer une relation de confiance durable avec l'ensemble de nos parties prenantes."*

**Stefanie Magner (Chief Compliance Officer, Executive Vice President, International Legal Affairs)**

*"Au regard du principe de double matérialité financière, la RSE est aussi un sujet de rigueur et de financement. Une information fiable, associée à un dialogue régulier et transparent avec nos actionnaires, renforce la confiance et la visibilité sur nos priorités. Une gouvernance exigeante contribue également à sécuriser l'accès aux ressources nécessaires et à dérisquer notre trajectoire de financement. Enfin, parce que nos actionnaires sont une partie prenante essentielle, nous cherchons, comme nous le faisons depuis 2021, à privilégier, lorsque c'est pertinent et que les conditions s'y prêtent, des solutions de financement non dilutives."*

**Thomas Baetz (Chief Financial Officer)**

*"Les systèmes d'information sont à la croisée des impacts, des risques et des opportunités. Nos priorités numériques intègrent depuis longtemps les enjeux de cybersécurité et d'IA. Ces sujets ayant gagné en intensité et en complexité au cours des dernières années, nous renforçons régulièrement notre niveau d'exigence, dans une logique d'adaptation continue. Nous faisons ainsi évoluer nos dispositifs de maîtrise des risques de manière responsable : sécurisation des systèmes, protection des données, maîtrise des usages et cadre éthique clair. Cette approche permet de limiter les risques, d'assurer la continuité des activités et d'encadrer une innovation technologique maîtrisée, tout en renforçant la résilience et la productivité de l'entreprise dans un environnement en évolution constante."*

**John Brozek (Executive Vice President, Data & Information Technology)**



## 2.2 Adhésions volontaires

L'engagement RSE de GENFIT se traduit également par des adhésions volontaire, selon deux axes complémentaires.

### 2.2.1 International : Global Compact des Nations Unies

GENFIT adhère aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies et s'engage à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme dans sa sphère d'influence et sa chaîne de valeur. Cela implique une vigilance continue pour identifier, prévenir et corriger les impacts négatifs potentiels, directs ou indirects, ainsi que le respect du principe de non-discrimination. Dans ce cadre, GENFIT s'inspire des 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) et s'en sert comme l'un de ses référentiels internationaux.

### 2.2.2 Europe et France : référentiels sectoriels

#### Industrie pharmaceutique

Nous inscrivons notre démarche RSE dans une réflexion sectorielle. À l'époque de notre adhésion au Leem (Les Entreprises du Médicament) en France, nous nous sommes appuyés sur son « Guide à destination des entreprises du médicament », fondé sur des référentiels tels que l'ISO 26000, les 17 ODD, l'ADEME et le SBTi. L'entreprise n'étant plus membre du Leem, nous restons attentifs aux

travaux et aux recommandations sectorielles, dans un contexte de transformations de gouvernance et de représentativité au sein de la filière. Nous suivons notamment avec intérêt les travaux du nouveau syndicat Initiative Pharma, au service de l'innovation et de la souveraineté sanitaire en France, dont le lancement a été officiellement annoncé le 2 avril 2026, faisant le constat que 40 % des médicaments autorisés au niveau européen sont indisponibles en France. Au niveau européen, en tant que membre de l'EFPIA (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations), nous appliquons le Code de pratique qui encadre nos interactions avec les professionnels de santé, les organisations de santé et les associations de patients.

## Secteur des biotechnologies

GENFIT est membre de France Biotech, association qui fédère les entreprises de la healthtech en France et contribue aux dynamiques d'innovation en santé. En fin d'année 2024, France Biotech a sollicité GENFIT, représentée par Jean-Christophe Marcoux (Chief Corporate Affairs Officer), pour co-piloter un travail dédié à l'élaboration d'un nouveau pacte sociétal de l'innovation en santé, en reconnaissance de l'engagement de l'entreprise en matière de RSE. L'année 2025 a permis de consulter les membres de l'écosystème au sein du groupe de travail constitué dans ce cadre et d'esquisser les premiers contours d'un engagement commun et cohérent.

## 2.3 Reporting ESG : le cadre réglementaire

Bien que GENFIT n'entre pas dans le champ d'application des directives NFRD<sup>5</sup> et CSRD<sup>6</sup>, nous nous inscrivons néanmoins dans une démarche proactive et transparente, en publiant chaque année depuis 2021 un Rapport de Performance Extra Financière (RPEF). De surcroît :

- Nous suivons les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise édité par Middlednext, dont la dernière mise à jour date du mois de septembre 2021.
- Nous considérons avec intérêt les éléments de la loi PACTE<sup>7</sup>, qui reconnaît que chaque entreprise possède des enjeux sociaux et environnementaux qui doivent être pris en considération, et encourage une démarche RSE globale, cohérente, et en lien avec le cœur de métier de l'entreprise.
- Nous suivons avec attention les évolutions des divers standards, en particulier les projets de normes European Reporting Standards (ESRS) attachées à la directive CSRD (voir paragraphe 4.3.2. pour connaître la position adoptée par GENFIT à la suite du paquet Omnibus de février 2026).

## 2.4 Autres référentiels globaux et grilles de lecture

Au-delà des référentiels mentionnés au chapitre 2.2 et du cadre réglementaire présenté au chapitre 2.3, GENFIT s'appuie également sur plusieurs référentiels internationaux comme points de repère pour structurer sa démarche RSE. Afin d'en faciliter la lecture et la compréhension, une grille de correspondance est présentée en fin de rapport ([Chapitre 7](#)).

### ISO 26000

La norme ISO 26000 définit sept thématiques centrales depuis 2010 (sans évolutions depuis) : 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.

### Global Reporting Initiative

Les normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), organisées en standards universels, sectoriels et thématiques, constituent aujourd'hui un cadre central pour le reporting d'impact. Ils étaient renforcés par les nouveaux standards Biodiversité (2026) et Climat/Énergie (2027). Elles s'articulent avec les standards de durabilité de l'*International Sustainability Standards Board*, ou ISSB (IFRS S1 et S2, applicables depuis 2024), tandis que l'intégration de l'héritage *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) au sein de l'ISSB renforce la cohérence entre cadres d'impacts (GRI) et divulgations financières liées à la durabilité (ISSB).

### Autres référentiels considérés

D'autres systèmes de référence complètent cet inventaire et alimentent notre réflexion. Les pondérations et méthodologies varient selon les organismes qui les produisent : notamment MSCI ESG Research, Ethifinance, Sustainalytics, ISS ESG, Moody's ESG Solutions (ex-Vigeo Eiris), Sustainable Fitch, EcoVadis, B Corp ou CDP, ainsi que les référentiels de gouvernance tels qu'AFEP-MEDEF. Tous ne figurent pas dans notre grille de correspondance, mais ils contribuent à structurer notre approche autour de principes faisant consensus. Deux perspectives organisent ainsi nos analyses :

- Une première, selon quatre types d'enjeux fondamentaux : Environnement, Social, Sociétal, et Gouvernance ;
- Une seconde, selon trois types d'activités à entreprendre pour répondre à ces enjeux et atteindre les objectifs : Politiques et stratégies, Systèmes de mise en œuvre et activités, Évaluation de la performance.

<sup>5</sup> Non-financial Reporting Directive

<sup>6</sup> Corporate Sustainability Reporting Directive

<sup>7</sup> Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, loi n° 2019-486 du 22 mai 2019

## 2.4.1 Limites d'application de ces standards : secteur des biotechnologies vs. secteur pharmaceutique

En matière d'impacts, risques et opportunités RSE, des différences fondamentales distinguent les grands acteurs de l'industrie pharmaceutique des sociétés de biotechnologie. Ces distinctions influencent significativement la hiérarchisation des enjeux ainsi que les approches pour les aborder.

À titre d'exemple, certains critères ou intitulés renvoient à des enjeux particulièrement structurants pour les acteurs qui produisent et commercialisent des médicaments à grande échelle. Dans la mesure où GENFIT ne commercialise pas directement de produit, ces thématiques peuvent difficilement faire l'objet d'une appréciation directe à l'échelle de la Société : *"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)*. D'autres critères concernent par ailleurs des activités sans lien avec celles de GENFIT : *"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 :

- S'efforce de fournir, lorsque cela est pertinent, les informations attendues par les cadres internationaux GRI et ISSB-SASB, notamment au travers d'éléments présentés en annexe du rapport
- Reste attentive aux travaux et aux échanges sectoriels visant à renforcer la compréhension, la prévention et la sensibilisation sur ces enjeux
- Suit, lorsque cela est possible, les pratiques et engagements de ses principaux partenaires et parties prenantes directement concernés par ces thématiques, afin d'en tirer des enseignements utiles

## 2.4.2 Grille de correspondance relative à la matérialité des enjeux

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

- Les initiatives 2025
- Les indicateurs de performance 2025
- Les initiatives de la feuille de route 2026

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

1. La norme ISO26000 (correspondance du chapitre concerné)
2. Les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies (ODD concerné)
3. Le référentiel SASB (code relatif à l'indicateur)
4. Le référentiel Global Reporting Initiative (code relatif à l'indicateur)
5. Le système de norme *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) lié à la CSRD

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

## CHAPITRE

# 3. Analyse de matérialité et hiérarchisation des objectifs RSE

<b>3.1 Enjeux matériels, risques et opportunités (IROs)</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Hiérarchisation de nos objectifs RSE</b>	<b>17</b>



## 3.1 Enjeux matériels, risques et opportunités (IROs)

Toute stratégie RSE s'appuie, en premier lieu, sur une analyse de matérialité, hiérarchisant les enjeux et permettant d'identifier les risques et opportunités ESG les plus significatifs pour l'entreprise et ses parties prenantes. Cette étape structurante constitue le fondement de la définition des politiques et mesures d'atténuation, de la fixation des objectifs et du plan d'action, ainsi que du choix des indicateurs destinés à assurer le suivi rigoureux de la performance.

C'est pourquoi, en 2023, conformément à la feuille de route préalablement établie par le Comité ESG, un chantier de formalisation des enjeux matériels a été initié dans une configuration "pilote". Ce processus consistait à co-construire une matrice de double matérialité en suivant les recommandations de l'EFRAG (Europe Financial Reporting Advisory Group), mandatée par la Commission européenne pour définir les normes d'information extra-financière de la future CSRD.

### 3.1.1 Enjeux matériels et leviers de création de valeur pour GENFIT

GENFIT considère que ses enjeux matériels prioritaires s'articulent autour de deux axes :

1. La **résilience de son modèle d'affaires**, qui repose sur sa capacité à :

- Faire avancer ses programmes scientifiques sur le plan réglementaire : en gérant les risques et en saisissant les opportunités de renforcer le potentiel de son portefeuille, pour produire des données convaincantes
- 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
- Mobiliser ses employés : en garantissant leur engagement au quotidien et en veillant à ce que la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail soient des forces motrices, favorisant la progression efficace de ses programmes
- Créer de l'optionnalité : en s'appuyant sur un dialogue régulier et constructif avec les parties prenantes pour analyser les enjeux, comprendre les tendances sectorielles et identifier des leviers de création de valeur

2. La **maîtrise de son impact sur son écosystème**, à travers sa capacité à :

- Générer une contribution positive sur le plan social et sociétal : en développant des solutions thérapeutiques répondant à des besoins médicaux non couverts, en contribuant au progrès scientifique, et en intégrant des pratiques responsables vis-à-vis des patients, professionnels de santé, partenaires et communautés
- Limiter l'empreinte carbone liée à ses activités : en maîtrisant les émissions carbone, en optimisant les ressources et en intégrant progressivement les principes de durabilité (gestion des opérations, collaborations sur la chaîne de valeur, etc.)

### 3.1.2 Analyse de matérialité et consultation des parties prenantes

Si la définition de la stratégie de GENFIT relève en premier lieu de ses instances de gouvernance, l'entreprise s'appuie également sur un dialogue régulier et transparent avec ses parties prenantes, internes comme externes, afin d'enrichir sa réflexion et de mieux aligner ses orientations avec les attentes de son écosystème.

#### **Un exercice 'pilote' mené en 2023**

GENFIT a conduit en 2023 un premier exercice structuré de consultation, poursuivant trois objectifs principaux :

- Identifier et hiérarchiser de manière formalisée les enjeux considérés comme matériels par les différentes parties prenantes
- Favoriser l'acculturation de certains acteurs encore peu exposés aux concepts de la RSE
- S'aligner de manière proactive avec les bonnes pratiques de place et les référentiels émergents, en anticipation des évolutions réglementaires européennes

Cet exercice a vocation à être reconduit à l'avenir, afin d'accompagner les évolutions du modèle d'affaires de GENFIT et d'élargir progressivement le cercle des parties prenantes consultées.

#### **Principe et méthode**

La consultation a permis de construire une matrice de matérialité fondée sur une double approche :

- L'importance des enjeux pour les parties prenantes internes et externes
- Leur impact sur la performance économique de l'entreprise

Les travaux ont été réalisés avec l'appui d'Euronext Corporate Services, pour son indépendance et son expertise des cadres réglementaires liés à la finance durable, notamment la SFDR et la CSRD.

#### **Faits marquants de l'exercice pilote conduit en 2023**

- Environ 40 parties prenantes consultées, représentant une douzaine de catégories (patients, professionnels de santé, investisseurs, analystes, partenaires, autorités publiques, etc.)
- 18 enjeux matériels pré-identifiés à partir des normes ESRS, des orientations CSRD et des spécificités de GENFIT
- Des résultats globalement cohérents avec la stratégie RSE engagée par GENFIT depuis 2021
- Des retours positifs d'acteurs experts, saluant une démarche structurée et anticipatrice
- Des niveaux de maturité hétérogènes selon les parties prenantes, reflétant le caractère encore émergent de ces sujets dans le secteur

### Principaux enseignements

Les résultats font ressortir une forte convergence entre la vision de GENFIT et celle de ses parties prenantes, avec :

- Une priorité marquée accordée aux enjeux liés aux patients, au cœur de la raison d'être de l'entreprise
- Une importance significative reconnue aux enjeux sociaux et de gouvernance, considérés comme des leviers essentiels au soutien de cette mission
- Une place plus limitée accordée aux enjeux environnementaux, GENFIT étant perçue comme ayant un impact direct relativement modéré sur ces sujets

Certains écarts de perception ont néanmoins été notés, liés à la diversité des attentes et des points de vue des parties prenantes.

### Apports concrets pour GENFIT

Cet exercice a permis de structurer la démarche RSE autour de trois axes :

- Feuille de route : concentration des efforts sur les enjeux les plus prioritaires pour les parties prenantes
- Parties prenantes : renforcement du dialogue et de l'acculturation de l'écosystème de l'entreprise
- Rapport de Performance Extra Financière : intégration des principaux enseignements issus de la consultation

## 3.1.3 Lecture et applicabilité des enjeux matériels via le prisme SASB

Le référentiel SASB est une référence reconnue en matière de matérialité financière ESG, notamment pour son approche sectorielle appréciée des investisseurs. Il présente une forte cohérence avec les cadres TCFD, CDP et ISSB, ainsi qu'avec les évolutions européennes (CSRD, ERSR). Afin de répondre aux attentes d'investisseurs, et dans l'attente de l'homogénéisation des pratiques de reporting, nous avons étudié 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>Qualité et sécurité des produits</i>	<i>Sécurité des Médicaments</i>
<i>Bien-être des clients</i>	<i>Médicaments contrefaits</i>
<i>Méthodes de vente et étiquetage des produits</i>	<i>Marketing éthique</i>
<i>Engagement des employés, diversité et inclusion</i>	<i>Recrutement, développement et fidélisation des employés</i>
<i>Gestion de la chaîne d'approvisionnement</i>	<i>Gestion de la chaîne d'approvisionnement</i>
<i>Éthique des affaires</i>	<i>Éthique des affaires</i>

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

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

L'enjeu « Accès et caractère abordable – Accès aux médicaments » concerne principalement les entreprises pharmaceutiques qui commercialisent directement des traitements, plutôt que les sociétés de biotechnologie comme GENFIT, dont l'activité consiste à développer de nouveaux médicaments via des essais cliniques. Cependant, on peut considérer la contribution de GENFIT comme positive sous cet angle spécifique, car elle permet :

- L'accès exceptionnel à des molécules innovantes encore en développement
- De manière gratuite, les frais médicaux des participants aux essais cliniques étant intégralement pris en charge
- Pour des patients atteints de maladies rares et/ou graves, sans (ou avec très peu de) solutions thérapeutiques

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

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

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

- "Santé et Sécurité des employés" : parce que notre stratégie repose sur l'innovation et le capital humain, nous plaçons la santé, la sécurité et le bien-être de nos salariés au cœur de notre démarche RSE

- "Émissions de GES" : malgré une empreinte environnementale insignifiante, les futures réglementations pourraient imposer un reporting strict, rendant la transparence et la qualité des données essentielles
- "Conception de produits et gestion du cycle de vie" : les patients sont directement impliqués dans le processus de validation des candidats-médicaments développés par GENFIT, et de manière précoce, bien avant une éventuelle mise sur le marché, dans le cadre d'essais cliniques conduits sous le strict contrôle des agences réglementaires
- "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, et pour une entreprise basée en France, la réglementation sur les données personnelles impose une maîtrise rigoureuse de la gestion des données propriétaires et non-propriétaires

Pour analyser la matérialité de GENFIT au regard du référentiel SASB, nous avons choisi de nous baser sur la liste de critères suivante :

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

## 3.2 Hiérarchisation de nos objectifs RSE

Les objectifs de GENFIT en matière de RSE ont été définis et hiérarchisés à partir :

- Des éléments structurants de notre démarche énoncés au [Chapitre 2](#)
- Des enjeux matériels définis par l'entreprise, et confirmés par l'analyse de matérialité conduite avec ses parties prenantes

### 3.2.1 Sociétal : pilier stratégique

Les enjeux sociétaux constituent le premier pilier de notre stratégie de durabilité.

- GENFIT place le patient et sa santé au cœur de sa raison d'être, et notre analyse de matérialité a confirmé l'importance des enjeux spécifiques suivants pour nos parties prenantes : sécurité des patients dans les essais cliniques, efficacité et l'innovation thérapeutique, accès aux essais cliniques et aux candidats-médicaments innovants
- Convaincus que notre rôle s'inscrit au-delà de la seule recherche clinique, nous nous engageons plus largement au sein de l'écosystème régional et national de l'innovation en santé, à travers diverses initiatives
- Enfin, notre ancrage historique dans les Hauts-de-France nous conduit à assumer des responsabilités citoyennes complémentaires, en soutenant des enjeux de proximité tels que l'éducation, l'emploi et l'insertion. Bien que ces thématiques n'aient pas été identifiées comme prioritaires dans notre analyse de matérialité, nous continuons à leur accorder une attention particulière, convaincus de leur importance pour le développement du territoire et pour notre rôle d'acteur responsable.

### 3.2.2 Social : levier de mise en oeuvre

Dans une société de biotechnologie, la performance repose en grande partie sur l'expertise, l'engagement et la capacité d'innovation des équipes. Le capital humain constitue à ce titre un levier central de mise en oeuvre de la stratégie de GENFIT, appelant des actions ciblées en matière de protection, de développement et de valorisation. Cet enjeu a été confirmé par les parties prenantes, particulièrement sensibles aux conditions de travail, et aux sujets de diversité et d'inclusion. La formation, le développement des compétences et la sécurité au travail ont également été identifiés comme des facteurs d'importance notable. L'orientation de l'action sociale de GENFIT vise à répondre à ces attentes et à renforcer durablement son capital humain :

- Développement des compétences et employabilité : soutien à l'acquisition et à l'actualisation des compétences, accompagnement des parcours professionnels ;
- Égalité des chances et égalité de traitement : équité en matière de conditions de travail, de rémunération, d'accès à la formation, et lutte contre toutes les formes de discriminations ;
- Diversité des profils : reconnaissance de toutes les dimensions de la diversité comme sources d'enrichissement et d'innovation au sein de l'entreprise ;
- Santé, sécurité et bien-être au travail : promotion de pratiques visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs et à favoriser leur qualité de vie au travail ;

- Dialogue social et échanges internes : prise en compte des retours des collaborateurs grâce à des dispositifs favorisant une circulation régulière, ouverte et efficace de l'information ;
- Pouvoir d'achat : actions destinées à préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs, en lien avec les attentes exprimées et le contexte économique.

### 3.2.3 Gouvernance : garantie opérationnelle et vecteur de confiance

La gouvernance constitue un autre levier incontournable. En assurant transparence, éthique et conformité réglementaire, elle joue un rôle clé dans la gestion des risques et la pérennité de l'entreprise :

- Conservation voire création d'emplois grâce à son activité
- Accroissement du bénéfice que les parties prenantes peuvent tirer de son activité

L'analyse de matérialité a confirmé le caractère prioritaire de cet enjeu, en particulier s'agissant de la conformité et de l'intégrité des pratiques. Ces principes sont ancrés de longue date dans le fonctionnement de GENFIT, compte tenu du cadre exigeant dans lequel évolue l'entreprise :

- Réglementation médicale, encadrant strictement la recherche clinique et les interactions avec les professionnels de santé
- Réglementation financière, liée à la cotation sur Euronext Paris et aux exigences de transparence associées (renforcées par la cotation sur le Nasdaq de 2019 à 2025)
- Réglementation des affaires, notamment en matière de propriété intellectuelle, actif immatériel stratégique pour la valorisation et la protection des innovations

Pour GENFIT, une gouvernance solide est un élément déterminant de la performance extra-financière et contribue à la pérennité du modèle d'affaires et de la performance financière, au bénéfice des patients, des investisseurs et des salariés.

### 3.2.4 Environnemental : matérialité limitée, mais gestion exigeante

La préservation de l'environnement constitue un enjeu majeur à l'échelle mondiale, notamment au regard de ses impacts potentiels sur la santé humaine. En tant qu'acteur de la biotechnologie, GENFIT reconnaît sa responsabilité à contribuer, à son niveau, à la réduction des pressions environnementales.

La double matérialité met toutefois en évidence une empreinte environnementale structurellement limitée, liée à la nature même du modèle d'affaires de l'entreprise. L'activité de GENFIT est essentiellement centrée sur la recherche et le développement, sans production industrielle, sans chaîne d'approvisionnement ni de distribution, et sans commercialisation directe de médicaments. Ses principaux actifs sont immatériels et son effectif, à dominante sédentaire, génère une consommation de ressources naturelles et des émissions relativement faibles. Dans ce contexte, les impacts environnementaux de GENFIT sont principalement liés à la consommation d'énergie des bâtiments et à des déplacements professionnels limités. Les parties prenantes considèrent en conséquence ces enjeux comme secondaires pour l'entreprise.

Néanmoins, en cohérence avec les engagements issus des Accords de Paris, GENFIT s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à maîtriser et réduire ses impacts environnementaux, là où ils sont pertinents et proportionnés à son périmètre d'activité.

## CHAPITRE

# 4. Bilan 2025 : à retenir

<b><i>4.1 Exécution conforme de la feuille de route RSE</i></b>	<b>20</b>
<b><i>4.2 Appréciations externes de la performance RSE</i></b>	<b>20</b>
<b><i>4.3 Un investissement RSE proportionné, au service de l'écosystème</i></b>	<b>20</b>
<b><i>4.4 Une chaîne de valeur durable</i></b>	<b>21</b>
<b><i>4.5 Indicateurs de performance RSE : suivi, stabilité, transparence</i></b>	<b>21</b>



Comme chaque année depuis 2021, la Direction de GENFIT a défini pour 2025 une feuille de route visant à renforcer et pérenniser son engagement. Elle a fait l'objet d'une validation de principe par le Conseil d'Administration, avant d'être exécutée.

## 4.1 Exécution conforme de la feuille de route RSE

En 2025, GENFIT a poursuivi la mise en œuvre de ses engagements en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale, dans une logique de continuité et d'amélioration progressive. Les orientations définies et validées par le Comité ESG en début d'année ont été déclinées de manière opérationnelle tout au long de l'exercice, à travers une trentaine d'initiatives spécifiques, en cohérence avec les objectifs fixés. L'ensemble des actions a pu être conduit grâce à l'implication de chaque département et à chaque niveau de l'organisation.

Un travail prioritaire a été effectué sur le volet sociétal, identifié comme central pour GENFIT. L'entreprise a ainsi renforcé ses actions afin de permettre à son écosystème de s'approprier pleinement le sujet de l'ACLF, d'en appréhender les enjeux réglementaires et cliniques, et de contribuer à en faire une priorité stratégique partagée par les plus grandes institutions internationales reconnues dans le secteur de la santé, à l'image du *Liver Forum*. Si les avancées réalisées peuvent soutenir le développement des programmes de GENFIT, le bénéfice attendu vise avant tout les patients concernés, qui présentent une mortalité très élevée à court terme. Dans ce contexte, l'objectif est de contribuer à l'émergence d'options thérapeutiques viables dans des délais accélérés, tout en respectant les exigences réglementaires et la robustesse scientifique.

S'agissant du volet social, relatif aux salariés, l'enquête annuelle constitue un indicateur essentiel, témoignant de la qualité des pratiques de l'entreprise sur l'ensemble des critères clés. La campagne renouvelée début 2026 a confirmé un niveau d'engagement élevé, avec un taux de participation stable, proche de 90 %. Elle a également mis en évidence la stabilité des résultats obtenus sur les principaux thèmes évalués, dont les scores demeurent à des niveaux élevés au regard du référentiel de notre partenaire.

Sur le plan de la gouvernance, plusieurs actions ont été engagées afin de renforcer la gestion des risques cyber et d'encadrer le déploiement des solutions d'intelligence artificielle au service de l'activité. Ces travaux visent à faire évoluer les dispositifs existants pour tenir compte de l'intensification des usages numériques et de la sophistication croissante des menaces, tout en garantissant un recours à l'IA maîtrisé, responsable et conforme aux exigences réglementaires et éthiques applicables.

Compte tenu de la nature de ses activités, l'impact environnemental de GENFIT demeure limité. Néanmoins, l'entreprise a poursuivi ses efforts visant à réduire son empreinte carbone, en étroite collaboration avec le propriétaire de ses locaux. Ces travaux s'inscrivent dans une démarche d'anticipation des évolutions réglementaires, pour permettre la mise en conformité progressive avec les futures obligations liées au décret BACS (pilotage automatisé), au décret tertiaire (réduction des émissions de GES) et à la loi APER (ombrières photovoltaïques et/ou plantation d'arbres sur les parkings extérieurs).

Enfin, en matière de reporting extra-financier, après avoir suivi les évolutions réglementaires et préparé plusieurs scénarios de mise en conformité progressive, la législation dite « Omnibus », publiée début 2026 par les institutions européennes, a rendu ces travaux sans objet, la directive « Content » excluant GENFIT du périmètre de reporting obligatoire. Cette évolution ne remet toutefois pas en cause la volonté de GENFIT de rapprocher sa communication extra-financière des standards européens, démarche qui sera poursuivie sur une base volontaire, progressive et adaptée au profil de l'entreprise.

## 4.2 Appréciations externes de la performance RSE

En 2025, les appréciations formulées par les agences spécialisées confirment la trajectoire engagée, avec une amélioration de la notation ISS, portée de C+ à B-, et le maintien du statut PRIME, ainsi qu'une notation Ethifinance stable, assortie du maintien du statut OR.

L'année 2025 a également été marquée par l'obtention de la certification B Corp, qui atteste, au regard d'un référentiel international exigeant, du niveau d'engagement de GENFIT en matière d'impact sociétal, social et environnemental, ainsi que de gouvernance. Cette certification constitue un repère externe supplémentaire venant compléter les autres appréciations de la performance RSE de l'entreprise.

## 4.3 Un investissement RSE proportionné, au service de l'écosystème

En 2025, GENFIT a consacré un budget d'environ un million d'euros à la mise en œuvre de sa politique RSE. Réparti entre plusieurs départements, ce budget reflète le caractère transversal de la démarche et son intégration au cœur des activités opérationnelles de l'entreprise. Il s'inscrit dans une approche proportionnée, cohérente avec les capacités et les priorités stratégiques de GENFIT.

Au-delà de l'engagement financier, la démarche RSE repose sur un investissement humaine significatif, avec l'implication de plusieurs fonctions clés. Les Ressources Humaines ont été mobilisées sur les enjeux sociaux, les équipes Clinique, Recherche, Communication et Affaires Corporate sur le volet sociétal, le Juridique et l'IT sur la gouvernance, et les fonctions supports sur les enjeux environnementaux. C'est cette organisation transversale qui a permis de structurer, déployer et suivre l'ensemble des actions engagées.

GENFIT estime que ces investissements contribuent à renforcer la cohésion interne, le dialogue avec les parties prenantes et la maîtrise des risques opérationnels et extra-financiers. Et l'écosystème de GENFIT en est le bénéficiaire direct ou indirect.

## 4.4 Une chaîne de valeur durable

### 4.4.1 Ipsen: une contribution RSE exemplaire en 2025<sup>8</sup>

Les enjeux RSE couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, GENFIT suit attentivement les avancées en la matière d'Ipsen, son principal partenaire de l'industrie pharmaceutique, qui commercialise Iqirvo® (elafibranor) depuis 2024. Le 12 février 2026, Ipsen a publié les éléments suivants dans le cadre de ses résultats 2025<sup>9</sup>, mettant en évidence une performance exemplaire<sup>10</sup> :

**“Progrès relatifs aux sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance**

*Ipsen a franchi d'importantes étapes en 2025 dans la mise en œuvre de sa stratégie ambitieuse de développement durable, en intégrant la durabilité au cœur de ses opérations et de ses processus décisionnels. De la réduction de son empreinte environnementale à l'amélioration de l'accès des patients aux soins, en passant par le renforcement de sa culture d'entreprise, Ipsen a réaffirmé son engagement à créer un impact positif pour les patients, les collaborateurs, les communautés et la planète. Ipsen a réalisé des progrès significatifs sur plusieurs objectifs environnementaux, notamment :*

- 54% de réduction des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 (par rapport à 2019)
- 16% de réduction des émissions du scope 3, en ligne avec nos objectifs 2030 (par rapport à 2019)
- 100% de l'électricité mondiale d'Ipsen désormais issue de sources renouvelables
- 55% du parc automobile composé de véhicules électriques en 2025 grâce au projet Fleet for Future

*Ipsen a obtenu la note A du CDP, récompensant ses actions environnementales exemplaires, sa transparence et sa compréhension approfondie des dépendances, risques et opportunités liés au climat.*

*Ipsen est également fière d'être l'une des premières entreprises biopharmaceutiques à atteindre une parité totale au sein du Comité de Direction, les femmes représentant par ailleurs désormais 53% des équipes de direction du Groupe.”*

#### Exemples d'initiatives menées par Ipsen en 2025

- **Actions de la Fondation Ipsen en faveur des patients atteints de maladies rares**  
En 2025, la Fondation Ipsen a poursuivi plusieurs initiatives à fort impact sociétal pour les patients atteints de maladies rares et leurs aidants, notamment : des études de besoins menées auprès d'organisations de patients pour mieux comprendre l'impact financier et social des maladies rares, des programmes de sensibilisation et d'éducation associant patients, experts médicaux et chercheurs, le soutien à la Journée mondiale des maladies rares, en partenariat avec EURORDIS, y compris dans des pays ou régions moins dotés<sup>11</sup>.
- **Programme d'assistance aux employés**  
Ipsen s'engage à accompagner ses salariés à planifier leur bien-être financier à long terme, y compris leur retraite. Dans le cadre de l'initiative Global Standards of Care 2024-2026, le Groupe a mis en place une série de mesures visant à accroître les ressources consacrées à la planification de la retraite et à améliorer sa communication sur les avantages sociaux offerts.<sup>12</sup>
- **Parité Hommes-Femmes**  
Ipsen s'engage à promouvoir une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux de son organisation. En 2025 Ipsen a obtenu le score de 95/100 dans l'Index Egalité Hommes-Femmes<sup>13</sup>.
- **Utilisation responsable de l'IA**  
Lancement de 4 groupes de travail autour de l'IA, notamment la revue des lignes directrices et de la gouvernance en faveur d'une utilisation « centrée sur l'humain » et responsable de l'IA au travail, conformément à la législation européenne et aux efforts désensibilisation en matière d'IA.<sup>14</sup>
- **Émissions carbone**  
Ipsen a réussi à réduire par 54% ces émissions carbone depuis 2019.

## 4.5 Indicateurs de performance RSE : suivi, stabilité, transparence

Nos indicateurs de performance RSE font l'objet d'un suivi précis et régulier. Ils reflètent une situation globalement stable sur l'exercice 2025, en cohérence avec une démarche de pilotage inscrite dans la durée. Cette stabilité confirme la continuité des efforts engagés, sans rupture majeure. Les indicateurs sont présentés de manière détaillée et transparente dans le présent rapport.

<sup>8</sup> Source : [https://www.ipсен.com/websites/ipсен\\_com\\_v2/wp-content/uploads/2025/02/13084030/FY-2024-Presentation-Deck-vF-12022025.pdf](https://www.ipсен.com/websites/ipсен_com_v2/wp-content/uploads/2025/02/13084030/FY-2024-Presentation-Deck-vF-12022025.pdf)

<sup>9</sup> <https://www.ipсен.com/fr/communiquе-de-pressе/ipсен-realise-de-solides-resultats-en-2025-grace-a-une-performance-soutenue-de-toutes-les-aires-therapeutiques-et-annonce-ses-objectifs-2026-3236839/>

<sup>10</sup> <https://www.ipсен.com/press-release/ipсен-delivers-strong-results-in-2025-driven-by-solid-execution-across-all-therapeutic-areas-and-provides-2026-guidance-3236839/>

<sup>11</sup> Source: <https://www.fondation-ipсен.org/fr/nos-initiatives/>

<sup>12</sup> Page 290 du document d'Enregistrement Universel : [https://www.ipсен.com/wp-content/uploads/2026/04/FR\\_IPSEN-SA\\_DOCUMENT-DENREGISTREMENT-UNIVERSEL-2025.pdf](https://www.ipсен.com/wp-content/uploads/2026/04/FR_IPSEN-SA_DOCUMENT-DENREGISTREMENT-UNIVERSEL-2025.pdf)

<sup>13</sup> <https://www.ipсен.com/france/durabilite/collaborateurs/egalite-professionnelle-femmes-hommes/>

<sup>14</sup> Page 275 du document d'Enregistrement Universel : [https://www.ipсен.com/wp-content/uploads/2026/04/FR\\_IPSEN-SA\\_DOCUMENT-DENREGISTREMENT-UNIVERSEL-2025.pdf](https://www.ipсен.com/wp-content/uploads/2026/04/FR_IPSEN-SA_DOCUMENT-DENREGISTREMENT-UNIVERSEL-2025.pdf)

L'index égalité femmes-hommes se maintient à un niveau comparable à celui de l'exercice précédent, à 88. Notre empreinte affiche quant à elle une légère diminution pour atteindre 1407 tonnes de CO<sub>2</sub>. Pour les autres indicateurs, les variations observées demeurent marginales et sont commentées dans les sections dédiées, afin de permettre une lecture éclairée par les parties prenantes.

CHAPITRE

## 5. Bilan 2025 : détails

<b>5.1 SOCIÉTAL</b>	<b>24</b>
<b>5.2 SOCIAL</b>	<b>35</b>
<b>5.3 GOUVERNANCE</b>	<b>53</b>
<b>5.4 ENVIRONNEMENT</b>	<b>66</b>



## 5.1 SOCIÉTAL

<b>5.1.1 Nos politiques et engagements en matière sociétale</b>	<b>25</b>
<b>5.1.2 Initiatives sociétales 2025</b>	<b>28</b>
<b>5.1.3 Évolution 2025 des indicateurs de progrès sociétal</b>	<b>31</b>



*"Je suis optimiste car je vois de plus en plus de cliniciens, chercheurs, associations de patients et acteurs de l'industrie pharmaceutique se mobiliser autour de l'ACLF, unis par un objectif commun : repousser les frontières du possible face à la décompensation aiguë sur cirrhose. Cet engagement grandissant me donne l'espoir que des avancées concrètes se dessinent à l'horizon. Continuons d'avancer, de poser les bonnes questions, et souvenons-nous que nos efforts redonnent espoir à d'innombrables patients et à leurs familles."*

**Jennifer Lai,**

MD, MBA, FACP, hépatologue spécialisée dans la transplantation à L'Université de Californie, San Francisco (UCSF), États-Unis

*"Je constate que la recherche médicale progresse constamment et je suis heureux de pouvoir y contribuer en apportant une perspective patient au sein du GENFIT Patient Advocacy Council. J'espère que, grâce aux essais cliniques menés par des sociétés comme GENFIT, les patients pourront trouver la solution thérapeutique appropriée pour traiter la décompensation aiguë sur cirrhose (ACLF) et continuer à mener une vie normale."*

**Jerry Rosenberg**

Patient ACLF, transplanté du foie en 2022



*"Le soutien de partenaires engagés comme GENFIT, aux côtés du fonds de dotation du CHU de Lille, illustre l'importance des partenariats et de la solidarité sur notre territoire pour faire émerger des projets de santé innovants à fort impact sociétal. La contribution de GENFIT au développement de l'unité dédiée aux Adolescents et Jeunes Adultes au sein du CHU de Lille vise à sécuriser les parcours de soins et à faciliter leur transition entre la pédiatrie et la médecine adulte. Cet engagement s'inscrit dans une démarche de coopération durable, au service d'un accompagnement global des jeunes patients confrontés à des parcours de soins complexes."*

**Aurélie Leclercq,**

Déléguée générale du Fonds de dotation du CHU de Lille

## 5.1.1 Nos politiques et engagements en matière sociétale

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

La sécurité des participants constitue une priorité absolue dans la conduite de l'ensemble des essais cliniques menés par GENFIT. Chaque étude est conçue, supervisée et conduite dans le respect des standards internationaux en matière d'éthique, de protection des patients et de qualité scientifique.

GENFIT veille à ce que l'ensemble des prestataires impliqués dans ses essais cliniques dispose des qualifications et de l'expérience nécessaires pour mener les études conformément aux bonnes pratiques applicables. L'entreprise s'engage à respecter strictement les exigences des comités d'éthique compétents, les principes de la Déclaration d'Helsinki, les recommandations de l'Organisation mondiale de la Santé, ainsi que celles du Conseil international pour l'harmonisation des prescriptions techniques relatives aux médicaments à usage humain (ICH). Ces engagements s'inscrivent également dans le respect de l'ensemble des lois et réglementations nationales et locales applicables, notamment les articles L. 4113-6 et L. 4113-9 du Code de la santé publique, ainsi que des dispositions fixées par les autorités réglementaires.

Au-delà de ce cadre réglementaire, GENFIT met en œuvre des processus de suivi renforcés afin d'assurer la détection rapide des événements indésirables, l'évaluation continue du rapport bénéfice/risque et la protection constante de l'intégrité, de la santé et des droits des participants. L'internalisation d'un département de pharmacovigilance en 2024, avec le recrutement d'un Vice-Président en pharmacovigilance, renforce encore la maîtrise des enjeux de sécurité, et améliore la réactivité dans le suivi des effets indésirables pour garantir un haut niveau d'expertise et de conformité réglementaire.

Cette vigilance s'étend enfin aux obligations de transparence, incluant l'enregistrement des essais dans les registres publics appropriés et la communication conforme des résultats aux autorités réglementaires et à la communauté scientifique.

### Engagement pour assurer la conduite éthique de nos essais cliniques

GENFIT accorde une importance centrale à l'éthique dans la conception, la conduite et le suivi de ses essais cliniques, menés en étroite interaction avec les autorités réglementaires compétentes, notamment la *U.S. Food and Drug Administration* (FDA) et l'*European Medicines Agency* (EMA).

Préalablement au lancement de toute étude, les protocoles et l'ensemble des documents associés font l'objet d'un examen et d'une approbation par un comité d'éthique indépendant ou un *Institutional Review Board* (IRB). Cette étape garantit la protection des droits, de la sécurité et du bien-être des participants, le respect du principe de consentement éclairé, l'évaluation rigoureuse du rapport bénéfice/risque, la confidentialité des données, ainsi que la surveillance indépendante des aspects éthiques de l'étude.

Les comités d'éthique et IRB opèrent en toute indépendance vis-à-vis de GENFIT et apportent une validation tierce et impartiale de la conformité des protocoles aux exigences réglementaires et éthiques applicables. GENFIT maintient des procédures documentées relatives à ces approbations et veille strictement à ce qu'aucun participant ne soit inclus dans une étude avant l'obtention de cette validation éthique. L'ensemble des éléments justificatifs peut être communiqué aux autorités compétentes dans le cadre d'éventuelles inspections réglementaires.

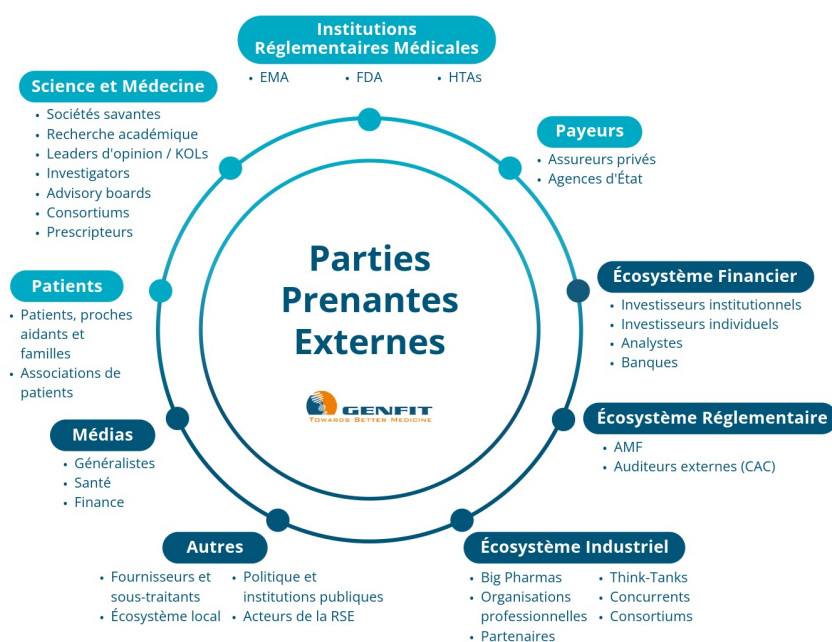
GENFIT applique les principaux standards internationaux, notamment la Déclaration d'Helsinki, les lignes directrices ICH-GCP et les recommandations de l'Organisation mondiale de la Santé, ainsi que l'ensemble des réglementations en vigueur. Ces exigences s'imposent à l'ensemble des équipes internes, partenaires et prestataires impliqués dans les essais cliniques, qui disposent des qualifications et formations nécessaires pour garantir une conduite conforme aux meilleures pratiques. Enfin, GENFIT met en œuvre une surveillance continue de ses essais afin d'identifier rapidement tout événement indésirable, de réévaluer en permanence le rapport bénéfice/risque, et d'assurer la transparence et l'intégrité scientifique des travaux menés.

### Engagement auprès des parties prenantes de notre écosystème

Depuis sa création, GENFIT joue un rôle actif dans son écosystème. Chaque année, l'entreprise mobilise un large éventail de parties prenantes pour contribuer à un environnement dynamique et collaboratif : patients, médecins, hôpitaux, centres de recherche, incubateurs, partenaires industriels, investisseurs, politiciens locaux, nationaux et européens, sous-traitants, agences réglementaires, et associations à but non lucratif. GENFIT poursuit la valorisation de la recherche académique locale, en s'appuyant sur des partenaires clés comme l'Université de Lille, l'Institut Pasteur de Lille et FINORPA.

En 2025, GENFIT a continué à consolider ses relations avec les acteurs essentiels de son réseau. En menant ses activités, l'entreprise vise non seulement ses objectifs de croissance, mais s'efforce également de répondre aux attentes de ses parties prenantes. Elle s'emploie à développer un dialogue régulier pour comprendre les besoins, et identifier les opportunités susceptibles de bénéficier à tout l'écosystème.

## Principales parties prenantes avec lesquelles GENFIT entretient un dialogue régulier:



### Médecins, acteurs de la recherche académique, patients et associations de patients

GENFIT collabore avec des leaders mondiaux en médecine et en sciences de la vie. Cette implication se traduit notamment par une présence active aux grands rendez-vous scientifiques internationaux. Chaque année, GENFIT participe aux principaux congrès dédiés aux maladies du foie, en particulier ceux organisés par les sociétés savantes comme *The American Association for the Study of Liver Diseases* (AASLD) aux États-Unis, l'*European Association for the Study of the Liver* (EASL) en Europe, ou encore l'*Asia-Pacific Association for the Study of the Liver* (APASL) dont le centre de gravité se situe en Asie.

Parallèlement, GENFIT mène des collaborations académiques, en particulier dans l'ACLF, priorité actuelle de sa recherche. L'entreprise s'est ainsi fortement impliquée dans les travaux du groupe EF-CLIF, reconnu pour son expertise dans ce domaine, aboutissant à un partenariat signé en 2024. Aux États-Unis, GENFIT entretient des relations étroites avec les leaders d'opinion du NACSELD<sup>15</sup>, qui jouent un rôle majeur dans la recherche et l'avancement des connaissances sur l'ACLF.

Au-delà des collaborations scientifiques, GENFIT reste résolument engagée auprès des communautés de patients. L'entreprise collabore depuis longtemps avec le Global Liver Institute (GLI), organisation d'envergure internationale basée aux États-Unis, ainsi qu'avec l'European Liver Patient Association (ELPA), son équivalent européen. GENFIT est également en contact régulier avec l'American Liver Foundation (ALF). Dans ce cadre, plusieurs projets de création de contenus éducatifs ont été menés au cours des dernières années, en partenariat avec ces associations, illustrant ainsi la volonté de GENFIT de favoriser une approche inclusive et collaborative de la recherche et de la sensibilisation aux maladies du foie.

Enfin, l'entreprise examine régulièrement les demandes de subventions pour des initiatives éducatives, caritatives, de recherche indépendante, de parrainage et de soutien aux patients à travers un comité dédié, le "Grants Committee". À travers ces actions, GENFIT affirme son engagement envers les communautés où elle opère et renforce son ancrage dans l'écosystème scientifique et médical.

### Régulateurs

GENFIT entretient un dialogue régulier et structuré avec les autorités réglementaires, afin d'assurer une information fiable, transparente et de qualité. Dans le domaine médical, les échanges avec la *U.S. Food and Drug Administration* (FDA) et l'*European Medicines Agency* (EMA) témoignent de l'engagement de l'entreprise à répondre aux exigences élevées attachées à ses activités de recherche et de développement clinique. Dans le domaine financier, le dialogue avec l'Autorité des marchés financiers (AMF) s'inscrit dans la volonté de GENFIT de respecter pleinement ses obligations en tant que société cotée sur Euronext Paris.

### Acteurs de l'industrie, partenaires stratégiques et commerciaux

GENFIT entretient de longue date des relations étroites avec les acteurs industriels de son écosystème, afin d'identifier des opportunités de collaboration ou de rapprochement visant à enrichir et diversifier son portefeuille de produits, ou à valoriser certains actifs dans une logique de financement. Cet engagement s'est illustré par la signature, en 2025, d'un partenariat de recherche avec EVerZom autour d'une technologie de médecine régénérative basée sur les exosomes, l'intégration de nouveaux actifs (CLM-022 et SRT-015) en 2023, ainsi que l'acquisition de Versantis AG en 2022. Il s'est également traduit par plusieurs partenariats stratégiques, dont une collaboration commerciale avec Ipsen (2021) et des accords de licence conclus avec Genoscience Pharma (2021), ou encore Labcorp (2019 et 2020).

<sup>15</sup> The North American Consortia for the Study of End Stage Liver Disease

### **Acteurs de l'écosystème financier**

GENFIT appartient à ses actionnaires et s'attache à développer ses programmes avec rigueur afin de créer les conditions d'un succès durable et de valoriser leur engagement. L'entreprise entretient un dialogue régulier avec l'ensemble de l'écosystème financier, comprenant les analystes sell-side, les investisseurs institutionnels (buy-side) et les actionnaires individuels. GENFIT participe chaque année à des conférences dédiées et met à disposition une information financière et scientifique régulière et accessible, via des communiqués, présentations, contenus en ligne, webinaires et prises de parole du Directeur général, avec une attention particulière portée à la lisibilité pour les actionnaires individuels.

Lorsque les conditions s'y prêtent, GENFIT veille également à financer ses activités en limitant la dilution de ses actionnaires, notamment au travers de l'accord stratégique conclu avec Ipsen (2021) et de l'opération de royalty financing réalisée avec HCRx en 2025.

### **Organisations professionnelles et groupes de réflexion**

GENFIT est membre de plusieurs organisations professionnelles et instances de réflexion sectorielle. En France, l'entreprise est membre de France Biotech, qui fédère plusieurs centaines d'acteurs des biotechnologies et des medtechs. Au niveau européen, GENFIT est également membre de l'EFPIA (*European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations*) et s'engage à respecter son code de conduite. À ce titre, GENFIT participe régulièrement à des tables rondes, jurys et travaux de réflexion au sein de son industrie.

Au-delà de ces engagements, GENFIT participe activement aux travaux du *Liver Forum* (organe du *Forum For Collaborative Research*), instance indépendante rassemblant, à l'échelle internationale, les principales parties prenantes impliquées dans le développement de solutions thérapeutiques et diagnostiques dans le domaine des maladies du foie (autorités réglementaires, sociétés savantes, professionnels de santé, associations de patients et industriels). L'entreprise collabore également avec les consortiums LITMUS (Europe) et NIMBLE (États-Unis), dans le cadre de ses travaux visant à développer une solution diagnostique simplifiée et accessible pour identifier les patients atteints de MASH à risque de progression vers la cirrhose.

### **Acteurs de l'écosystème innovation-santé régional**

Le siège social de GENFIT est implanté à Loos, au cœur de la métropole lilloise, au sein du parc Eurasanté, situé dans le plus grand campus hospitalo-universitaire d'Europe. Cet environnement scientifique et économique de premier plan, idéalement positionné entre Paris, Londres et Bruxelles, favorise le développement de collaborations structurantes. Acteur historique de cet écosystème, GENFIT contribue activement à son dynamisme, notamment par sa participation régulière à BioFIT, événement de dimension européenne porté par Eurasanté et les pôles Clubster NHL, France Biovalley et Eurobiomed, ainsi que par son soutien au fonds régional CAPTECH, à travers des contributions financières et en nature.

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

Depuis 2021, GENFIT intègre des critères de développement durable dans ses relations avec ses fournisseurs afin d'éclairer ses décisions d'achat. Cette démarche s'est traduite par l'actualisation de la politique d'achats, déployée progressivement en 2024, la formalisation d'un code de conduite fournisseurs, ainsi que par l'intégration, en 2025, d'un volet RSE dans les audits qualité des sous-traitants GxP.

- Intégration de critères RSE dans les scorecards d'évaluation des fournisseurs candidats, reposant sur une grille de référence destinée à comparer leur performance relative : nos collaborateurs sont invités à remplir cette grille dans leurs processus de sélection, laquelle pourra inclure un ensemble de critères à auditer auprès des fournisseurs
- Inclusion, dans la mesure du possible et en fonction de la taille des entreprises concernées, d'une clause contractuelle sur le respect des bonnes pratiques RSE : sociales, sociétales, environnementales et de gouvernance dans le contrat signé avec le prestataire retenu, ainsi que le respect de nos valeurs et des ODDs des Nations Unies
- Inclusion, dans la mesure du possible et en fonction de la taille des entreprises concernées, d'une clause contractuelle invitant le prestataire retenu à fournir les informations nécessaires concernant son impact environnemental.
- Inclusion progressive d'un volet RSE dans les audits qualité des sous-traitants GxP

### **Acteurs de la RSE**

GENFIT entretient un dialogue régulier avec des parties prenantes de référence en matière de RSE, afin de renforcer sa gouvernance et de s'inspirer des meilleures pratiques. Ces échanges concernent notamment des investisseurs sensibles aux enjeux RSE, des analystes spécialisés ainsi que des agences de notation extra-financière. En retour, l'entreprise est régulièrement sollicitée pour partager son approche de la RSE et sa méthode de travail.

## 5.1.2 Initiatives sociétales 2025

Axe 1 In direct connection with our strategic positioning, our purpose and our patients	Axe 2 Sans lien direct, rayonnement plus large et moins ciblé au sein de notre écosystème santé
ACLF Patient Advocacy Council	Implication dans l'écosystème innovation-santé, via Captech et d'autres initiatives
Initiatives mobilisatrices de l'écosystème scientifique et médical autour des enjeux de l'ACLF	Engagement sectoriel aux côtés de France Biotech
Soutien au programme du GLI's Advanced Advocacy Academy (A3) destiné aux patients et à leurs aidants	Soutien au fonds de dotation du CHU de Lille
Production de contenus médico-scientifiques sur l'ACLF et le CCA	Autres initiatives : engagements solidaires

### **ACLF Patient Advocacy Council**

En 2025, GENFIT a poursuivi son engagement auprès des patients en reconduisant son *ACLF Patient Advocacy Council*. La session de novembre (AASLD Washington) a notamment été l'occasion de répondre à certaines attentes exprimées lors de la session de mai (EASL Amsterdam) :

- Présentations de l'étude ACLARA<sup>16</sup> et de données en vie réelle
- Atelier explorant la possibilité d'intégrer une perspective « patients » dans des *endpoints* réglementaires
- Réflexion sur l'équilibre entre représentation de la diversité et données statistiques, au service de la lutte contre les stigmatisations

Les deux éditions organisées ont rassemblé un panel d'acteurs aux expertises complémentaires :

- Patients et aidants directement concernés par l'ACLF
- Les représentants de deux associations de patients incontournables dans le domaine des maladies hépatiques : GLI et ELPA
- Plusieurs experts médicaux à la renommée internationale

Pour rappel, le *Patient Advocacy Council* se réunit au moins une fois par an, dans le but de faire émerger des pistes d'action autour de trois axes principaux :

- Intégrer les retours des patients et de leurs représentants dans la conception des essais, afin de s'assurer que les protocoles prennent en compte les réalités du quotidien des patients
- Améliorer l'information et le soutien aux patients et à leurs familles, en leur offrant des ressources fiables pour mieux comprendre la maladie et vivre avec, dans un cadre rassurant
- Faciliter l'accès aux essais cliniques, en garantissant aux patients potentiellement éligibles une information claire et accessible, notamment dans le contexte des maladies rares où les opportunités d'inclusion sont souvent méconnues

### **Initiatives mobilisatrices de l'écosystème scientifique et médical autour des enjeux de l'ACLF**

En 2025, l'engagement de GENFIT au sein de son écosystème santé s'est concrétisé à l'international par des avancées appelées à bénéficier à terme aux patients atteints d'ACLF, au regard du niveau des institutions impliquées :

- GENFIT s'est assurée que l'ACLF soit officiellement positionnée comme un axe stratégique par *The Forum for Collaborative Research*, initiative indépendante rassemblant des parties prenantes clés telles que la FDA, l'EMA, des leaders de l'industrie, des universitaires, des cliniciens, des scientifiques et des groupes de patients, dans le but d'accélérer le développement de médicaments innovants dans des domaines où les besoins non satisfaits demeurent critiques. Par le passé, le Forum a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de voies réglementaires et l'accélération de l'accès des patients à de nouvelles thérapies contre le VIH, le VHC, ou encore la MASH.
- GENFIT a suggéré l'idée d'une journée complète dédiée à l'ACLF en ouverture du prochain congrès de l'EASL : celle-ci aura lieu le 26 mai 2026, et sera consacrée à l'harmonisation et à l'établissement d'un consensus sur les définitions, en lien avec les principales sociétés savantes internationales (EASL pour l'Europe, AASLD pour les États-Unis, APASL pour l'Asie, ALEH pour l'Amérique du Sud et SOLDA pour l'Afrique)
- GENFIT a contribué à l'inclusion de deux épisodes dédiés à l'ACLF dans la programmation de l'émission "EASL studio", destinée aux milliers d'hépatologues membres de l'EASL : l'une d'elle, organisée pendant le congrès du mois de mai à Amsterdam, a impliqué un représentant de Boehringer Ingelheim, groupe pharmaceutique d'envergure mondiale
- GENFIT a renouvelé son engagement auprès de l'EF-CLIF, organisation de référence dans le domaine de l'ACLF, a participé à son Scientific Advisory Board et co-organisé un événement réunissant des leaders d'opinion lors de l'EASL 2025
- GENFIT a signé un accord de recherche et de développement (CRADA) avec un représentant de NACSELD, permettant une collaboration scientifique pointue aux États-Unis avec un grand partenaire public dans le domaine de l'ACLF

### **Soutien au programme du GLI's Advanced Advocacy Academy (A3) destiné aux patients et à leurs aidants**

En 2025, GENFIT a poursuivi sa collaboration avec le *Global Liver Institute*, organisation représentant les patients atteints de maladies hépatiques aux États-Unis et en Europe. Cette contribution s'est traduite à la fois par un apport en nature, via la mise à disposition de contenus éducatifs développés par GENFIT, et par un soutien financier au programme A3 "*Advanced Advocacy Academy*". Ce programme vise à identifier des patients et des aidants volontaires et à leur transmettre les connaissances et compétences nécessaires

<sup>16</sup> ACLARA est le nom d'une étude menée dans 44 hôpitaux de 7 pays d'Amérique latine, intégrant données cliniques, sociodémographiques et génétiques afin d'analyser le lien entre ascendance génétique, race, ACLF à l'admission et mortalité à court terme

pour partager leur expérience en public et participer à des échanges approfondis sur la recherche médicale, les politiques publiques et les soins de santé. C'est par ce biais que GENFIT a pu entrer en contact avec d'anciens patients ACLF, et leur proposer de participer à plusieurs initiatives à vocation éducative.

### **Création et diffusion de contenus pédagogiques sur l'ACLF et le CCA**

En 2025, GENFIT a poursuivi son effort de vulgarisation scientifique à destination de ses parties prenantes, au travers de formats éducatifs tels que des infographies et des animations vidéo, diffusés via différents canaux, dont LinkedIn. Initialement centrées sur l'ACLF, avec notamment une série d'interviews de patients et d'experts figurant parmi les plus reconnus à l'international, ces actions ont évolué en fin d'année pour intégrer davantage de contenus relatifs au cholangiocarcinome (CCA), à la lumière de résultats préliminaires encourageants obtenus avec un candidat-médicament, ayant suscité un intérêt accru de la part de partenaires.

En parallèle, GENFIT a créé un portail web dédié à ses essais cliniques dans l'ACLF, en cours ou à venir. Celui-ci a pour vocation d'offrir des informations accessibles et claires sur les études, leurs critères d'inclusion ainsi que les démarches à suivre pour les patients et les professionnels de santé, notamment via une carte interactive permettant d'identifier les centres recrutant à proximité. Le portail est accessible en français et en anglais.

### **Implication dans l'écosystème innovation-santé, via Captech et d'autres initiatives**

En 2025, GENFIT a poursuivi son engagement au sein du fonds Captech Santé Nutrition, un fonds d'investissement *early stage* géré par FINORPA, dédié au soutien de jeunes entreprises innovantes principalement actives dans les domaines de la santé humaine et animale, en particulier en région Hauts-de-France. Cet engagement s'inscrit dans la volonté de GENFIT de contribuer au développement de l'innovation en santé et de renforcer son implication au sein de l'écosystème régional. Il s'est traduit en 2025 par une double contribution : une implication directe du management à travers la participation du Directeur des Opérations à cinq comités d'évaluation du fond, et un soutien financier en numéraire.

Au-delà de Captech, GENFIT s'est également mobilisée comme un contributeur actif de son écosystème, en répondant à diverses sollicitations, notamment à travers des partages d'expérience lors de tables rondes organisées par Eurasanté (autour du partenariat avec Ipsen) et par Gensearch (sur la stratégie RSE de l'entreprise).

### **Engagement sectoriel aux côtés de France Biotech**

En réponse à une sollicitation de France Biotech, faisant suite aux échanges engagés autour de l'approche pionnière et méthodique de GENFIT en matière de responsabilité sociétale, l'entreprise a accepté de co-piloter une série d'ateliers visant à contribuer au lancement d'un Pacte sociétal de l'innovation en santé. France Biotech a engagé ce chantier en 2024 pour accompagner la filière, et l'orienter vers un système de santé plus protecteur, plus durable et plus résilient.

La contribution de GENFIT s'est d'abord matérialisée par un partage d'expérience détaillé. L'entreprise a notamment rappelé que, pour une société de biotechnologies, la RSE ne peut être dissociée des réalités opérationnelles : l'impact sociétal le plus fort, qui se traduit par la mise à disposition de nouvelles solutions thérapeutiques au bénéfice des patients, et l'impact social le plus significatif, notamment en matière d'emplois et de développement des compétences, se concrétisent avant tout si l'entreprise est en mesure de se financer durablement, et de réussir ses programmes de R&D.

GENFIT a par ailleurs proposé deux pistes de travail. La première porte sur la réalisation d'une analyse de matérialité à l'échelle sectorielle, afin de permettre à la filière biotech, dans la diversité de ses acteurs, de hiérarchiser collectivement ses enjeux selon une méthodologie partagée, et d'acculturer les acteurs à cette démarche structurante, commune aux principaux référentiels RSE. La seconde concerne l'organisation d'une journée "patients", à concevoir comme un temps fédérateur destiné à valoriser la diversité et la richesse des recherches menées au sein de l'écosystème biotech, à renforcer le dialogue avec les parties prenantes et à encourager les vocations.

### **Soutien au fonds de dotation du CHU de Lille**

Après avoir contribué en 2024 à la campagne de soutien au projet MAVIe (Maison d'accueil des victimes de violences et d'événements violents, récemment inaugurée), GENFIT a poursuivi son engagement aux côtés du fonds de dotation du CHU de Lille. L'entreprise a apporté sa contribution, aux côtés d'autres acteurs du territoire, à un projet visant la création d'une unité dédiée aux Adolescents et Jeunes Adultes (AJA), destinée à accueillir en hospitalisation de jour des patients âgés de 12 à 25 ans, atteints de maladies chroniques ou rares, porteurs de handicap ou en phase post-cancer. L'accompagnement de ces jeunes patients, pour qui le passage de la pédiatrie à la médecine adulte peut apparaître brusque, nous semble utile. En effet, les défis auxquels ces jeunes sont confrontés sont multiples, et leur préparation est souvent inégale dans ce contexte de changement radical dans les modalités de leur prise en charge. Ce soutien illustre l'engagement de GENFIT en faveur de projets de proximité à impact sociétal sur le territoire lillois.

### **Autres initiatives : engagements solidaires**

#### **Don de matériel, de consommables médicaux et de machines**

Un total de 420 kilos de matériel médical a été donné et expédié vers des hôpitaux en Ukraine en partenariat avec Portail de l'Ukraine et la Fédération Nationale des Infirmiers. Nous avons également fait don d'une tonne de matériel préclinique à l'Université de Paris Cité Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) afin de soutenir les chercheurs dans leurs travaux.

### **Taxe d'apprentissage**

En 2025, nous avons choisi de distribuer une somme d'environ €10k aux quatre structures locales identifiées par le passé, en raison de leurs missions qui sont alignées avec nos principes :

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

### **Action solidaire locale en faveur de l'aide alimentaire**

Dans le cadre de son engagement en faveur de la solidarité locale, GENFIT, en lien avec son Comité Social et Économique (CSE), a organisé une collecte alimentaire au profit de l'Association Partage en Weppes, partenaire de la Banque Alimentaire du Nord. Cette association accompagne des familles en difficulté sur le territoire des Weppes. Grâce à la mobilisation des salariés, 87 kg de denrées alimentaires et de produits d'hygiène ont été collectés et remis à l'association afin de soutenir ses actions de proximité.

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

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, GENFIT, en partenariat avec son CSE, s'est mobilisée afin de soutenir une action de sensibilisation et d'engagement collectif. Les salariés ont été invités à participer au Challenge STOP aux violences faites aux femmes, organisé le vendredi 21 novembre 2025 à la Citadelle de Lille, en prenant part à une activité sportive, en marchant ou en courant. Au total, 20 salariés se sont engagés dans cette initiative, témoignant de l'implication des équipes. Le coût de l'inscription au Challenge a été entièrement pris en charge par le CSE.

### 5.1.3 Évolution 2025 des indicateurs de progrès sociétal

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

#### Santé et bien-être des patients

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

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

#### Contribution positive à notre écosystème de référence

**Objectif : stimulation du dialogue avec nos parties prenantes externes**

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

#### Patients atteints par les maladies que nos innovations thérapeutiques et diagnostiques ciblent<sup>17</sup>

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

---

<sup>17</sup> GENFIT, Document d'Enregistrement Universel 2025

- **Encéphalopathie Hépatique (HE)** : Aux États-Unis, on estime que 2 millions de patients sont susceptibles de développer une HE et que 200 000 d'entre eux sont hospitalisés chaque année. En Europe, le nombre de patients atteints d'HE est proche d'un million.

## Nombre et programmes en cours chez GENFIT

	<b>2025</b>
Nombre de programmes cliniques en cours	<b>2</b>
Nombre de programmes précliniques en cours	<b>5</b>
Nombre de programmes de diagnostic en cours	<b>2</b>

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

En 2025, 2 essais cliniques étaient en cours :

- 1 essai de Phase 2 (ACLF)
- 1 essai de Phase 1 (ACLF)
- 1 essai de Phase 1 (CCA)

L'initiation de deux à trois essais cliniques supplémentaires est envisagée dans l'ACLF en 2026 et 2027.

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

## Nombre de patients traités par des produits de la Société

Un médicament développé par GENFIT, depuis la phase de découverte jusqu'à la fin d'une phase 3 intermédiaire, a été approuvé et est commercialisé par Ipsen. Ipsen communique chaque trimestre sur son adoption. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site [Internet d'Ipsen](#).

## 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	<b>2025</b>
Soutien à des initiatives de sensibilisation Santé issues des associations de patients (engagements et participations à des journées mondiales de sensibilisation)	Voir <a href="#">5.1.1 - Politiques et engagements en matière sociétale</a> Voir <a href="#">5.1.2 - Initiatives sociétales</a>

## Participation à des think tanks dans le domaine de la santé

Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	<b>2025</b>
Nombre de groupe de travail auxquels l'entreprise a participé et relatifs à la Santé	Voir <a href="#">5.1.1 - Politiques et engagements en matière sociétale</a>

## Informations mises à disposition des patients par l'entreprise

En 2025, GENFIT a produit divers contenus éducatifs et supports de sensibilisation sur l'ACLF :

- Au total, quatre sessions du Patient Advocacy Council ont eu lieu depuis 2023
- 59 publications éducatives ont été publiées sur LinkedIn pour une audience cumulée dépassant les 100 000 vues
- Création d'un site web en anglais et en français entièrement dédié aux essais cliniques ACLF avec carte interactive des centres recruteurs.

- Traduction du site de l'essai UNVEIL-IT en sept langues pour améliorer l'accès à l'information dans les pays ouverts au recrutement.
- Parrainage de deux webinaires EASL Studio mettant en lumière le besoin médical non couvert et les perspectives thérapeutiques dans l'ACLF.
- Développement de deux projets vidéo en partenariat avec les Key Opinion Leaders (KOLs) et associations, destinés aux soignants et aux patients (sortie en 2026).
- Co-réalisation avec le GLI d'une brochure synthétique destinée aux patients pour expliquer leurs droits et les modalités d'inclusion dans les essais.

Note importante : la plupart des contenus partagés font l'objet d'une revue médicale, juridique, réglementaire et de propriété intellectuelle rigoureuse, incluant l'aval des KOLs et/ou des groupes d'associations patients, le cas échéant.

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

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

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

<b>Initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement</b>	<b>2025</b>
Initiatives de soutien à des populations dans le besoin et issues de notre écosystème local (collectes alimentaires, matérielles, participations à des initiatives de Société)	Voir <a href="#">5.1.2 - Initiatives sociétales</a>

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

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

GENFIT est un laboratoire de recherche et développement. 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.

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

En 2025, nous avons poursuivi notre politique de recrutement initiée en 2021, avec 45 nouveaux arrivants.

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

- Via le versement d'une taxe d'apprentissage
- Via notre engagement vers les jeunes et leur orientation professionnelle à travers les stages d'observation et d'introduction en entreprise

Retrouvez ces initiatives dans le chapitre [5.1.2 - Initiatives sociétales](#).

## **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 et la deuxième tranche de €100k a été versée en 2024. En 2025 GENFIT a versé €150k à Captech. Notre engagement a vocation à se poursuivre sur plusieurs années. Voir [5.1.2 - Initiatives sociétales](#).

## **Au travers de nos dépenses**

GENFIT privilégie autant que possible des fournisseurs de proximité – locaux, régionaux, nationaux ou européens selon les prestations – afin de soutenir l'économie locale et de limiter l'impact environnemental lié aux approvisionnements. En 2025, 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 2025 a montré que :

- Sur les 558 fournisseurs que GENFIT SA dénombre en 2025, 361 sont français, soit 75 % du nombre total de fournisseurs ;
- Les dépenses associées à ces fournisseurs français représentent 63 % de nos dépenses totales, contre 51 % en 2024, soit 19% de plus ;
- Les dix fournisseurs chez lesquels nous engageons le plus de dépenses sont localisés autour de nos trois centres de gravité avec six basés en France et deux aux États Unis, et concernent à eux seuls 51 % de nos dépenses totales ; et
- De manière plus spécifique, 102 de nos fournisseurs sont basés dans les Hauts-de-France où se situe le siège social de la société mère du Groupe (GENFIT SA) et nos laboratoires, exclusivement dans les départements Nord (95 d'entre eux), du

Pas-de-Calais (cinq d'entre eux). Ils représentent à eux seuls 27 % de nos fournisseurs français, et 18 % de nos fournisseurs au total.

***Fournisseurs basés hors de France et répartition géographique***

Parmi les 558 fournisseurs qui ne sont pas localisés en France :

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

Ainsi, et par de multiple canaux, l'activité de GENFIT contribue à alimenter son écosystème local, régional et national en matière d'opportunités économiques.

## 5.2 SOCIAL

<b>5.2.1 Nos politiques et engagements en matière sociale</b>	<b>36</b>
<b>5.2.2 Initiatives sociales 2025</b>	<b>39</b>
<b>5.2.3 Évolution 2025 des indicateurs de progrès social</b>	<b>42</b>



*Chien guide*

*« Mon handicap est pris en compte avec beaucoup de sérieux et de professionnalisme, tout en étant considéré comme parfaitement normal au quotidien. Tout est mis en œuvre de manière simple et efficace, sans en faire un sujet à part. L'accueil de mon chien d'assistance par l'entreprise et par les équipes s'est fait avec une bienveillance naturelle, qui ne se décrète pas mais se ressent. Cette approche, à la fois très professionnelle et profondément humaine, a un impact concret et très positif sur mon quotidien au travail. »*

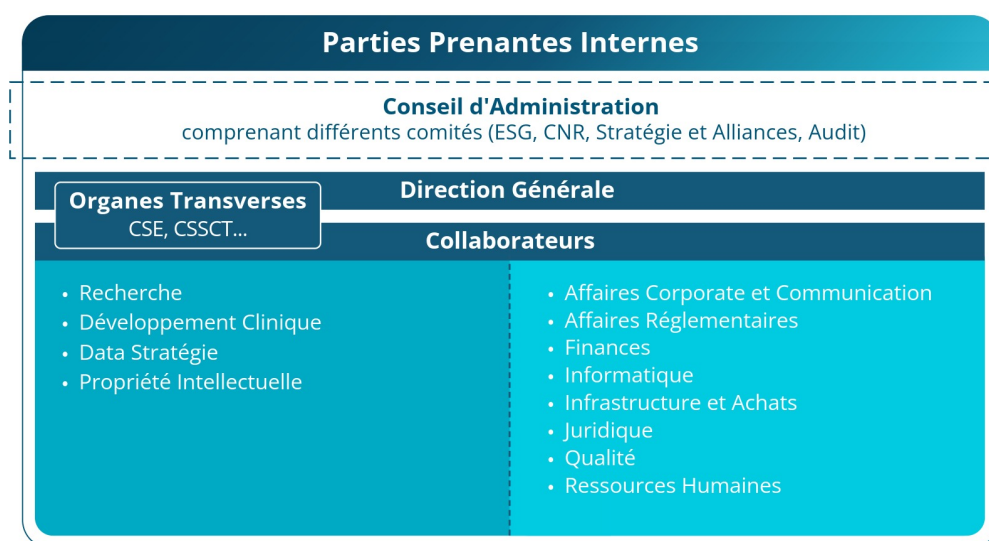
**Employée GENFIT (anonyme)**

## 5.2.1 Nos politiques et engagements en matière sociale

### Engagement auprès de nos parties prenantes internes

Pour une société de biotechnologies comme GENFIT, l'innovation repose sur la capacité de ses équipes à échanger, dialoguer et collaborer dans des conditions favorables, dans le respect des exigences de la démarche scientifique. À ce titre, la gestion des ressources humaines constitue un enjeu social majeur, que GENFIT place au même niveau de priorité que ses engagements sociétaux. La diversité des profils, des expertises et des parcours, combinée à l'agilité des équipes, constitue un levier essentiel de performance et d'innovation. Quelle que soit leur localisation ou leurs fonctions, nos collaborateurs contribuent collectivement à une dynamique où la performance individuelle nourrit la performance collective.

Sur le plan opérationnel, GENFIT veille à garantir un fonctionnement homogène et transverse de l'organisation. Tous les collaborateurs travaillent au quotidien selon des modalités communes et avec les mêmes outils, et l'ensemble des dispositifs et processus de l'entreprise est déployé de manière transverse, incluant notamment les comités de pilotage, les processus de gestion de la performance, l'intranet, les actions de formation, les webinaires internes (« Town Halls »), les enquêtes collaborateurs et les séminaires d'entreprise.



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

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

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

- Encourager et maintenir la diversité, en sélectionnant des profils, talents et expériences variés, et en appuyant nos décisions sur les compétences réelles des candidats ;
- Assurer une expérience qualitative, et homogène entre tous les candidats, pour que les candidats et les équipes soient en mesure de prendre les meilleures décisions possibles ;
- Favoriser une collaboration efficace entre les équipes, indépendamment de la géographie, en sélectionnant des candidats maîtrisant le français et l'anglais selon les besoins des équipes et de l'entreprise dans la mesure du possible et lorsque cela est nécessaire ;
- Promouvoir le développement professionnel des salariés, en proposant des parcours de promotion interne et en favorisant le développement de la polyvalence.

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

- Chaque candidat reçoit un accusé de réception dès qu'il adresse sa candidature ;
- Si le profil du candidat présente les compétences définies dans le profil du poste, un premier échange téléphonique, appelé « pré-qualification téléphonique » est réalisé par l'équipe RH pour qualifier le projet du candidat ;
- Les modalités de conduite des entretiens sont variées, permettant à chacun d'avoir sa chance : visioconférence, téléphone, entretien en présentiel ;
- Les entretiens au sein des locaux sont regroupés sur une demi-journée, dans la mesure du possible ;
- Les interlocuteurs sont clairement identifiés, il s'agit de personnes aptes à détailler les missions qui sont proposées ;
- Les échanges sont organisés dans le respect de la plus stricte confidentialité ;

- Pour les postes basés en France, un test de compréhension orale en anglais est systématiquement réalisé, ainsi qu'une prise de référence, en accord avec le candidat ;
- Chaque candidat ayant suivi ce parcours reçoit une réponse, même lorsque celle-ci est négative ;
- Pour assurer au candidat la meilleure expérience possible, et garantir l'efficacité du processus de recrutement, GENFIT s'est doté, depuis février 2019, d'un outil de gestion des candidatures interfacé avec un site internet dédié au recrutement : jobs.genfit.com. Cet outil a été conçu dans le respect des exigences des normes relatives à la protection des données personnelles de chaque candidat. Depuis 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 la 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 ;
- Un message de bienvenue est réalisé 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. GENFIT a signé l'Accord Collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mars 2025. L'Accord fixe ainsi les objectifs, mesures et moyens destinés à promouvoir une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes, et instaure un cadre de suivi pour évaluer la progression de ces engagements et assurer leur pérennité. Parmi ces mesures figure celle visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

### **Diversité**

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

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

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

- Le règlement intérieur, à disposition de tous les salariés, rappelle les dispositions relatives au harcèlement 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.

Dans le cadre de l'Accord Collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en mars 2025, GENFIT s'est engagé à formaliser un dispositif spécifique d'alerte et d'enquête visant à traiter efficacement et en toute confidentialité les signalements relatifs au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail. Ces dispositions visent à :

- Identifier les situations de harcèlement sexuel ou moral ;
- Identifier les comportements et situations à risque ;
- Comprendre la définition même du harcèlement pour anticiper, prévenir, réagir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ;
- Recueillir et centraliser les signalements de manière sécurisée et accessible ;
- Assurer un suivi rigoureux et impartial des alertes ;
- Garantir la protection des potentiels victimes et témoins, en prévenant toute forme de représailles.

### **Engagement en faveur des personnes en situation de handicap**

Depuis février 2023, GENFIT a concrétisé ses engagements en faveur des personnes en situation de handicap en adoptant une Charte Handicap. Celle-ci a pour vocation de renforcer la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à ces enjeux. Composée de 10 articles, elle s'inspire largement de la Charte Handicap de l'Organisation Internationale du Travail. La Charte s'applique à tous les collaborateurs

de GENFIT, quel que soit leur site. Elle est systématiquement remise à chaque nouvel arrivant, avec le code de conduite et d'éthique de l'entreprise.

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

### **Qualité des locaux**

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

- Une surface totale de 6 580 m<sup>2</sup> ;
- Des équipements scientifiques précis et performants, contrôlés chaque année par des prestataires extérieurs pour qu'ils correspondent aux normes en vigueur (NF), installés dans des laboratoires sécurisés ;
- Des bureaux assez grands 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 cafétéria dont la cuisine a été rénovée et repensée 2024
- Une salle de sport comprenant des douches attenantes, rénovée en 2021, accessible à l'ensemble des salariés de GENFIT SA leur permettant de faire du sport dans de bonnes conditions, comprenant de nouveaux équipements ainsi qu'une télévision mise à disposition avec différents programmes de sport en vidéos ;
- Un espace extérieur comprenant de nombreux massifs qui privilégient la diversité des essences utilisées, et aménagé de tables extérieures pour la restauration estivale ;
- Un parking privé et sécurisé pour voitures
- Un garage à vélo couvert et alimenté par énergie solaire ;
- Un babyfoot
- 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 Ressources Humaines de GENFIT. Celle-ci s'applique de manière différenciée pour les employés rattachés à GENFIT SA, à Versantis ou à GENFIT Corp, afin de tenir compte des spécificités et disparités réglementaires entre la France, la Suisse et les États-Unis. L'analyse du compte de résultat 2025 (ratio entre prestations versées par l'assureur et cotisations financées par GENFIT et ses salariés) fait apparaître un équilibre financier justifiant le maintien des taux de cotisations pour l'année 2026.

### **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.

### **Accès facilité à des activités physiques**

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

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

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

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

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

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

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

## Engagement pour une gestion responsable des phases de transitions

GENFIT accorde une attention particulière à la gestion des transitions, qu'elles soient d'ordre organisationnel (par exemple, dans le cadre d'une restructuration) ou liées à des événements majeurs de la vie de l'entreprise (comme l'obtention d'un financement, ou l'annonce de résultats d'un essai clinique majeur). Dans toutes ces situations, l'objectif est de garantir l'implication des collaborateurs lorsque cela est pertinent, et de leur assurer une information claire et complète, au-delà des obligations légales le cas échéant. À cet effet, GENFIT met en œuvre les actions suivantes :

- Information et consultation des élus du CSE le cas échéant, pour garantir une représentation efficace des intérêts des salariés
- Définition de mesures et de plans ad hoc, adaptés au contexte et aux enjeux spécifiques de la situation
- Information de l'ensemble du personnel, via les représentants du personnel mais aussi par le biais de canaux de communication complémentaires, tout en veillant à maintenir une disponibilité accrue de la direction pour répondre aux éventuelles interrogations

## 5.2.2 Initiatives sociales 2025

Axe 1 Pouvoir d'achat	Axe 2 Inclusion et diversité	Axe 3 Cohésion et engagement
Augmentation de la valeur faciale des titres restaurant	Égalité femmes/hommes : signature d'un Accord Collectif	Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs
Revue à la hausse du forfait mobilité durable	Simplification de la procédure en cas d'enfant malade	Participation à des événements de formation continue et des sessions d'informations internes et externes
Amélioration des modalités de rémunération applicables à certains salariés d'astreinte	Sensibilisation au handicap visuel	Activités de cohésion
		Accueil de stagiaires d'observation
		Autres initiatives

### Initiatives en faveur du pouvoir d'achat des salariés

En 2025, plusieurs initiatives visant à renforcer le pouvoir d'achat des salariés ont été mises en œuvre ou consolidées avec, en fonction des possibilités, la volonté de combiner la dimension sociale avec une dimension environnementale :

- Réévaluation des plafonds de l'indemnité kilométrique vélo et de la prise en charge financière des accessoires liés à la sécurité et à la maintenance
- Prolongation de la prise en charge des frais de transports publics à hauteur de 75%
- Revalorisation du montant des titres restaurant
- Amélioration des modalités de rémunération applicables aux salariés d'astreinte.

### Égalité professionnelle femmes/hommes : signature d'un accord collectif

En 2025, le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est demeuré central et GENFIT a signé l'Accord Collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mars 2025. Il fixe ainsi les objectifs, mesures et moyens destinés à promouvoir une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes, et instaure un cadre de suivi pour évaluer la progression de ces engagements et assurer leur pérennité. Il inclut par exemple :

- des mesures visant à favoriser l'embauche et l'évolution des femmes dans les groupes 8 et suivants
- des mesures d'adaptation des conditions de travail pour les salariées enceintes (ex : création d'une place de stationnement facilitant l'accès aux locaux pour les femmes enceintes qui le souhaitent)
- des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière
- la mise à disposition de services d'aide et d'accompagnement (SSTRN / MyPrevention)

Les actions menées en 2025 se sont traduites concrètement : les promotions ont bénéficié aux femmes, permettant d'atteindre la note maximale à l'indicateur correspondant de l'Index Égalité femmes/hommes, réservé aux entreprises de 250 salariés et plus.

Une analyse du montant des augmentations individuelles a été réalisée. Celle-ci a mis en évidence des écarts quasi nuls entre les augmentations attribuées aux femmes et celles attribuées aux hommes, avec une tendance légèrement favorable aux femmes.

L'année 2025 a également permis de renforcer le cadre de prévention et de traitement des situations sensibles, avec la finalisation des procédures internes relatives aux faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (voir "[Lutte contre le harcèlement moral, sexuel et contre les agissements sexistes](#)" au dessus). Des mesures complémentaires ont été déployées en faveur des salariées enceintes : attribution d'une place de stationnement dédiée, traitement systématique des demandes d'aménagement de poste (aménagements horaires et télétravail pour raison médicale).

Enfin, GENFIT observe un recours significatif aux dispositifs d'accompagnement. Le Service Social du Travail Région Nord (SSTRN) a accompagné 22 salariés autour de thématiques telles que la famille, le budget, le logement, la santé au travail, le travail et le handicap. Les données d'usage du service MyPrevention montrent une fréquentation modérée mais ciblée, principalement orientée vers les thématiques de soutien aux aidants, d'aide sociale, de parentalité et de bien-être.

### ***Sensibilisation au handicap visuel***

Depuis janvier 2025, fidèle à son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, GENFIT accueille une collaboratrice présentant un handicap visuel, accompagnée de son chien guide. Des mesures d'adaptation et d'accessibilité ont été mises en œuvre de manière spécifique pour ce poste.

Au-delà de cette situation individuelle, GENFIT a conduit une démarche de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, visant à favoriser un environnement de travail inclusif. À ce titre, une conférence à destination des salariés a été organisée, animée par l'Association des Chiens Guides d'Aveugles Paul Corteville, dont la mission est d'améliorer la mobilité et de renforcer l'autonomie des personnes non ou malvoyantes. Ce temps d'échange a permis de mieux appréhender l'impact concret des chiens guides sur l'autonomie, la sécurité et la qualité de vie des personnes concernées, ainsi que les enjeux plus larges liés à l'accessibilité et à l'inclusion en milieu professionnel. À l'occasion de cet événement, une collecte de dons (contributions financières et ventes solidaires) a été organisée au profit de l'association, afin de soutenir la formation des chiens guides et l'accompagnement des bénéficiaires. Cette initiative a été complétée par un don additionnel du CSE de GENFIT.

### ***Simplification de la procédure en cas d'enfant malade***

Pour faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, tout en contribuant au désengorgement des cabinets médicaux saturés, la simplification de certaines procédures internes a été mise en place, telle que celle liée à la gestion des absences en cas d'enfant malade avec la possibilité de transmettre une attestation sur l'honneur de la maladie de l'enfant en cas d'impossibilité de fournir un certificat médical.

### ***Accueil de stagiaires***

En 2025, GENFIT a poursuivi sa politique d'accueil de stagiaires, en recevant 8 élèves de l'enseignement supérieur, et 13 autres pour un stage d'observation issus des classes de troisième et de seconde (contre 10 en 2024).

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité des chances et de l'orientation des jeunes, l'entreprise a également pris part à l'opération « Premier pas en entreprise », organisée par l'association FACE MEL Hainaut du 1er au 5 décembre 2025. À cette occasion, GENFIT a accueilli deux groupes de jeunes, représentant 31 participants, autour d'un programme structuré associant présentation de l'entreprise, visite des locaux, ateliers thématiques et temps d'échanges avec des collaborateurs volontaires. Cette initiative a permis aux participants de découvrir concrètement le fonctionnement de l'entreprise, les métiers du secteur et la diversité des parcours professionnels, tout en favorisant le dialogue intergénérationnel.

Plus largement, GENFIT accueille régulièrement des stagiaires depuis sa création afin de favoriser la découverte du monde professionnel et de susciter des vocations, notamment dans les métiers de la santé et de la recherche. Afin d'adapter ce dispositif à l'évolution des besoins et d'en renforcer l'efficacité, l'entreprise a redéfini sa politique d'accueil en 2023. Celle-ci vise notamment à améliorer la lisibilité, à structurer les différents formats de stages proposés (stages de découverte, d'observation ou de réalisation) et à favoriser une répartition équilibrée des profils, en cohérence avec les objectifs de diversité de l'entreprise, notamment en termes de niveaux d'études. Au-delà de l'accompagnement des étudiants, ce dispositif contribue également au développement des compétences des collaborateurs impliqués dans des missions de tutorat, en particulier ceux n'ayant pas encore exercé de fonctions managériales.

### ***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, GENFIT a poursuivi son 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.

### ***Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs***

Début 2026, GENFIT a reconduit son enquête annuelle anonyme auprès de l'ensemble de ses collaborateurs en France, aux États-Unis et en Suisse, avec l'appui d'un partenaire extérieur indépendant. La méthodologie est reconduite d'une année sur l'autre afin de permettre l'analyse des évolutions significatives, tout en intégrant des questions spécifiques liées au contexte, aux évolutions de l'environnement ou à des thématiques émergentes. L'enquête est ouverte pendant plusieurs semaines afin de permettre à chaque collaborateur d'y répondre. Les résultats, analysés de manière anonyme et, le cas échéant, agrégés pour les équipes de petite taille afin de garantir la confidentialité, sont partagés avec l'ensemble du personnel via différents canaux de communication internes. Ils s'accompagnent de la présentation d'un plan d'action au CSE.

#### **Résultats de l'enquête réalisée début 2026 :**

- Participation : 88 %
- Note globale : 8/10

- Scores par catégorie de question :
  - Contexte de travail – Score : 7,7/10
  - Engagement – Score : 8,1/10
  - Évolution et épanouissement professionnels – Score : 7,9/10
  - Qualité de vie au travail – Score : 7,9/10
  - Relations de travail et management – Score : 8,1/10
  - Transformation & Productivité – Score : 7,9/10
  - RSE – Score : 8,2/10

**Principales conclusions de cette sixième campagne de consultation :**

- Le taux de participation est stable, à un niveau très élevé, confirmant l'intérêt des employés pour cet exercice ;
- Les scores sont globalement eux aussi stables, et tous au-dessus de 6,4/10 ;
- Quelques axes d'amélioration ont été identifiés, correspondant à des sujets déjà identifiés par la Direction Générale.

**Activités de cohésion, d'engagement, et de prévention des risques**

GENFIT accorde une attention particulière à la cohésion et à l'engagement de ses équipes dans un environnement professionnel exigeant. À ce titre, l'entreprise déploie des actions visant à favoriser l'intégration des collaborateurs, à renforcer les interactions entre équipes et à contribuer à la prévention des risques organisationnels. Ces initiatives participent à la création d'un cadre de travail propice à la collaboration, à l'engagement collectif et au sens donné à l'action quotidienne. Principales initiatives mises en œuvre en 2025 :

- Séminaire d'entreprise organisé annuellement par le CSE de GENFIT, visant à renforcer la cohésion des équipes, à favoriser une meilleure connaissance mutuelle et à encourager la transversalité entre les différents métiers et fonctions.
- Formation aux premiers secours, organisée lors du séminaire annuel dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels et de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Cette formation, combinant apports théoriques, supports vidéo et mises en situation pratiques, a permis aux participants de s'approprier les gestes de secours adaptés aux différentes situations. Animée par une équipe bilingue, elle a favorisé une dynamique collective et un engagement actif, et s'est conclue par la remise d'un diplôme individuel à chaque collaborateur formé.
- Formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), proposée à la suite de cette première sensibilisation afin de prolonger la démarche de prévention. 15 collaborateurs volontaires ont ainsi pu accéder à une formation certifiante, renforçant leur capacité à prévenir les risques professionnels et à intervenir efficacement en cas de situation d'urgence sur le lieu de travail.
- Formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : en 2025, 10 collaborateurs ont suivi une formation dédiée, s'inscrivant dans une démarche de structuration de la prévention des risques organisationnels (absentéisme, perte de productivité, turnover) dans un environnement personnel et professionnel exigeant, dans l'intérêt des salariés et de la performance de GENFIT.
- Visioconférence organisée lors du Town Hall de début d'année, offrant à l'ensemble des salariés un échange direct avec un patient atteint d'ACLF et contribuant à renforcer le lien entre chaque salarié, quel que soit son quotidien professionnel, et la mission de l'entreprise, au service des patients.
- Poursuite des sessions de restitution scientifique post-congrès, institutionnalisées depuis 2024, permettant aux équipes non scientifiques de s'acculturer aux travaux de recherche et de développement, cœur de l'activité de GENFIT, tout en offrant aux chercheurs un cadre interne de valorisation et de reconnaissance de leurs résultats.
- Organisation d'événements internes récurrents (temps conviviaux, actions de reconnaissance, célébration de l'ancienneté), contribuant au renforcement du lien social et de l'engagement des collaborateurs.

## 5.2.3 Évolution 2025 des indicateurs de progrès social

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

### Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain

**Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés**

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

### Indicateurs généraux concernant la représentation des salariés

**Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés**

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

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

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

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

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

**Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés**

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

---

### Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain

*Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés*

---

#### Effectifs et répartition géographique

Effectifs*	31/12/2025				31/12/2024				31/12/2023			
	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)
Recherche & Développement	106	99	2	5	96	86	5	5	78	64	7	7
Services associés à la science	19	18	1		21	17	3	1	18	16	2	0
Administration & Management	65	63	1	1	61	57	3	1	61	56	3	2
Marketing & Développement commercial	2	2	0		2	2			2	2	0	0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>182</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>180</b>	<b>162</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>159</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
Cadres	149	140	3	6	144	127	10	7	127	107	11	9
Non-cadres	35	34	1		27	26	1		22	21	1	0
Autres statuts	8	8			9	9			10	10	0	0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>182</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>180</b>	<b>162</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>159</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
Hommes	72	71		1	70	67	1	2	59	55	2	2
Femmes	120	111	4	5	110	95	10	5	100	83	10	7
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>182</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>180</b>	<b>162</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>159</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
<b>Effectif moyen</b>	<b>189,23</b>	<b>172,1</b>	<b>6,5</b>	<b>10,63</b>	<b>169,64</b>	<b>149,72</b>	<b>11,65</b>	<b>8,27</b>	<b>153,98</b>	<b>133,56</b>	<b>12,69</b>	<b>7,74</b>

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

## Rotation 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 2025, le taux de rotation du personnel pour GENFIT SA est de 9,88% contre 15,58 %, en 2024. Le taux de rotation du personnel pour l'ensemble du Groupe GENFIT a été de 12,22%.

## Indicateurs généraux concernant la sécurité financière pour les employés

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

## Pourcentage de collaborateurs en CDI (GENFIT Group)

Nombre de collaborateurs	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2023
en CDI	161	164	145
en CDD-Alternants	8	9	10
en CDD	23	7	4
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>180</b>	<b>159</b>

Au 31 décembre 2025, 84 % des collaborateurs de l'entreprise disposaient d'un contrat en CDI. Ce taux s'explique en partie par la présence d'alternants parmi les emplois non permanents.

## Salaires

Pour GENFIT SA	2025	2024	2023
Masse salariale totale brute	12 977 106 €	11 458 732 €	9 264 375 €
Effectif moyen*	172	162	132
Rémunération brute annuelle moyenne	75 448 €	70 733 €	70 185 €
Rémunération brute annuelle médiane	47 560 €	49 427 €	46 935 €

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

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

Les revalorisations salariales tiennent toujours compte de 3 critères : la performance individuelle du salarié pour l'année écoulée, le positionnement du package de rémunération du salarié par rapport à son marché de l'emploi et, du changement de poste ou de niveau de responsabilité, le cas échéant. L'enveloppe effectivement distribuée aux salariés classés dans les groupes 1 à 7 s'est ainsi élevée au total à 3,1% de la masse salariale brute.

L'enveloppe effectivement distribuée au reste de l'effectif de GENFIT SA, (c'est à dire les salariés classés dans les groupes 8 et plus), s'est élevée à 2,8% de la masse salariale brute.

Afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés, les élus du CSE de GENFIT SA et la Direction Générale ont également négocié :

- La reconduction jusqu'au 31 décembre 2025 de la prise en charge facultative de 75% des frais de transports publics (Accord Collectif relatif à la prise en charge des frais de transports publics, signé le 20 mars 2025)
- La revalorisation du Forfait Mobilités Durable, augmentant l'indemnité kilométrique vélo annuelle de 200 € à 300 € à compter du 1er janvier 2025, et de 100 € à 150 € par an le remboursement d'équipements de sécurité
- La revalorisation des titres restaurant, dont la valeur faciale est passée de 9 € à 10 €

## Primes

Effectifs au 31 décembre	2025		2024		2023	
	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	58	12,34%	54	14,48%	39	10 %
Autres salariés	119	6,95%	102	11,82%	99	6 %

Pour rappel, chez GENFIT, 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.

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, trois 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 1e 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 2025](#).

### 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. 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. Cette diversité contribue à l'enrichissement mutuel de nos collaborateurs ainsi qu'à la performance de l'organisation.

## Égalité d'accès au recrutement

Recrutement	2025	2024	2023
Nombre de candidatures reçues (y compris candidatures spontanées, de stage et d'alternance)	3 202	2 299	1 613
Nombre de pré-qualifications téléphoniques réalisées (une maximum par candidat)	619	544	356
Nombre d'entretiens menés (visio, téléphone, face à face, un ou plus par candidat)	321	358	243

En 2025, nous avons continué à renforcer nos équipes et notre expertise au travers du recrutement. Cela s'est traduit de manière concrète avec l'arrivée de 45 salariés dans l'entreprise. Pour ce faire, en 2025, nous avons effectué 619 préqualifications téléphoniques (544 en 2024).

Le nombre d'entretiens de préqualification téléphonique découle de notre engagement continu à offrir des opportunités à un plus grand nombre de candidats. Nous avons maintenu une approche ouverte et proactive, favorisant les échanges dès les premières étapes du recrutement pour permettre aux candidats de mieux comprendre nos attentes et d'interagir avec nous. Cette démarche illustre notre volonté d'adopter un recrutement inclusif, transparent et équitable, garantissant que chaque talent ait la possibilité de se projeter au sein de notre entreprise.

Nous avons également poursuivi notre collaboration étroite avec les managers pour affiner nos critères de sélection et garantir une évaluation objective des qualifications requises pour chaque poste. Grâce à des questions techniques adaptées et des mises en situation, nous avons renforcé la qualité et la pertinence de nos recrutements, veillant à aligner compétences et exigences professionnelles. Depuis 2023, nous avons adopté une communication plus inclusive en modifiant les intitulés des postes dans toutes nos annonces afin d'indiquer "F/H/X" (par ordre alphabétique) au lieu de "F/H" uniquement. Cette évolution témoigne de notre engagement en faveur de la diversité des identités de genre et de notre volonté de créer un environnement professionnel inclusif et respectueux.

Afin de rappeler que nous sommes tous responsables de l'existence d'une culture d'entreprise qui ne laisse pas de place aux discriminations, nous avons intégré, depuis 2023, un message en bas de chacune de nos annonces d'emploi, réaffirmant notre position contre toute forme de discrimination. Cette démarche souligne notre engagement à évaluer chaque candidat uniquement en fonction de ses compétences et de son potentiel, sans aucune distinction.

Le maintien de ces actions s'inscrit pleinement dans notre démarche de responsabilité sociale, en renforçant notre engagement pour un environnement professionnel éthique, inclusif et équitable. Nous sommes convaincus que ces pratiques contribuent non seulement à améliorer la qualité de nos recrutements, mais aussi à bâtir une communauté professionnelle plus diversifiée et égalitaire.

## Diversité

	au 31/12/2025					au 31/12/2024				
	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Total	Proportion	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Versantis (Suisse)	Total	Proportion
<b>Genre</b>										
Femmes	111	4	5	120	63 %	95	10	5	110	61 %
Hommes	71	0	1	72	38 %	67	1	2	70	39 %
<b>Tranche d'âge</b>										
Jusqu'à 25 ans	19	0	0	19	10 %	14	0	0	14	8 %
De 26 à 30 ans	27	0	0	27	15 %	19	0	0	19	13 %
De 31 à 35 ans	31	0	0	31	17 %	29	0	0	29	17 %
De 36 à 40 ans	27	0	0	27	15 %	29	0	0	29	17 %
De 41 à 45 ans	22	0	0	22	13 %	16	0	0	16	11 %
De 46 à 50 ans	21	0	0	21	12 %	19	0	0	19	12 %
Au-delà de 50 ans	35	0	0	35	19 %	36	0	0	36	23 %
<b>Nationalité</b>										
Française				159	83 %				139	77 %
Étrangère		ND		33	17 %		ND		41	23 %
<b>Niveau d'étude</b>										
Diplôme de niveau ≤ bac				8	4 %				7	4 %
Bac									23	13 %
BTS				22	11 %				5	3 %
DUT				5	3 %				18	10 %
Licence				27	14 %		ND		6	4 %
Maîtrise		ND		6	3 %				62	34 %
Master, DEA, DESS, magistère				76	40 %				6	3 %
Ingénieur ou Grande École				5	3 %				34	18 %
Doctorat				34	18 %				9	5 %
Doctorat santé				9	5 %				19	11 %
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>										
Inférieure à 1 an				41	21 %				42	23 %
1 an				35	18 %				19	11 %
Entre 2 et 3 ans				18	9 %				28	16 %
Entre 3 et 5 ans				18	9 %				24	13 %
Entre 5 et 10 ans				40	21 %				35	19 %
Entre 10 et 15 ans		ND		36	19 %				3	2 %
Supérieure à 15 ans				5	3 %				29	16 %

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 équilibrée en matière d'ancienneté.

En complément de ces données, il est à noter que 14 personnes salariés de GENFIT SA sont domiciliées dans un quartier prioritaire (selon la base de données système d'information géographique de la politique de la ville).

GENFIT poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. À ce jour, 3 collaborateurs bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Des d'actions de maintien dans l'emploi et d'adaptation des postes de travail sont mis en place.

## Représentation des femmes dans l'organisation

Les actions entreprises par GENFIT se sont traduites en 2025 par un score de 88/100 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 : 33/40. L'indicateur d'écart de rémunération demeure à un niveau globalement satisfaisant, en faveur des hommes ou des femmes selon les catégories, avec un écart total de 6,8 % en faveur des hommes en 2025 (vs. +2,3 % en faveur des hommes en 2024) ;
- Écart d'augmentation de salaire : score obtenu : 35/35. La part de femmes et d'hommes présents au moins 183 jours en 2025 ayant bénéficié d'une augmentation salariale est quasi identique, avec 81 femmes sur 95 (85,26 %) et 52 hommes sur 62 (83,87 %) ;
- Salariées augmentées au retour d'un congé maternité : score obtenu : 15/15 soit 4 femmes sur 4 augmentées au retour de leur congé maternité ;
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10 pour GENFIT SA (Loos et Paris). En 2025, les 10 plus hautes rémunérations de GENFIT SA étaient accordées à 2 femmes et 8 hommes en 2025. Néanmoins, il nous semble important de préciser que le Comité de Direction de GENFIT étant réparti sur 3 sites internationaux (France/US/Suisse) en 2025, 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 2026 et tous sites confondus, 5 membres du Conseil d'Administration sont des femmes, soit 62,5 % et 3 membres du Comité de Direction sont des femmes, soit 30 %.

Le score total GENFIT SA (France) calculé pour l'année 2025 sur les 4 indicateurs, aboutit à un score de 88/100, et le score total global (tous sites) calculé pour l'année 2025 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 88/100.

Conformément au référentiel volontaire VSME développé par l'EFRAG, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'établit à 16,7%.

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

Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés

### Plan de formation

En 2025 nous avons poursuivi nos efforts en termes de formation car nous sommes convaincus que nous sommes co-responsables du développement professionnel et du maintien de l'employabilité de nos collaborateurs.

Nos équipes ont passé 3 563 heures en formations dispensées par des organismes de formation externes, pour un coût total de € 232k. Le nombre d'heures passés en formation en 2025 est en augmentation par rapport à 2024 (3 143 heures de formation), démontrant ainsi notre engagement continu envers le développement des compétences de nos équipes.

Nous avons formé 211 salariés en 2025, comparativement à 153 en 2024.

Périmètre GENFIT Groupe	2025	2024	2023
Nombre d'heures	3 563	3 143	2 719
Nombre de salariés formés	211	153	146
Moyenne d'heures par salarié formé	17	21	15
Coût (en milliers d'euros)	232	210	160
% de nombre d'heures de formation versus N-1	113 %	116 %	113 %
Nombre moyen de formations annuelles par employé, ventilé par genre (en application des normes <i>European Sustainability Reporting Standards S1-13</i> )	<b>Femme : 3,5</b> <b>Homme : 3,8</b>		

Nous avons lancé un module test de développement de compétences en anglais et en français en e-learning avec un nouvel organisme de formation. Ces modules de formation ont été fortement appréciés par nos collaborateurs.

Nous avons également lancé en 2025 un parcours de formation dédié à l'IA, accessible à l'ensemble de nos collaborateurs. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'entreprise, qui vise à intégrer de manière progressive et responsable les outils d'IA au service de la performance collective, de l'innovation et de la simplification des activités quotidiennes.

Un autre élément clé de notre démarche de formation est notre parcours dédié pour les nouveaux arrivants. Ce programme assure une intégration rapide et efficace des nouveaux collaborateurs. Il offre non seulement une introduction complète à notre culture d'entreprise,

mais également des outils pratiques pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, soulignant ainsi notre engagement à offrir une expérience d'intégration complète. S'agissant d'heures de formation interne, ce parcours n'est pas inclus dans les heures de formation (externes) mentionnées précédemment.

## Accueil d'alternants/stagiaires

	2025	2024	2023
Nombre de stagiaires en études supérieures	7	9	10
Nombre de stagiaires de 3 <sup>e</sup> ou 2 <sup>nd</sup> e	13	10	4
Nombre d'alternants	15	12	16
Nombre de salariés employés en CDI après leur stage ou alternance	2	1	-

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 accroître l'efficacité du processus, GENFIT a redéfini en 2023 sa politique afin de la rendre davantage visible. Il s'agit notamment d'assurer une bonne distribution des profils, pour répondre à des objectifs de diversité, en particulier en matière de niveau d'étude. Les différents types de missions sont rappelés (stage de découverte et d'observation, stage de réalisation, etc.) et certains principes précisés (périodes éligibles à l'accueil de stagiaires, type de besoin, durée, rôle du tuteur pour assurer un accompagnement de qualité, etc.).

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

En 2025, GENFIT confirme et renforce son engagement en faveur de la formation des jeunes et de l'insertion professionnelle en accueillant 15 alternants au total, contre 12 en 2024. Ce chiffre correspond au nombre total de contrats d'alternance en 2025 et non au nombre de contrats en alternance présents simultanément.

Au 31 décembre 2025, l'entreprise comptait 8 CDD-alternants dans ses effectifs, soit 4,17 % de l'effectif total. Ce chiffre traduit l'engagement fort de GENFIT de s'impliquer auprès des jeunes et à promouvoir la formation par l'apprentissage.

## Indicateurs généraux concernant la représentation des salariés

*Objectif : Recrutement, développement et fidélisation des employés*

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

### CSE – Représentation des salariés et accords collectifs

#### À propos du CSE

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

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

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient régulièrement de formations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

#### Organisation et budget 2025

Pour l'exercice 2025, les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles (budget) des Instances Représentatives du Personnel se sont élevées à 100 milliers d'euros, compte tenu de la masse salariale au 31 décembre 2025.

Les réunions du CSE se tiennent en moyenne une fois par mois, selon un 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 cinquième année consécutive. Elle joue un rôle important car elle constitue un autre levier d'action permettant d'orienter les initiatives de GENFIT en matière d'engagement auprès de ses collaborateurs, par le biais d'ajustements annuels. Voir section ["4.2.3 Initiatives - Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs"](#).

### Communication interne et accès à l'information

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

- Un intranet collaboratif avec notamment une communauté "Gouvernance et Actualité" spécialement dédiée aux communications avec tous les collaborateurs et disposant d'un champ de commentaires pour poser d'éventuelles questions ;
- Des réunions régulières d'information générale, réunissant les collaborateurs autour du projet et de l'actualité de l'entreprise et durant lesquelles ils peuvent également adresser leurs questions et remarques : en 2025, 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 sur les faits marquants du premier semestre 2025 ;
- Des sessions "posters" scientifiques post-congrès permettant aux équipes non scientifiques de s'acculturer aux travaux de recherche hautement spécialisés de manière dynamique, ouverte et avec un fort lien social ;
- Des alertes hebdomadaires et mensuelles sur la recherche scientifique et les informations réglementaires.

### 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	2025	2024	2023
Moyenne du nombre de jours	11,6	9,6	5,7
Moyenne de nombre d'occurrences	1,1	0,9	0,8
Taux d'absentéisme	3,19 %	2,63 %	1,56 %

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

Avec un taux moyen d'absentéisme de 3,19 % en 2025, GENFIT reste, malgré une très légère augmentation, largement en dessous de l'absentéisme moyen en France, qui s'est élevé à 5,8% en 2025. GENFIT est donc peu sujet à l'absentéisme de ses collaborateurs.

#### Maladie

Maladie	2025	2024
Nombre de jours	2002	1434
Nombre d'occurrences	190	130
Moyenne du nombre de jours	11,6	9,6

En 2025, 190 arrêts de travail ont été prescrits à nos collaborateurs, pour un total de 2002 jours relatifs à des maladies. Ces chiffres sont en hausse par rapport à 2024, où 113 arrêts de travail avaient été prescrit pour un total de 1434 jours. Cette hausse s'explique en partie par l'augmentation de l'effectif de l'entreprise, qui est passé de 150 en 2024 à 172 en 2025 (effectif moyen). Par ailleurs, 917 jours sur ces 2002 jours (soit quasi la moitié) sont relatifs à 4 salariés uniquement, en situation d'arrêt maladie de longue durée. Si l'on ne tient pas

compte de ces 4 situations spécifiques, le nombre de jours relatifs à des arrêts de travail passe à 6,3 par salarié, soit un taux d'absentéisme de 1.73%, équivalent aux données des années précédentes.

### Vaccination

Comme chaque année, une campagne de vaccination contre la grippe a été organisée par GENFIT avec l'aide de notre courtier en assurances et de l'organisme ADIMEP (Association pour la Diffusion de la Médecine de Prévention). En 2025, 68 salariés ont été vaccinés contre la grippe sur la 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 continue dans les locaux et en extérieur ;
- Des exercices d'évacuation réalisés annuellement ;
- Pour les laboratoires :
  - Des équipements de protection individuelle : blouses (jetables ou lavables), gants, lunettes, sur-chausses, charlottes et masques (gaz, chirurgicaux, FFP2) ;
  - Des équipements des laboratoires : hottes, sorbonnes, PSM (postes de sécurité microbiologique).

En 2025, les employés de GENFIT SA comptaient 13 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) qui suivent une formation annuelle de rappel par la Croix Rouge (l'obligation légale est d'une formation tous les deux ans).

### Accidents et maladies professionnelles

	2025	2024	2023
Accidents de travail/accidents de trajet	11	4	9
Incidents bénins	1	2	2
Maladie professionnelle	0	0	0

Sur les 11 accidents de travail/trajet rapportés en 2025 pour GENFIT SA, deux accidents de trajet ont donné lieu à un arrêt de travail. En ce qui concerne GENFIT Corp. et Versantis, aucun accident de travail ni aucune maladie professionnelle n'ont été rapportés en 2025.

## Indicateurs généraux concernant la qualité de vie au travail

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

### Organisation du travail

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

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

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

Catégorie de salariés cadres au forfait jours :

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

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

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

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

### Télétravail

En France, le télétravail a été mis en place de façon ponctuelle ou régulière, selon les cas, par le biais d'un premier accord signé en 2019 prenant effet au 1er janvier 2020. Cet accord a permis de déployer sans délai le télétravail pour la majeure partie des collaborateurs dans

le cadre du confinement lié à la crise sanitaire de la COVID-19. En décembre 2021, cet accord a été mis à jour afin de simplifier les démarches des salariés concernés.

En 2025, 125 des 192 collaborateurs de l'entreprise bénéficiaient ainsi d'une convention télétravail, concernant ainsi 65,10 % des effectifs de GENFIT SA, versus 64,44 % en 2024. Sur les 125 conventions de télétravail en vigueur, 95 concernaient du télétravail régulier (1 à 2 jour par semaine), et 30 concernait du télétravail ponctuel (12 jours maximum par année civile complète).

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

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

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

Chez GENFIT, le CSE joue un rôle central dans l'animation de la vie collective, et participe activement au bien-être des salariés, 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 tous les salariés sont conviés. Voir [chapitre 4.2.3](#).

A l'automne, la ville de Marseille a accueilli les collaborateurs pour un séminaire au cours duquel ils ont pu se retrouver et participer à des activités de cohésion. Pour plus de détails, voir section ["4.2.2 - Initiatives sociales"](#).

Parallèlement, des animations traditionnelles ont été renouvelées en 2025 (galette des rois, crêpe party, petits déjeuners de saison, cadeaux lors des fêtes annuelles, marché de Noël, 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.). Le CSE propose également des sorties divertissantes : cours de salsa, soirée karting, séance de cinéma .

En 2025, CSE a aussi participé à la mise en place d'un garage couvert, sécurisé, alimenté par énergie solaire pour vélos et trottinettes.

### **Avantages complémentaires**

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

#### **Volet restauration du midi**

- Les collaborateurs bénéficient de titres-restaurant dont la participation financière de GENFIT représente 60%, avec mise en place depuis 2021 de la carte Pass Restaurant. La valeur faciale des titres-restaurant a été revalorisée et portée à 10 euros ;
- 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 ;
- L'entreprise propose également, aux collaborateurs qui le souhaitent, l'accès au restaurant du Centre Hospitalier Régional Universitaire.

#### **Volet soutien à l'organisation personnelle**

- Un service de conciergerie est mis à disposition pour divers besoins de la vie quotidienne (nettoyage à sec, livraison de légumes bios, etc.). L'abonnement est pris en charge par GENFIT, les salariés payent leurs prestations uniquement.

#### **Volet sport et loisirs**

- La salle de sport dans les locaux de GENFIT, à disposition des collaborateurs en dehors des horaires de travail, propose plusieurs machines de musculation et équipements de sport
- L'entreprise propose à ses collaborateurs de participer à plusieurs pratiques de sport (badminton, football), en collaboration avec la ville de Loos
- En 2025, les cours de Pilates et des cours de danse de salon ont été renouvelées,
- En 2025, une activité a perduré chez GENFIT : le déjeuner "English Lunch". Le déjeuner "English Lunch" encourage les salariés à converser et à faire des jeux de société en anglais pendant la pause déjeuner, dans un environnement convivial et inclusif, où chacun est libre de s'exprimer sans crainte quel que soit son niveau d'anglais

### **Indemnité kilométrique vélo et prise en charge des abonnements transports en commun**

Dans l'optique d'inciter davantage de collaborateurs à avoir recours aux transports durables, le CSE et la Direction de GENFIT ont signé en 2022, 2023, 2024 et 2025 de nouveaux Accords d'Entreprise relatifs au Forfait Mobilités Durables (FMD) et à la prise en charge des frais de transports publics.

En 2025, deux nouveaux avenants ont été signés :

- Avenant à l'Accord d'Entreprise relatif au Forfait Mobilités Durables, augmentant le forfait « frais kilométriques vélo » à 300 € maximum par an (contre 200 € auparavant) et à 150 € (100 € auparavant) la participation à l'achat d'équipement de sécurité (casque, gilets, entretien du vélo). 26 collaborateurs ont bénéficié de ce forfait en 2025.

- Avenant à l'Accord d'Entreprise relatif à la prise en charge des frais de transports publics, prolongeant d'un an supplémentaire la prise en charge de ces frais à hauteur de 75%.

Depuis la signature de ces accords, une tendance positive à l'utilisation des transports durables par les collaborateurs est observée. Celle-ci se traduit notamment par un nombre stable et significatif de salariés bénéficiant de la prise en charge des abonnements de transport public. Ainsi, un collaborateur sur deux effectue son trajet domicile-GENFIT en transports en commun (85 salariés sur 192).

Par ailleurs, une augmentation significative du nombre de salariés bénéficiant de l'indemnité kilométrique vélo est constatée (26 salariés pour 21 157 kilomètres parcourus sur l'année, soit 814 kilomètres en moyenne par personne), ainsi que de la participation annuelle à l'achat d'équipements de protection et/ou d'entretien des vélos (22 collaborateurs en 2025, contre 10 en 2024).

### **Spécificités méthodologiques**

*Données sociales – effectif : au 31 décembre 2025, en incluant les contrats se terminant à cette date.*

*Taux de turn-over : [(Entrées CDI 2025 + sorties CDI 2025) / 2 / Effectif global au 31 décembre 2024 x 100].*

## 5.3 GOUVERNANCE

<b>5.3.1 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance</b>	<b>54</b>
<b>5.3.2 Initiatives 2025 en matière de gouvernance</b>	<b>60</b>
<b>5.3.3 Évolution des indicateurs de progrès en matière de gouvernance</b>	<b>63</b>

### 5.3.1 Nos politiques et engagements en matière de gouvernance

#### Comité ESG

Conformément à sa raison d'être et aux recommandations du Code de gouvernance MiddleNext, GENFIT a mis en place un comité ESG dédié au sein du Conseil d'Administration. Celui-ci se réunit au moins deux fois par an. Il est aujourd'hui composé de :

- Catherine Larue, Administratrice et Présidente du Comité ;
- Jean-François Mouney, Président du Conseil d'administration et Membre du Comité ;
- Katherine Kalin, Membre du Comité
- Tristan Imbert, Membre du Comité
- Philippe Moons, Censeur et invité permanent du Comité.

Trois membres du Comité de Direction participent activement aux réunions du Comité ESG :

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

Depuis sa création, le Comité ESG du Conseil d'Administration assure la cohérence de notre démarche de durabilité. En 2025, 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 ;
- Veiller à la qualité de la communication extra-financière.

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

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

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

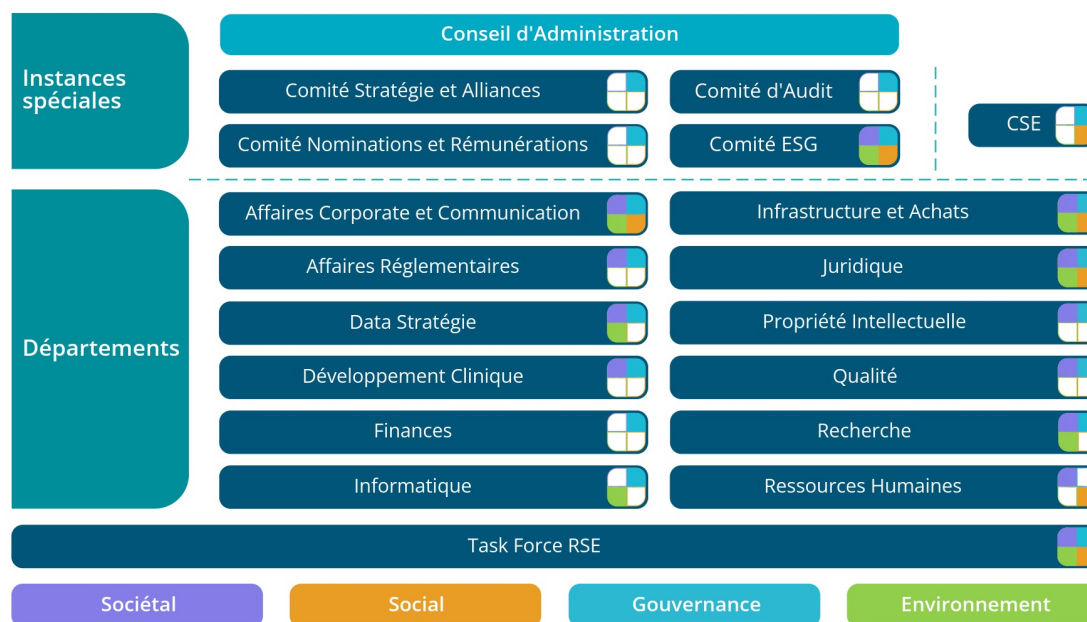
- Pour les parties prenantes externes :
  - Via l'adresse e-mail [rse@genfit.com](mailto:rse@genfit.com), qui leur offre la possibilité d'exprimer leurs requêtes et questions ;
  - Via un dialogue direct et des échanges formels ou informels (téléphone, visioconférence, discussions en personne).
- En interne :
  - Par l'intermédiaire de l'enquête de satisfaction annuelle, qui depuis 2022 inclut des questions concernant l'engagement RSE de GENFIT via la communauté intranet RSE ;
  - Via des ateliers et sessions d'information spécifiques à la RSE, proposés à certains collaborateurs ;
  - Par l'intermédiaire de l'équipe du CSE, qui peut à tout moment faire remonter des suggestions ;
  - Par l'intermédiaire des taskforces dédiées à certains enjeux RSE spécifiques.

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

#### Engagement collectif au sein de l'entreprise

L'approche de GENFIT en matière de gouvernance responsable repose par ailleurs sur l'implication de l'ensemble de ses collaborateurs. Chacun est invité à contribuer, au quotidien comme dans le cadre d'initiatives ciblées. La performance extra-financière est ainsi portée collectivement, du Conseil d'Administration à l'ensemble des équipes, en lien avec la Direction Générale, le Comité de Direction, le Comité de Direction, le CSE ou encore la direction des Ressources Humaines.

## Résumé de l'implication des parties prenantes internes sur les 4 enjeux de durabilité :



### Un système de gouvernance au service de la performance, dans la logique “IRO”

Le lien entre performance extra-financière et performance financière repose en partie sur la gouvernance de l'entreprise et sur sa capacité à générer des impacts sociétaux et sociaux positifs en limitant les impacts négatifs sur l'environnement, à anticiper et maîtriser les principaux risques pouvant affecter son modèle d'affaire, et à saisir les opportunités pouvant rendre celui-ci plus robuste, dans une logique “Impacts Risques et Opportunités” (IRO).

#### Comprendre nos impacts

GENFIT évalue ses impacts sociétaux, sociaux et environnementaux. L'innovation vise un impact sociétal, par l'amélioration de la santé des patients et par un rôle actif au sein de l'écosystème allant au-delà de son cœur de métier. L'impact social concerne les salariés, tandis que les impacts environnementaux concernent la consommation de ressources et les rejets.

#### Détection et gestion des risques

En tant qu'entreprise de biotechnologie cotée en bourse, la stratégie de maîtrise des risques de GENFIT repose sur quatre enjeux matériels majeurs :

- Optimiser nos chances de réussite clinique en garantissant la conformité avec les exigences de la FDA et de l'EMA ;
- Assurer le financement de nos programmes de R&D, en sécurisant les apports par le biais de nos partenaires, et/ou des marchés financiers dans le respect des exigences de l'AMF ;
- Protéger nos innovations, en nous appuyant sur le cadre réglementaire en matière de propriété intellectuelle ;
- Gérer notre capital humain pour sécuriser notre capacité d'innovation et d'exécution, dans le respect de notre code d'éthique de nos valeurs d'entreprise.

La gestion des risques est une préoccupation permanente, et les travaux en la matière sont régulièrement présentés au Conseil d'administration et/ou en comité spécialisé. Voir [4.3.3 Initiatives en matière de gouvernance](#).

#### Détection et exploitation des opportunités

GENFIT mène une veille active pour saisir les opportunités susceptibles de sécuriser, renforcer ou accélérer son développement. Cette démarche repose sur des interactions régulières avec les acteurs clés de son écosystème et vise à créer de la valeur :

- en explorant de nouvelles cibles d'acquisition ;
- en établissant de nouvelles collaborations stratégiques ;
- en attirant de nouveaux talents ;
- en sécurisant nos sources de financement.

## Engagement pour une conduite éthique des affaires

Nous travaillons dans un esprit d'éthique et d'intégrité, et nous nous conformons aux normes de notre industrie, individuellement comme en tant qu'entreprise. Les travaux de conformité et d'éthique sont animés par le Chief Compliance Officer et son équipe. L'animation du dispositif de conformité lié à l'éthique des affaires est suivi régulièrement par les instances de gouvernance de la société.

### **Code de Conduite et d'Éthique et formations à l'éthique des affaires pour tous les collaborateurs**

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

Tous les collaborateurs de GENFIT (France, Etats-Unis et Suisse) sont tenus de suivre lors de leur entrée en fonction et à intervalles régulières, en personne ou par le biais de webinaires, des formations spécifiques sur le 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](#).

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 sont également tenus de suivre des formations, sur une variété d'autres sujets de conformité et d'éthique, tels que les règles de déontologie boursière, le traitement des données personnelles, les relations avec les professionnels de santé, les communications promotionnelles et non promotionnelles, la confidentialité et les médias sociaux.

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

### **Respect et promotion des Droits de l'Homme dans la chaîne de valeur**

Conformément à son engagement au 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 reconnaît que ses partenaires jouent un rôle important dans sa réussite et la réalisation de ses engagements. À ce titre, GENFIT s'efforce de collaborer avec des individus et des organisations qui partagent son engagement de culture éthique et opèrent de façon responsable, tant sur le plan social que sur le plan environnemental. À ce titre, GENFIT soumet à ses sous-traitants significatifs dans le cadre de ses négociations contractuelles, son Code de conduite partenaires (disponible sur son [site internet](#)) qui précise notamment ses attentes en matière de respect des droits de l'homme et des droits fondamentaux dans sa chaîne de valeur.

En termes d'enjeux sectoriels applicable à l'activité de GENFIT, chaque prestataire engagé par GENFIT (conduite des essais cliniques, approvisionnement en médicaments, etc.) s'engage à ce que son personnel dispose des qualifications et de l'expérience requise pour mener ses travaux conformément aux bonnes pratiques correspondantes. Il s'engage à se conformer scrupuleusement, aux directives du Comité d'Éthique concerné, aux dispositions de la Déclaration d'Helsinki, aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé et du Conseil international d'harmonisation des exigences techniques pour l'enregistrement des médicaments à usage humain (ICH), 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.

### **Prohibition de la corruption**

En tant que société de biotechnologie, GENFIT interagit régulièrement avec des professionnels de santé, des leaders d'opinion (KOLs), le personnel des autorités de santé et des établissements publics de recherche qui ont un rôle clé dans l'intégrité des recherches menées et dans la sécurité des patients.

Outre l'accomplissement de ses obligations en matière de transparence et déclaratives dans ses interactions avec les professionnels de santé, GENFIT, conformément à son engagement à prévenir toute forme de corruption et à garantir l'intégrité de ses recherches, interdit à ses collaborateurs et partenaires toute atteinte directes ou indirecte à la probité. Ainsi, il leur est formellement interdit de promettre, d'offrir, de fournir ou d'autoriser des paiements en espèces (tels que des pots-de-vin ou commissions), des avantages ou tout autre élément de valeur directement ou indirectement à une personne pour son propre bénéfice ou au bénéfice d'une tierce personne afin d'atteindre un but inapproprié lié aux activités de GENFIT. Ainsi les collaborateurs et partenaires de GENFIT s'engagent à s'abstenir de toute activité ou comportement susceptible de donner lieu à l'apparition ou à la suspicion d'une telle conduite ou de la tentative de celle-ci.

GENFIT a mis en place un dispositif de conformité et des contrôles pour veiller à l'exactitude et à la sincérité de ses registres financiers et prévenir la corruption et la fraude. Les personnels clé, dont les fonctions le justifient opérationnellement, sont formés à adopter les bons réflexes. Ces formations, interactives et impliquant des mises en situation concrètes, ont été conçues pour être adaptées à nos différents risques opérationnels en la matière.

### **Lobbying responsable**

GENFIT pourrait être amenée, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'associations professionnelles représentatives de son secteur d'activité, à avoir des interactions avec des décideurs publics qui visent principalement à établir ou consolider ses relations au sein de son écosystème politique et administratif. Ces activités sont conduites sous la responsabilité du Chief Corporate Affairs Officer et de la Direction Générale.

Les activités de lobbying effectuées par GENFIT ou pour son compte doivent respecter les principes édictés dans son Code de conduite et d'éthique, c'est à dire :

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

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

En 2025, la Société n'a pas mené d'initiatives de lobbying. Nous adhérons cependant à des organisations, notamment sectorielles, qui peuvent être amenées à exercer des actions de représentation d'intérêts au niveau national ou international. À la date du présent rapport, la Société est membre de :

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

### **Mise à disposition de canaux de signalement sécurisés**

GENFIT dispose d'une politique de signalement et met à disposition de ses collaborateurs et parties prenantes un canal d'alerte sécurisé afin de leur permettre de faire part de leurs préoccupations et de signaler facilement et, le cas échéant, anonymement toute éventuelle atteinte à la loi et/ou à son code d'éthique. Cette politique et les procédures prévues doivent permettre un traitement adéquat des signalements et protéger de leurs auteurs quels qu'ils soient.

## **Engagement pour le bien-être animal dans la recherche**

### **Politique de recherche responsable, et respect de la réglementation**

GENFIT est, depuis toujours, engagée en faveur d'une utilisation éthique et responsable des animaux dans la recherche scientifique. Notre politique précise la manière dont l'entreprise applique les normes éthiques les plus exigeantes, notamment à travers le principe 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 le moins inconfortables possible pour les animaux.

Dans ce cadre, GENFIT investit dans le développement de méthodes innovantes alternatives à l'expérimentation animale (regroupées sous l'acronyme NAM<sup>18</sup>). Ces approches reposent sur des technologies telles que les tests sur sang total, les tests sur cellules mononucléées du sang périphérique (PBMC), les organoïdes ou encore les systèmes "organ-on-chip". Elles permettent d'obtenir des résultats scientifiques plus pertinents pour l'humain, plus reproductibles, et contribuent ainsi, lorsque cela est possible, à limiter le recours aux modèles animaux.

Les autorités réglementaires encouragent activement le développement et l'adoption des méthodes alternatives (NAMs). Toutefois, certaines agences, comme la FDA, rappellent qu'à ce stade, ces approches doivent être considérées comme des outils complémentaires plutôt que comme des substituts complets aux évaluations traditionnelles de l'efficacité.

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.

---

<sup>18</sup> New Approach Methodologies

Chaque établissement d'expérimentation animale a dû se rapprocher ou se doter d'un Comité d'Éthique compétent en matière d'expérimentation animale, celui-ci devant bénéficier d'un agrément délivré par le Comité National de Réflexion Éthique en Expérimentation Animale (CNREEA). GENFIT a fait le choix de constituer en son sein, avant la mise en application de la transposition de la Directive, un Comité interne respectant les recommandations de la CNREEA. Le Comité d'Éthique en matière d'expérimentation animale de GENFIT (CEMEA) est enregistré depuis le 11 octobre 2012 sous le n° 77 auprès du Comité National. Pour garantir sa pluridisciplinarité et accroître son impartialité, le CEMEA s'est enrichi de nouveaux membres externes et internes et a permis à un autre établissement utilisateur d'animaux d'intégrer le comité pour devenir désormais un comité multi-institutions. Les membres des Comités d'Éthique s'engagent à promouvoir la charte nationale portant sur l'expérimentation animale, et à appliquer la règle de base des 3Rs. 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 (SBEA). 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.

## **Engagement pour la 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.

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.

### **Cybersécurité**

La cybersécurité constitue un enjeu prioritaire et un risque critique pour l'entreprise. Des dispositifs de sécurité de l'information sont déployés afin de garantir la protection, l'intégrité et la disponibilité des systèmes informatiques et des données sensibles, notamment celles des patients, des employés et des partenaires. Ces dispositifs reposent sur des politiques et procédures dédiées, des audits et tests réguliers, ainsi que des évaluations des risques, y compris pour les partenaires externes.

L'ensemble des collaborateurs est formé et sensibilisé aux risques cyber, et les incidents font l'objet d'une gestion structurée, en lien avec une équipe interne et un prestataire spécialisé. La gouvernance de la cybersécurité est assurée par un groupe de travail dédié, créé par le Conseil d'Administration, et par un comité de crise cyber mobilisé en cas d'incident majeur. Un suivi régulier et un reporting sont réalisés auprès de la Direction Générale et du Conseil d'Administration.

### **Sécurité des données patients**

Dans le cadre de son activité de recherche et de son administration, GENFIT traite des données personnelles et confidentielles de ses parties prenantes, notamment des données de patients participant au essais.

La protection et la sécurité des données personnelles des patients collectées dans le cadre des études cliniques constituent un enjeu majeur pour GENFIT. Ces données, de nature sensible, sont traitées dans le strict respect des réglementations applicables en matière de protection des données personnelles, et notamment du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le délégué à la protection des données de GENFIT accompagne au plus près les services administratifs et opérationnels sur toute question relevant du traitement de données personnelles. Des formations et procédures sont prévues pour sensibiliser les collaborateurs à l'importance de la gestion responsable de ces données et les guider dans leurs manipulations, afin d'assurer la conformité aux normes applicables à la Société en la matière et dans l'intérêt de la protection de la vie privée de ses parties prenantes. Lorsqu'un traitement de données personnelles est susceptible de créer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, des études d'impact sont menées pour identifier, évaluer et limiter les risques. GENFIT n'utilise pas les données personnelles dont elle dispose à des fins de prospection commerciale et encadre contractuellement leur utilisation et protection dans ses relations avec des tiers.

Afin de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité des données des patients, GENFIT s'appuie sur un Système d'Information sécurisé, encadré par des politiques et procédures internes dédiées à la sécurité des systèmes d'information et à la protection des données personnelles. Ces dispositifs reposent sur des mesures techniques et organisationnelles appropriées, incluant notamment une gestion stricte des droits d'accès, des mécanismes de chiffrement, des contrôles de sécurité réguliers et des dispositifs de continuité et de reprise d'activité, conformément aux exigences réglementaires applicables.

Dans le cadre de ses activités de recherche clinique, GENFIT fait appel à des prestataires spécialisés, notamment des Contract Research Organizations (CRO) et des éditeurs de solutions logicielles, susceptibles de traiter des données personnelles de patients pour le compte de GENFIT. Avant toute collaboration, ces prestataires font l'objet d'un processus rigoureux de qualification et d'évaluation, couvrant en particulier la sécurité de leur système d'information et leur niveau de conformité aux réglementations applicables en matière de protection des données personnelles, y compris le RGPD.

Cette analyse de conformité permet d'identifier les garanties mises en place par les prestataires et, le cas échéant, de définir les mesures complémentaires nécessaires afin d'assurer un niveau de protection adéquat des données des patients. Les relations avec ces prestataires sont encadrées contractuellement, notamment par des engagements spécifiques en matière de confidentialité, de sécurité et de protection des données personnelles, et font l'objet d'un suivi tout au long de la durée des études cliniques.

## **Gouvernance de l'Intelligence Artificielle (IA)**

L'évolution rapide des technologies numériques, notamment le déploiement de solutions d'intelligence artificielle, y compris d'IA générative, est susceptible d'accroître la sophistication, la fréquence et l'impact potentiel des cyberattaques (notamment via des techniques de fraude, d'ingénierie sociale ou de compromission de données). Par ailleurs, l'adoption de solutions d'IA générative peut exposer GENFIT à des risques spécifiques, tels que la production de contenus inexacts ou biaisés, des atteintes potentielles à la confidentialité des données, à la propriété intellectuelle ou à la conformité réglementaire, ainsi qu'à des risques réputationnels. GENFIT a mis en place des dispositifs de gouvernance (politique d'usage de l'IA, équipe dédiée au sujet de l'IA, formations IA) et de sensibilisation visant à encadrer l'utilisation des technologies liées à l'IA, à renforcer la protection de ses systèmes et à limiter l'impact potentiel d'incidents, sans toutefois pouvoir garantir l'absence totale de cyberattaques ou de dysfonctionnements liés à ces technologies.

## **Qualification de sous-traitance et fournisseurs**

GENFIT confie une part significative de ses activités à des sous-traitants, en particulier dans des domaines réglementés tels que :

- la conduite des essais cliniques (activités soumises aux Bonnes Pratiques Cliniques – Good Clinical Practice) ;
- la fabrication de petites quantités de candidats-médicaments (activités soumises aux Bonnes Pratiques de Fabrication – Good Manufacturing Practice) ;
- les activités précliniques (activités soumises aux Bonnes Pratiques de Laboratoire – Good Laboratory Practice).

La qualification et le suivi des sous-traitants constituent deux piliers essentiels de la gestion opérationnelle de GENFIT, permettant de garantir la qualité de l'exécution des programmes et la conformité réglementaire. GENFIT réalise des audits réguliers de ses prestataires afin d'assurer une supervision rigoureuse de l'ensemble des activités externalisées.

S'agissant de la sélection de ses fournisseurs et sous-traitants, GENFIT applique des procédures d'appels d'offres compétitifs visant à garantir une mise en concurrence équitable, transparente et efficace entre les partenaires potentiels. Une procédure, accessible à l'ensemble des collaborateurs depuis plusieurs années, a été révisée en 2021 afin d'intégrer une matrice de comparaison décisionnelle plus détaillée, comprenant des indicateurs pondérés relatifs à la qualité, aux critères RSE, aux conditions tarifaires et à la réputation.

GENFIT s'attache à collaborer avec des fournisseurs et sous-traitants dont les pratiques démontrent un comportement responsable, évalué sur la base de critères définis par des tiers indépendants. En 2024, la Société a élaboré un Code de conduite Partenaires ainsi que des clauses générales RSE, désormais systématiquement proposés aux partenaires clés dans le cadre des négociations contractuelles. La politique de GENFIT consiste à promouvoir des standards élevés d'intégrité et à conduire ses activités de manière honnête et éthique.

Depuis 2021, dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs, GENFIT s'efforce d'intégrer les enjeux du développement durable afin d'en renforcer la prise en compte dans les processus de décision.

## 5.3.2 Initiatives 2025 en matière de gouvernance

Axe 1 Éthique et transparence	Axe 2 Risques	Axe 3 Opportunités d'impact
Suivi de l'évolution des standards de reporting et des attentes de nos parties prenantes	Intégration d'un volet RSE dans les audits Qualité des sous-traitants GxP	Mise en place de mini-taskforces ciblées
Éthique en préclinique	Renforcement de la gouvernance et de la gestion du risque Cyber	
Amélioration des outils de gestion et transparence en matière de relations avec HCPs	Déploiement responsable de l'IA au service de notre activité	
	Cartographie des risques : actualisation de l'approche	
	Politique réseaux sociaux	

### **Suivi de l'évolution des standards de reporting et des attentes de nos parties prenantes**

En 2025, GENFIT a suivi les évolutions réglementaires liées à la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) afin d'anticiper ses éventuelles obligations en matière de reporting. L'entreprise a également entretenu un dialogue avec ses parties prenantes pour appréhender leurs attentes au-delà du cadre réglementaire. Si la directive « Stop the Clock » (paquet Omnibus publié début 2025) avait repoussé l'échéance de mise en œuvre de deux ans (applicabilité potentielle à compter du rapport 2028 / exercice 2027), la directive « Content » (paquet Omnibus publié début 2026) a conduit à exclure GENFIT du périmètre d'applicabilité défini par la réglementation de la manière suivante :

- > 1 000 salariés
- CA > 450 M€

Bien que GENFIT ne soit pas soumise à une obligation de reporting, l'entreprise maintient son engagement en matière de RSE et de transparence à l'égard de ses parties prenantes. À ce titre, elle fera évoluer de manière progressive et volontaire la structure et certains indicateurs de ses prochains rapports afin de se rapprocher des normes européennes pertinentes et d'améliorer la cohérence et la comparabilité des informations extra-financières. Dans ce cadre, GENFIT étudiera les normes ESRS allégées issues des travaux de l'EFRAG, dont l'acte délégué est attendu à l'été 2026.

### **Ethique et préclinique**

En 2025, GENFIT a renouvelé une partie de son Comité d'éthique, qui comprend aujourd'hui près de la moitié de membres indépendants. Conformément à sa politique de recherche préclinique s'assurant du bien-être animal, l'entreprise a par ailleurs poursuivi l'application systématique du principe des 3R (Remplacer, Réduire, Raffiner) : en déployant de nouvelles approches et protocoles qui ont permis de réduire l'utilisation de ressources de plus de 60% sur certaines manipulations, et en travaillant sur la production de données *ex vivo* à partir d'échantillons de sang humain issu de volontaires, notamment dans le cadre de son programme phare dans l'ACLF évaluant le potentiel de G1090N/NTZ. Ces choix méthodologiques illustrent la volonté de GENFIT de faire avancer la recherche en privilégiant les voies les plus pertinentes et efficaces sur le plan scientifique, en se conformant à un cadre éthique exigeant.

### **Amélioration de nos outils de gestion et de transparence en matière de relations avec les professionnels de santé**

En 2025, dans le cadre d'une démarche volontaire, GENFIT a renforcé ses outils de gestion et de transparence relatifs à ses relations avec les professionnels de santé. La Société a notamment mis à jour sa politique encadrant ces interactions, en affinant sa grille de *fair market value* conformément aux recommandations du LEEM et de l'EFPIA, et a adopté une politique de déclarations volontaires des versements effectués dans le cadre des collaborations médicales et scientifiques, allant au-delà de certaines obligations réglementaires locales. GENFIT a par ailleurs formalisé une procédure spécifique encadrant l'accès et la transmission des données patients dans le cadre des essais cliniques.

### **Renforcement de la gouvernance et de la gestion du risque cyber**

En 2025, dans la continuité de 2024 et sous la supervision d'un groupe de travail dédié à la cybersécurité présidé par le Vice-Président du Conseil d'Administration, GENFIT a renforcé sa gouvernance concernant la gestion du risque cyber, avec l'appui de conseils spécialisés, et dans une logique résolument préventive. Parmi les principales initiatives de l'exercice :

- GENFIT a redéfini en profondeur ses indicateurs internes (KPI) en matière de cybersécurité ;
- Les projets de transformation, dont ceux liés au système de pare-feu, ont été accompagnés par les équipes dédiées à la cybersécurité afin de garantir un équilibre entre usages opérationnels et exigences de sécurité ;
- Les collaborateurs occupant des fonctions clés en cybersécurité ont poursuivi le développement de leurs compétences sur le cadre de référence en matière de gestion du risque cyber ;
- Un parcours d'e-learning dédié au phishing a été déployé pour continuer à sensibiliser les collaborateurs au risque d'hameçonnage, et favoriser les bons réflexes ;
- La Société a finalisé la souscription d'une assurance cyber, lui donnant accès à des ressources clés en cas d'incident. Cette assurance devrait lui permettre de réduire les dommages le cas échéant.

### **Déploiement responsable de l'IA, au service de notre activité**

En 2025, GENFIT a poursuivi la démarche engagée en 2024 pour un usage responsable et efficace de l'IA, passant par un déploiement maîtrisé dans l'organisation :

- Le choix de l'outil principal a été réalisé à la suite d'une étude approfondie des solutions disponibles sur le marché. Cette étude a été menée dans une démarche collaborative pour s'assurer que la solution choisie respecte les standards de GENFIT en matière de sécurité et d'éthique, en incluant notamment une étude d'impact visant à évaluer les risques d'atteinte aux droits et libertés fondamentales (vie privée / donnée personnelle) des personnes concernées par l'utilisation de l'outil.
- Plusieurs agents d'IA ont été développés en interne à partir d'une analyse préalable des besoins exprimés par les collaborateurs, permettant d'en hiérarchiser les priorités. L'un des premiers agents déployés a ainsi été conçu pour faciliter l'accès rapide et fiable aux informations relatives au code de conduite et d'éthique, à la gestion des données personnelles, ainsi qu'aux procédures encadrant les interactions avec les professionnels de santé.
- Les membres du Conseil d'administration ont suivi une formation portant sur l'utilisation de l'IA dans l'activité R&D.
- Les collaborateurs de GENFIT ont également été accompagnés dans l'utilisation de ces outils, au moyen de formations régulières et de contenus pédagogiques dédiés.
- Enfin, l'expertise interne a été renforcée par des recrutements complémentaires, dont un poste dédié à la transformation.

### **Intégration d'un volet RSE dans les audits Qualité des sous-traitants GxP<sup>19</sup>**

À la suite de l'intégration de critères RSE dans sa politique d'achats en 2024, GENFIT a, en 2025, étendu sa qualification fournisseurs en ajoutant un volet RSE aux audits Qualité de ses sous-traitants GxP. Cette évolution traduit le passage d'engagements de principe à une évaluation plus concrète des pratiques des partenaires. Elle contribue également à sécuriser la chaîne de valeur, en réduisant les risques sociaux, environnementaux et éthiques, et en renforçant la transparence vis-à-vis des parties prenantes.

### **Cartographie des risques : actualisation de l'approche**

En 2025, GENFIT a poursuivi son travail continu de cartographie des risques, dans une logique d'actualisation et de structuration accrue, afin d'en renforcer la lisibilité et l'exploitation opérationnelle. Vingt catégories de risques ont été identifiées et regroupées au sein de quatre grands ensembles : (i) juridique, conformité et propriété intellectuelle, (ii) organisation et opérations, (iii) situation financière et besoins de financement, et (iv) données, systèmes d'information, cybersécurité et usage de l'IA. Cette organisation vise à soutenir le pilotage des dispositifs de maîtrise des risques, à faciliter l'allocation des responsabilités entre les fonctions concernées et à structurer le suivi périodique des indicateurs associés, dans une logique d'amélioration continue.

### **Politique d'utilisation responsable des réseaux sociaux**

Dans un contexte où les prises de parole publiques sur les réseaux sociaux peuvent avoir un impact sur la réputation des organisations, GENFIT a décidé d'engager une réflexion visant à définir un cadre d'usage responsable des réseaux sociaux. L'objectif est de prévenir les risques liés à des usages susceptibles d'affecter l'entreprise, ses salariés, ses actionnaires, voire d'autres parties prenantes, y compris de manière involontaire. Le projet vise à fournir un cadre clair et équilibré, permettant à chacun d'exercer sa liberté d'expression individuelle dans le respect de ses obligations professionnelles, et à sensibiliser, accompagner et outiller les collaborateurs pour favoriser des pratiques responsables. À mesure de son avancement, ce cadre contribuera à la protection des intérêts de l'entreprise et de ses collaborateurs, dans le respect des engagements de GENFIT en matière d'éthique et de conformité.

### **Mise en place de mini-taskforces ciblées**

Lancé en 2021 pour acculturer chaque département aux enjeux RSE propres à ses métiers, le système de référents individuels a atteint ses objectifs. En 2025, il a néanmoins montré certaines limites dans sa capacité à prioriser et à structurer les actions. GENFIT a donc fait évoluer ce dispositif afin de concentrer la réflexion sur un nombre limité de thématiques prioritaires, et de privilégier une démarche collective. La réflexion est désormais portée par des mini-groupes dédiés se réunissant 1 à 2 fois par an, dont la mission est d'identifier

---

<sup>19</sup> Good practices

des opportunités d'impact concrètes, en définissant des priorités d'action basées sur un rationnel explicite, des livrables tangibles, et un calendrier de mise en œuvre réaliste. En 2025, plusieurs groupes thématiques ont ainsi été constitués, notamment autour des alternatives aux essais in vivo, des essais cliniques, de la biodiversité, ainsi que des bâtiments et de l'énergie.

### 5.3.3 Évolution des indicateurs de progrès en matière de gouvernance

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

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

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

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

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

#### Indicateurs relatifs à la performance financière

**Objectif :** *Evaluation de la performance financière de l'entreprise*

- 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)

---

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

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

---

#### Engagements volontaires nationaux et internationaux

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

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

- Minimum deux réunions du Comité ESG par an
- 15 référents RSE volontaires issus de 14 services différents de l'entreprise actifs dans les nouvelles *taskforces* thématiques lancées en 2025
- Un weekend de séminaire pour tous les collaborateurs, organisé par le CSE
- Cinq sessions d'informations à destination de tous les collaborateurs sous divers formats (vidéos de sensibilisation, knowledge forums, sessions plénières, Town Halls, etc.)

---

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

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

---

En 2025, GENFIT a poursuivi sa démarche d'auto-évaluation de sa performance extra-financière selon différentes approches complémentaires. L'entreprise a soumis ou répondu à 3 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 2025, le Conseil d'Administration compte quatre femmes sur neuf membres, soit 44%. Le Conseil d'Administration compte également plusieurs nationalités en son sein : française, britannique, américaine, luxembourgeoise et italienne.

Le Comité de Direction compte quant à lui trois femmes sur 11 membres, soit 27% à la date du présent rapport. Le Comité de Direction compte également plusieurs nationalités en son sein : française, américaine et néerlandaise.

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

100% des collaborateurs intégrant GENFIT suivent une formation sur le Code de Conduite et d'éthique, document socle de l'éthique chez GENFIT, et la valide avec la réalisation d'un quizz dédié.

Un point annuel à l'ordre du jour du Conseil d'administration présenté par le Chief Compliance Officer est dédié au sujet de l'éthique des affaires chez GENFIT.

Aucun signalement a été effectué via le dispositif d'alerte interne mis en place par GENFIT en 2025.

### **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 2025, GENFIT a poursuivi la structuration et le suivi de son système documentaire et de ses processus qualité. L'évolution des indicateurs reflète à la fois la mise à jour régulière des documents, l'adaptation continue aux exigences réglementaires et l'amélioration de la culture qualité au sein des équipes.

#### **Gestion du Système Qualité**

En 2025, GENFIT a renforcé son système qualité en structurant le plan de revue documentaire annuel afin d'assurer la mise à jour régulière des documents essentiels (SOPs et politiques), en collaboration avec l'ensemble des départements.

	2025	2024	2023
Nombre de documents dans notre système	1182	955	1 077
Nombre de documents créés ou mis à jour	243	213	417
Nombre d'incidents qualité reportés	97	67	55
Nombre d'incidents qualité résolus	92	74	41

L'augmentation du nombre de documents en 2025 s'explique par la révision périodique prévue tous les trois ans et par la création de nouvelles procédures liées à l'évolution des exigences réglementaires et/ou de nos process.

Cette démarche vise à maintenir un haut niveau qualité et ainsi garantir la sécurité des participants aux essais cliniques et la fiabilité des données collectées.

#### **Gestion des incidents qualité**

La hausse des incidents déclarés traduit une meilleure appropriation de l'outil de gestion Veeva Quality Events et un renforcement de la culture qualité.

Le nombre croissant d'incidents résolus illustre la capacité des équipes à traiter efficacement ces événements, à analyser les risques et à mettre en œuvre des actions correctives et préventives adaptées.

### **Gestion des changements liés au process concernant la conduite aux essais cliniques**

Dix-sept maîtrises des changements ("change controls") ont été initiées en 2025 pour adapter nos processus aux évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles notamment dans le cadre du maintien de l'état de validation des systèmes informatisés et de l'intégration des nouvelles lignes directrices ICH.

### **Gestion des formations**

En complément des formations liées aux mises à jour documentaires, des sessions en présentiel ont été organisées sur :

- La gestion des demandes d'information externes relatives aux essais cliniques.
- La gestion des IMP (produits médicamenteux expérimentaux).
- La revue d'audit trail et le transfert de données électroniques.

Des formations spécifiques aux exigences GxP ont également été dispensées, notamment sur :

- Les points clés de la nouvelle ligne directrice ICH E6(R3).
- Les bonnes pratiques documentaires en environnement GxP, incluant l'intégrité des données

### **Gestion des audits et inspections**

Trois inspections de routine ont été réalisées par les Autorités compétentes nationales. Aucune observation critique a été relevée :

- Une a eu lieu dans un centre investigateur en Allemagne, dans le cadre d'un essai clinique en cours
- Deux ont eu lieu au siège de GENFIT (en France) dans le cadre de l'expérimentation animale
- Les résultats de ces inspections confirment des standards qualité adaptés pour garantir le respect de la réglementation que ce soit au niveau des aspects éthiques/sécurité ou au niveau de la fiabilité des données associées.
- 13 audits ont été réalisés par GENFIT dont plus de 11 reliés à la qualification de nos sous traitants (CSV, GCP, GLCP, GMP, activités non-cliniques).

Nos auditeurs ont également commencé à intégrer une composante RSE dans les audits fournisseurs.

### **Gestion des indicateurs qualité et communication**

Des indicateurs qualité ont été développés pour suivre nos activités et sont régulièrement suivis et communiqués lors des Revues de Management de la Qualité (QMR) auprès des équipes et de la direction.

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

Aucun litige et contentieux significatif n'est à déplorer.

### **Sécurité de l'information**

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

- Les nouveaux arrivants visionnent 8 vidéos d'information générale sur la sécurité des Systèmes d'information
- Puis répondent à un quiz pour valider leur compréhension. Le score minimal pour valider le quiz est de 85%; La note médiane de réussite est de 92 %
- Enfin ils reçoivent une formation, en présentiel, dispensée par notre Responsable de la Sécurité du Système d'Information.

Afin de s'assurer que les risques et comportements à adopter sont bien compris par tous, la Direction des Systèmes d'Information mène des campagnes de tests de *phishing* régulièrement et, en 2025, a mis en place une solution e-learning pour renforcer les efforts de sensibilisation aux risques numériques.

### **Nombre de cyber-attaques survenues au cours des trois dernières années**

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

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

Dans le cadre de ce rapport de performance extra-financière, GENFIT rappelle les principales données économiques présentées dans Chapitre 5 de son Document d'Enregistrement Universel 2025. Ce dernier est disponible sur notre site internet [en cliquant sur ce lien](#).

## 5.4 ENVIRONNEMENT

<b><i>5.4.1 Nos politiques et engagements en matière environnementale</i></b>	<b>67</b>
<b><i>5.4.2 Initiatives environnementales 2025</i></b>	<b>68</b>
<b><i>5.4.3 Évolution des indicateurs de progrès environnemental</i></b>	<b>69</b>

## 5.4.1 Nos politiques et engagements en matière environnementale

### Engagement dans une démarche d'amélioration continue

Les enjeux climatiques et environnementaux sont étroitement liés aux questions de santé, cœur de l'activité de GENFIT. À ce titre, la Société s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à rendre son modèle de développement durable plus respectueux de l'environnement, notamment par un renforcement de la mesure de ses impacts, de la prévention des risques et de la gestion des déchets.

Bien que l'impact environnemental direct de ses activités demeure limité, GENFIT agit à travers un ensemble d'actions complémentaires : évolutions structurelles lorsque cela est pertinent, pratiques du quotidien impliquant les collaborateurs, ainsi qu'initiatives ciblées menées avec des acteurs externes, incluant le cas échéant des actions de sensibilisation ou des mécanismes de compensation carbone.

Il est utile de rappeler que les laboratoires de GENFIT ne relèvent pas de la réglementation applicable aux Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).

### Politique d'approvisionnement en eau et en énergie

**Eau** : GENFIT est approvisionnée par l'opérateur local ILEO, responsable de la distribution sur 62 communes de la Métropole Européenne de Lille. Conformément aux exigences réglementaires, la qualité de l'eau fait l'objet de contrôles réguliers à chaque étape du processus, des forages jusqu'au réseau de distribution, sous la supervision des autorités compétentes.

**Énergie** : GENFIT s'approvisionne en électricité et en gaz naturel auprès d'EDF. Le mix de fourniture d'EDF est majoritairement nucléaire, donc décarboné, et il est complété par des sources fossiles, hydrauliques et renouvelables. Le mix 2025 sera publié par EDF à l'automne 2026.

Dans le cadre de ses engagements, GENFIT suit ces éléments afin d'alimenter ses analyses d'empreinte et l'évolution de ses politiques énergétiques.

### Approche responsable privilégiant les matériaux durables

En tant qu'entreprise ne fabriquant aucun produit, la chaîne d'approvisionnement de GENFIT est principalement constituée d'achats de biens et de services nécessaires à la conduite de ses projets scientifiques et au fonctionnement de ses activités.

GENFIT intègre des critères de durabilité dans ses décisions d'achat, en portant une attention particulière à la pérennité des équipements et matériaux utilisés, ainsi qu'à leur provenance. Lorsque cela est possible, l'entreprise privilégie des solutions locales ou françaises, et recyclable, notamment pour les équipements de bureau et le mobilier, afin de contribuer à une gestion responsable de ses ressources.

### Politique et engagements en faveur de la biodiversité

Bien que l'empreinte directe de GENFIT sur la biodiversité soit limitée, l'entreprise reconnaît les enjeux globaux et son rôle, en tant qu'acteur de la santé, dans la préservation des écosystèmes. En 2025, une revue bibliographique a été conduite par la référente biodiversité pour analyser le cycle de vie complet d'un médicament, de la recherche au laboratoire jusqu'à la commercialisation et à l'élimination, afin d'identifier les étapes où GENFIT peut proposer des leviers d'action pertinents.

En parallèle, une étude de biodégradabilité des candidats-médicaments du portefeuille, initiée en 2024 et poursuivie en 2025, s'est appuyée sur trois axes : (i) examen des critères OCDE/ECHA relatifs à la biodégradabilité, (ii) collecte et analyse des compositions (API, excipients) lorsque disponibles, (iii) évaluation théorique fondée sur les structures chimiques et les tendances connues en chimie environnementale. À ce stade, et sur la seule base des structures chimiques, environ 50 % des candidats étudiés pourraient être classés à faible impact environnemental. Cette estimation demeure préliminaire et sera affinée au fil de l'obtention de données CMC complémentaires. La réalisation d'essais OCDE 301/302 et de criblages écotoxicologiques (algues, daphnies, poissons) permettra de confirmer ou d'actualiser ce positionnement. Une extension de l'analyse au reste du portefeuille est prévue en 2026. Par ailleurs, des actions locales sont conduites sur le site de Loos. Pour plus d'informations, voir le [Chapitre 4.4.3](#).

### Approche responsable en matière d'équipements d'éclairage

GENFIT privilégie le recours à des solutions d'éclairage à LED dans une logique de maîtrise de sa consommation énergétique et de durabilité des équipements. Cette technologie, caractérisée par une faible consommation et une durée de vie significativement supérieure aux solutions d'éclairage traditionnelles, contribue à limiter les besoins de remplacement et l'empreinte associée. Une lampe LED peut durer entre 30 000 et 50 000 heures, contre 2 000 heures pour une lampe halogène et 1 000 heures pour une lampe à incandescence.

Par ailleurs, des dispositifs d'éclairage à détection de présence sont déployés sur le site, permettant d'adapter l'allumage aux usages réels et d'assurer l'extinction automatique en l'absence d'occupation, afin d'éviter les consommations inutiles.

### Politique responsable pour les véhicules de société

GENFIT a engagé une évolution progressive de sa flotte de véhicules à destination des salariés concernés, en privilégiant des motorisations hybrides et en encourageant le recours à des véhicules 100 % électriques. Cette politique vise à réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels comme personnels, tout en tenant compte des usages, des contraintes opérationnelles et des infrastructures disponibles. Elle s'accompagne de mécanismes incitatifs favorisant l'adoption de modèles électriques, afin d'orienter progressivement les choix vers des solutions à plus faible impact environnemental.

Cette politique s'accompagne de places de stationnements dédiées à la recharge, dont le nombre s'accroît régulièrement. Ces bornes sont également accessibles aux salariés disposant d'un véhicule personnel hybride ou électrique.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de transition maîtrisée, conciliant performance opérationnelle, responsabilité environnementale et conditions d'usage adaptées pour les collaborateurs.

## 5.4.2 Initiatives environnementales 2025

Axe 1 Performance environnementale & optimisation énergétique	Axe 2 Réduction des déchets & économie circulaire
Installation d'un garage à vélo alimenté en énergie solaire	Recyclage du matériel informatique et bureautique
Audit de faisabilité du déploiement d'un système d'automatisation « GTB » (Gestion Technique du Bâtiment)	Réemploi de matériel et réduction des déchets liés aux essais cliniques

### **Installation d'un garage à vélos couvert, sécurisé, alimenté par énergie solaire**

Dans une logique de réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements domicile-travail et de promotion des mobilités douces, GENFIT a installé un garage à vélos couvert, sécurisé et alimenté par énergie solaire. Cette infrastructure vise à encourager l'usage du vélo et de la trottinette, tout en répondant à une demande exprimée par les collaborateurs déjà engagés dans ces modes de déplacement. Le dispositif comprend 19 emplacements, dont quatre équipés pour l'accueil et la recharge de vélos électriques, et fonctionne de manière autonome grâce à des panneaux solaires. Cette initiative combine un objectif environnemental, la réduction des émissions liées aux déplacements, et une dimension sociale, en améliorant la sécurité, le confort et l'accessibilité des conditions de déplacement pour les collaborateurs concernés.

### **Audit de faisabilité du déploiement d'un système d'automatisation « GTB »**

Dans le cadre de la mise en conformité avec le décret BACS<sup>20</sup>, un diagnostic a été commandé via le propriétaire du bâtiment, et réalisé en début d'année 2025 par une entreprise externe. L'objectif était d'identifier les actions à mettre en œuvre afin d'assurer une gestion optimisée des systèmes énergétiques du bâtiment dans une approche de Gestion Technique des Bâtiments, ou "GTB". Le bâtiment est déjà doté d'une GTB qui centralise les alertes en cas de dysfonctionnement, mais elle nécessite une modernisation. Plusieurs scénarios d'amélioration ont été étudiés. Les solutions les plus pertinentes portent sur une meilleure régulation des systèmes de ventilation et de chauffage (CVC), en les adaptant aux niveaux d'occupation réels des espaces. Ce principe, déjà encouragé par les réglementations, constitue un levier important pour réduire les consommations sans compromettre les exigences de confort ou de sécurité propres aux activités de recherche. Le scénario préconisé propose également une modernisation progressive des outils de pilotage, afin de disposer d'une vision centralisée du fonctionnement du bâtiment. Des travaux de remise à niveau des actifs de chauffage et ventilation, couplés à la modernisation de la GTB permettront non seulement de répondre aux obligations réglementaires mais aussi de générer des économies d'énergie significatives, contribuant ainsi à la réduction de notre empreinte environnementale.

### **Réemploi de matériel et réduction des déchets liés aux essais cliniques**

Fin 2025, dans une logique de réemploi et de réduction des déchets issus d'essais cliniques arrivés à leur terme, GENFIT a valorisé des matériels, consommables médicaux et équipements devenus inutilisés. Plutôt que d'être éliminés, ces éléments ont été réorientés vers des besoins existants à travers un don à l'association Pharmacie Humanitaire Internationale. Au total, 420 kg de matériel ont ainsi été réemployés et expédiés fin février vers des établissements hospitaliers, en partenariat avec le Portail de l'Ukraine et l'Union Régionale de la Fédération Nationale des Infirmiers, permettant à la fois de prolonger la durée de vie des équipements et de limiter l'empreinte environnementale liée à leur élimination, tout en soutenant une action sociétale à vocation sanitaire.

### **Recyclage du matériel informatique**

En 2025, GENFIT a sollicité le prestataire *Earthworm Recyclers* pour le recyclage d'une partie de son matériel informatique et électronique de son bureau à Boston, Etat-Unis. Environ 500 kg de matériel ont ainsi été recyclés, permettant d'éviter l'émission de 1,43 tonne métrique de CO<sub>2</sub>.

<sup>20</sup> Système d'Automatisation et de Contrôle du Bâtiment (Building Automation and Control System)

## 5.4.3 Évolution des indicateurs de progrès environnemental

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

### Indicateurs relatifs à nos consommations

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

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

### Indicateurs relatifs à la gestion de nos déchets

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

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

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

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

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

---

### Indicateurs relatifs à nos consommations

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

---

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

La totalité des émissions au niveau du laboratoire est captée par des hottes spécifiques, qui sont périodiquement entretenues et contrôlées. Les Rapports de contrôle sont annexés au registre de sécurité. GENFIT s'assure régulièrement, via ses prestataires, de l'étanchéité de ses installations de production de froid (groupe froid, climatisation). Les certificats d'étanchéité sont présents dans le registre de sécurité. En 2025, 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)	2025	2024	2023
directes : provenant essentiellement du gaz naturel	585	586	663
indirectes : provenant exclusivement d'électricité	41	41	92
<b>TOTAL</b>	<b>626</b>	<b>627</b>	<b>756</b>

La variation de nos émissions de GES entre ces trois dernières années est le résultat d'une prise de conscience de nos collaborateurs de l'importance des économies d'énergie (éteindre les lumières, réduction du chauffage), notamment en raison des campagnes menées par le gouvernement. Les efforts mis en œuvre à titre individuel ont eu un impact considérable à l'échelle de l'entreprise, avec une réduction de 17 % de nos émissions entre les trois 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. Nous utilisons des facteurs d'émissions de l'ADEME avec l'outil CarbonEM<sup>21</sup> (comptabilisant les scopes 1, 2 & 3) en tant que méthode de calcul.

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

Scopes 1, 2 & 3 avec les facteurs d'émission de l'ADEME	2025	2024	2023
Scopes 1&2	496t CO <sub>2</sub> e	584t CO <sub>2</sub> e	584t CO <sub>2</sub> e
Scope 3	909t CO <sub>2</sub> e	879t CO <sub>2</sub> e	804t CO <sub>2</sub> e

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

---

<sup>21</sup> <https://www.wecount.io/expertises/bilan-carbone>

Bilan carbone lié aux voyages	2025	2024	2023
Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> – transport aérien	135 580	119 400	65 700
Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> – transport ferroviaire	1 350	1 160	1 660
<b>TOTAL</b>	<b>136 930</b>	<b>120 560</b>	<b>67 360</b>

Source : Relevé des agences de voyage Travelil et Cap 5.  
\*Ne sont pas inclus les billets réservés directement par les collaborateurs

### Données issues des voyages professionnels effectués par la direction générale et employés

En 2025, le nombre de déplacements professionnels a augmenté, notamment en ce qui concerne les voyages aériens. Cette hausse s'explique principalement par plusieurs facteurs :

- L'éloignement géographique de certains événements : concernant les participations aux congrès scientifiques, 13 personnes ont pris part à l'AASLD contre 10 en 2024, qui a eu lieu à Washington DC en 2025, et 14 participants ont pris part au congrès EASL au Pays Bas en 2025.
- Visites de notre filiale suisse (Versantis) : Ces déplacements restent essentiels pour soutenir l'avancement de nos programmes cliniques, avec 14 voyages effectués en 2025 contre 12 voyages effectués en 2024.
- Deux déplacements au Canada dans le cadre d'une collaboration scientifique
- Plusieurs voyages aux Etats-Unis pour visites des sites cliniques

Cette évolution reflète notre engagement à renforcer nos activités scientifiques et réglementaires.

### 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)

	2025	2024	2023	Évolution 2024 → 2025
Consommation de gaz (MWh)	2 576	2 733	2 627	(6 %)
Consommation d'électricité (MWh)	1 328	1 303	1 295	+1,9%

La baisse de la consommation de gaz entre 2025 et 2024 a été chiffrée à -6 % ; l'augmentation d'électricité a été chiffrée à +1,9 %. La diminution de la consommation de gaz est principalement liée à des conditions hivernales plus clémentes qu'en 2024. À l'inverse, la hausse modérée de la consommation d'électricité s'explique par des températures estivales plus élevées en 2025, entraînant un recours accru à la climatisation.

### 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	2025	2024	2023
Quantité (en m3)	1 240	1 070	960
Coût (en euros – montant HT)	5 931,00 €	4 719,00 €	3 885,25 €

La consommation d'eau a augmenté de 14 % entre 2024 et 2025. L'augmentation de la consommation suit l'augmentation des effectifs. Les campagnes de sensibilisation du stress hydrique et l'installation de mousseurs à réduction de débit sur les robinets ont été poursuivies.

### Résidus médicamenteux dans les rivières liés à la consommation de médicaments

GENFIT suit attentivement ce sujet en étroite collaboration avec son partenaire Ipsen. Le médicament Iqirvo®, développé en interne par GENFIT jusqu'à la Phase 3 incluse, est désormais commercialisé par Ipsen, qui veille à intégrer les principes du développement durable dans l'ensemble de ses activités.

GENFIT a également nommé une référente biodiversité qui se charge d'étudier ce sujet pour les médicaments en stade de recherche et développement chez GENFIT.

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

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

### Évolution de notre consommation de matières premières

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

### Indicateurs relatifs à la gestion de nos déchets

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

En 2025, 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) et des déchets de laboratoire. 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 :

	2025		2024	
	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants
Quantité de déchets collectés (DASRI et Solvants en tonnes)	5	2,1	4	1,02
Coût de traitement (en euros – montant HT)	3 019 €	6 425 €	2 263 €	2 917 €

L'augmentation en DASRI en 2025 s'explique par l'augmentation de l'activité de biologie cellulaire; de même la hausse de solvants est due à une augmentation d'activités dans la chimie.

Les enlèvements de déchets sont collectés chaque semaine par la société Esterra. Le suivi du traitement (recyclage ou incinération) est effectué via la plateforme "track Dechets". Les bordereaux de suivi des déchets sont classés par typologie de déchets et archivés sur la plateforme. GENFIT a procédé au remplacement des CMR (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) à chaque fois que cela était techniquement possible conformément aux recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). Une base de données recense les réactifs stockés sur le site et mentionne les phases P & H (nature des risques).

### Déchets laboratoire vivo

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

Déchets d'expérimentation in vivo	2025	2024	2023
Quantité (en kg)	618	828	434

En 2025, une diminution des déchets issus des expérimentations in vivo a été observée. Cette baisse s'explique par l'utilisation d'espèces mieux adaptées aux besoins scientifiques du projet SRT015 et aux modèles d'*Acute Liver Failure*.

## Recyclage

Tri déchets recyclables	2025	2024	2023
Quantité (en litres)	432 000	432 000	432 000
Coût de traitement (en euros)	5 540	5 540	5 524

*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 2025, 2 628 bouteilles en verres ont été consignées. Une économie de 972 kg de CO<sub>2</sub> a été réalisée en évitant l'utilisation de bouteilles en plastique.

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*

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

Au moment de la publication de ce rapport, sur 20 véhicules de fonction et un véhicule considéré comme utilitaires pour l'entreprise, 15 sont des véhicules propres (dont neuf à motorisation hybride rechargeable, et six à motorisation 100% électrique), et cinq sont encore à motorisation thermique. Ces derniers suivront la même politique de remplacement à l'échéance des contrats en cours.

Par ailleurs, le parking du siège social dispose depuis 2022 de dix 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. En 2024 il a été décidé d'ajouter quatre bornes supplémentaires.

### Spécificités méthodologiques

*Méthodologie de calcul de nos GES*

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

*Déchets – Valeurs DASRI : données réelles de janvier à juillet 2025 (données estimatives août / déc 2025).*

*Déchets – Valeurs Effluents : données réelles de janvier à juillet 2025 (données estimatives août / déc 2025).*

*Consommation d'énergie – eau, gaz et électricité : données réelles de janvier à décembre 2025.*

*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

# 6. Conclusion et feuille de route 2026

<b>6.1 Conclusion</b>	<b>74</b>
<b>6.2 Feuille de route 2026</b>	<b>74</b>



## 6.1 Conclusion

En 2025, GENFIT a poursuivi sa démarche responsable, fondée sur le pragmatisme et la transparence, caractéristique de l'entreprise depuis sa création. Formalisée depuis 2021, cette démarche s'est progressivement structurée et renforcée et l'obtention de la certification B Corp cette année constitue une récompense visible. Cette progression s'inscrit dans une culture de l'action concrète, associée à une communication mesurée, consistant à ancrer l'engagement dans les actes plus que dans les discours.

## 6.2 Feuille de route 2026

En 2026, GENFIT entend poursuivre son engagement sur chacun des volets constituant le socle de sa stratégie RSE. A titre d'exemples :

### Sociétal

GENFIT prévoit d'élargir le périmètre de ses initiatives de vulgarisation médicale et de production de contenus pédagogiques, notamment afin de couvrir le cholangiocarcinome et l'autophagie, des domaines faisant l'objet d'une attention accrue de la part des parties prenantes depuis l'annonce de résultats cliniques prometteurs fin 2025. Ces actions visent à contribuer à l'éducation scientifique des patients et de leurs proches, ainsi qu'à faciliter les échanges avec les professionnels de santé. Elles participent également à l'acculturation des collaborateurs des fonctions non scientifiques aux thématiques concentrant une part significative des ressources et des priorités de l'entreprise.

### Social

GENFIT continuera à mobiliser les leviers d'engagement des salariés, en particulier ceux qui contribuent à donner du sens à leur travail en le reliant concrètement à la mission de l'entreprise. Dans la continuité de l'implication déjà forte des équipes, GENFIT entend renforcer certains dispositifs permettant de créer des liens plus directs entre les collaborateurs et les patients concernés par ses programmes, afin de rappeler la mission de l'entreprise et l'impact de ses activités. Cette dynamique pourra s'appuyer, lorsque pertinent, sur des partenariats ou des échanges avec des acteurs externes, notamment par leur implication dans des initiatives spécifiques associant salariés et parties prenantes.

### Gouvernance

Dans la continuité de ses actions en matière de transparence et de dialogue, GENFIT poursuivra l'élargissement et la diversification de ses échanges avec ses parties prenantes, dont ses investisseurs, ainsi qu'avec les autres acteurs clés de son écosystème. La Société maintiendra par ailleurs une veille active sur les évolutions réglementaires, et poursuivra les travaux engagés visant à encadrer le déploiement de l'intelligence artificielle.

### Environnement

GENFIT prévoit de formaliser et de rendre plus visible sa politique environnementale, et de renforcer certaines modalités d'évaluation en matière d'impact sur la biodiversité. En parallèle, l'entreprise poursuivra ses travaux de planification énergétique et de mise en conformité réglementaire (décret tertiaire, décret BACS, loi APER), ainsi qu'une réflexion sectorielle sur les meilleures pratiques en matière d'économie circulaire.

CHAPITRE

## 7. Grilles de correspondance “référentiels et matérialité”



## Initiatives 2025

Volet	Référentiel et matérialité					
<i>Sociétal</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>ISSB-SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>ESRS (VSME)</i>	<i>&gt;1 principes fondamentaux GENFIT</i>
ACLF Patient Advocacy Council	3   17	6.7.9	HC-BP-240a	416-1	N/A*	<input checked="" type="checkbox"/>
Initiatives mobilisatrices de l'écosystème scientifique et médical autour des enjeux de l'ACLF	3   17	6.7.9	HC-BP-240a	416-1		<input checked="" type="checkbox"/>
Soutien au programme du GLI's Advanced Advocacy Academy (A3) destiné aux patients et à leurs aidants	3   17	6.8.8	HC-BP-240a	404		<input checked="" type="checkbox"/>
Production de contenus médico-scientifiques sur l'ACLF et le CCA	3   17	6.7.9	HC-BP-240a	416-1		<input checked="" type="checkbox"/>
Implication dans l'écosystème innovation-santé, via Captech et d'autres initiatives	9   17	6.8.5   6.8.3	HC-BP-240a	413		<input checked="" type="checkbox"/>
Engagement sectoriel aux côtés de France Biotech	9   17	6.8.6   6.8.8				<input checked="" type="checkbox"/>
Soutien au fonds de dotation du CHU de Lille	1   4   8   10   17	6.8.9   6.8.3		2-28   413		<input checked="" type="checkbox"/>
Autres initiatives : engagements solidaires	10			404   405   406		N/A*
<i>Social</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>ISSB-SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>ESRS (VSME)</i>	<i>&gt;1 principes fondamentaux GENFIT</i>
Initiatives en faveur du pouvoir d'achat des salariés	8   10	6.4.4	HC-BP-330a.1	405	B10	<input checked="" type="checkbox"/>
Égalité professionnelle femmes/hommes : signature d'un accord collectif	4   5	6.3.7	HC-BP-330a.1	405	B10	<input checked="" type="checkbox"/>
Sensibilisation au handicap visuel	8   10	6.4.7	HC-BP-330a.1	405		<input checked="" type="checkbox"/>
Simplification de la procédure en cas d'enfant malade	10	6.4.4	HC-BP-330a.1	405	B10	<input checked="" type="checkbox"/>
Accueil de stagiaires	4   8	6.4.3	HC-BP-330a.1	405		<input checked="" type="checkbox"/>
Valorisation de la diversité	5   10	6.3.7   6.3.10	HC-BP-330a.1	405		<input checked="" type="checkbox"/>
Enquête annuelle auprès de nos collaborateurs	3   8	6.4.4	HC-BP-330a.1	402	B10	<input checked="" type="checkbox"/>
Activités de cohésion, d'engagement, et de prévention des risques	3   8	6.4.4	HC-BP-330a.1	402	B10	
<i>Gouvernance</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>ISSB-SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>ESRS (VSME)</i>	<i>&gt;1 principes fondamentaux GENFIT</i>
Suivi de l'évolution des standards de reporting et des attentes de nos parties prenantes		6.2			B2	<input checked="" type="checkbox"/>
Ethique en préclinique	9					<input checked="" type="checkbox"/>
Amélioration des outils de gestion et transparence en matière de relations avec HCPs	9	6.6.3	HC-BP-510a	205	B11	<input checked="" type="checkbox"/>
Intégration d'un volet RSE dans les audits Qualité des sous-traitants GxP	9	6.2			B2	<input checked="" type="checkbox"/>
Renforcement de la gouvernance et de la gestion du risque Cyber		6.2		201		
Déploiement responsable de l'IA au service de notre activité	9		HC-BP-510a			<input checked="" type="checkbox"/>
Intégration d'un volet RSE dans les audits Qualité des sous-traitants GxP						<input checked="" type="checkbox"/>
Cartographie des risques : lancement projet de mise à jour et de formalisation de l'approche				201		<input checked="" type="checkbox"/>
Politique d'utilisation responsable des réseaux sociaux						<input checked="" type="checkbox"/>
Mise en place de mini-taskforces ciblées				418		<input checked="" type="checkbox"/>

Environnement	ODD	ISO 26000	ISSB-SASB	GRI Index	ESRS (VSME)	>1 principes fondamentaux GENFIT
Installation d'un garage à vélos couvert, sécurisé, alimenté par énergie solaire	11	6.5.4		305	B3	☑
Audit de faisabilité du déploiement d'un système d'automatisation « GTB »	11	6.5.4   6.5.5		302   103	B3	☑
Réemploi de matériel et réduction des déchets liés aux essais cliniques	11	6.5.5		302	B3	☑
Recyclage du matériel informatique	11	6.5.5		302	B3	☑

## Indicateurs de progrès 2025

Volet	Référentiels et matérialité				
	ODD	ISO 26000	ISSB-SASB	GRI Index	ESRS (VSME)
<b>Sociétal</b>					
Nombre d'aires thérapeutiques couvertes par les activités de recherche et de développement de GENFIT	3	6.8.8			
Nombre de patients atteints par les maladies que nos innovations thérapeutiques et diagnostiques ciblent	3	6.8.8			
Nombre et programmes en cours	3		HC-BP-000		
Nombre de patients traités par des produits de la Société	3		HC-BP-000		
Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques	3		HC-BP-210a		
Nombre d'initiatives citoyennes auxquelles GENFIT participe directement ou indirectement	17	6.3.9		2-28   2-29	N/A*
Nombre de participations à des think tanks dans le domaine de la santé	8	6.8.7		413	
Nombre d'informations mises à disposition des patients par l'entreprise	17	6.4.5   6.7.3		2-29	
Nombre d'initiatives de soutien à des populations dans le besoin et issues de notre écosystème local	4   8   10	6.3.9   6.8.3		2-29	
Nombre d'actions menées en faveur de l'éducation, de l'emploi et de l'insertion des populations défavorisées en Hauts-de-France	3   4   9	6.8.6			
Montants alloués et/ou nombre de projets financés dans le domaine de l'innovation-santé	8   12			204	
Au travers de nos dépenses, avec la répartition des fournisseurs basés en France et hors France	8   12			204	

\* Le volet sociétal ne faisant pas partie des normes VSME, nous avons indiqué "N/A" pour les indicateurs sociétales

Social	ODD	ISO 26000	SASB	GRI Index	ESRS (VSME)
Effectifs et répartition géographique	8		HC-BP-330a	2-7   401   405	B8
Taux de turn-over du personnel	8		HC-BP-330a	2-7   401   405	B8
Pourcentage de collaborateurs en CDI	8		HC-BP-330a	2-7   401   405	B8
Salaires et évolution de rémunération (incluant primes)	8	6.4.4	HC-BP-330a	2-19   405	B10
Participation des salariés au capital de la Société	8				B10
Égalité d'accès au recrutement	5   8   10	6.3.7	HC-BP-330a	405	B8
Diversité	5   8   10	6.3.7		405	B8
Représentation des femmes dans l'organisation (index égalité F/H)	5   8   10	6.3.7		405	B8   C5
Plan de formation (Plan de formation interne, plan de formation managériale, participation à des événements de formation)	4	6.4.7	HC-BP-330a	404	B10
Accueil d'alternants/stagiaires	4   8   10	6.4.7			
CSE - Représentation des salariés et accords collectifs	8	6.4.5		2-30	B10
Progrès des indicateurs et commentaires qualitatifs de l'enquête annuelle auprès de collaborateurs	8	6.4.7		2-29	B10
Communication interne et accès à l'information	8	6.4.3			
Absentéisme (nombre de jours et taux d'absentéisme)	8	6.4.6	HC-DY-320a	403	
Maladie (nombre d'arrêts de travail déposés par nos collaborateurs)	3   8	6.4.6	HC-DY-320a	403	B9
Vaccinations (nombre de collaborateurs vaccinés contre la grippe)	3   8	6.4.6		403	B9
Accidents de travail et maladies professionnelles	3   8	6.4.6	HC-DY-320a.1	403	B9

Organisation du temps de travail (télétravail)	3   8	6.4.4   6.4.7	HC-BP-330a		B10
Qualité de vie sur site (animation de la vie collective en entreprise, accès aux avantages complémentaires)	3   8	6.4.4   6.4.7	HC-BP-330a		

<i>Gouvernance</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>ESRS (VSME)</i>
Engagements volontaires nationaux et internationaux	17			2-24	
Données relatives à l'engagement des parties prenantes internes	8	6.4.7			
Employés ayant participé aux campagnes de formations et sensibilisation à la RSE	4   8   9   10	6.4.7	HC-BP-330a.1	404	B10
Nombre des notifications de régulateurs, procès ou des accidents liées aux essais cliniques	3   16	6.7.4	HC-BP-210a.2		
Pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des essais cliniques	3   16	6.7.4	HC-BP-210a.3		
Diversité au sein des instances dirigeantes	5   8   11	6.3.7		405	C9
Sensibilisation aux sujets d'éthique, de conformité et de transparence	16	6.6.3   6.4.7	HC-BP-510a.2	205	B10
Pertes financières à la suite de procédures judiciaires pour cas de corruption	16	6.6.3	HC-BP-510a.1	205	B11
Qualité des procédures internes et externes					
Gestion des litiges et contentieux	16	6.3.6   6.7.6			B11
Sécurité de l'information	16	6.7.7	HC-DY-230a.2		
Nombre de cyber-attaques survenue au cours des trois dernières années	8			201	
Indicateurs relatifs à la Performance financière de l'entreprise	8			201	

<i>Environnement</i>	<i>ODD</i>	<i>ISO 26000</i>	<i>SASB</i>	<i>GRI Index</i>	<i>ESRS (VSME)</i>
Émission de Gaz à effet de Serre (GES)	13	6.5.3   6.5.4	HC-DY-130a.1	305	B3
Évolution de notre consommation d'énergie	7   12	6.5.3   6.5.4	HC-DY-130a.1	302	B3
Évolution de notre consommation d'eau	6   12   14	6.5.3   6.5.4	HC-DY-130a.1	303	B6
Évolution de notre consommation de matières premières	12	6.5.3   6.5.4			B7
Volume de déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux	6   12   13   14   15	6.5.3	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	306	B7
Volume de déchets laboratoire vivo	6   12   13   14   15	6.5.3	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	306	B7
Volume de déchets recyclés	6   12   13   14   15	6.5.3	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	306	B7
Réduction des déchets et des produits toxiques	6   12   13   14   15	6.5.3	HC-DY-150a.1 HC-DY-150a.2	306	B7
Nombre de collaborateurs sensibilisés à la démarche environnementale	4   13	6.4.7		404	B10
Nombre de véhicules hybrides ou électriques de l'entreprise et des employés	7   12   13	6.5.5		302   305	B3

## Initiatives 2026 - Grille de correspondance

Volet	Référentiel et matérialité					
	Sociétal	ODD	ISO 26000	ISSB-SASB	GRI Index	ESRS (VSME)
Essais cliniques et réduction des inégalités	5   10	6.7.4	HC-BP-240a	416	N/A*	<input checked="" type="checkbox"/>
Patient Advocacy Council	4   17	6.7.9	HC-BP-240a	416		<input checked="" type="checkbox"/>
Contenus éducatifs CCA/GI cancers/autophagie	4   9   17	6.7.9	HC-BP-240a	416		<input checked="" type="checkbox"/>
Saisir "momentum ACLF"	9   17	6.7.9				<input checked="" type="checkbox"/>
Contenus, connaissances, données ACLF au profit de l'écosystème	9   17	6.7.9	HC-BP-240a	416		<input checked="" type="checkbox"/>
Captech	9	6.8.3				<input checked="" type="checkbox"/>
Plan France Médecine Génomique 2025	9   17		HC-BP-240a	413		<input checked="" type="checkbox"/>
Autres initiatives : engagements solidaires	10			404   405   406	<input checked="" type="checkbox"/>	
						>1 principes fondamentaux GENFIT
<b>Social</b>	<b>ODD</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>ISSB-SASB</b>	<b>GRI Index</b>	<b>ESRS (VSME)</b>	<b>&gt;1 principes fondamentaux GENFIT</b>
Initiatives pour renforcer l'engagement	3	6.4.7	HC-BP-330a	402	B10	<input checked="" type="checkbox"/>
Réflexion sur le sujet de la santé mentale	3	6.4.6		403	B9	<input checked="" type="checkbox"/>
Transparence salariale et sujets périphériques liés à la rémunération	10	6.3.7	HC-BP-330a	402	B10	<input checked="" type="checkbox"/>
Autres initiatives sur thématiques diverses (ex : handicap)	3   8	6.4.6   6.3.7	HC-BP-330a	403	B9	<input checked="" type="checkbox"/>
						>1 principes fondamentaux GENFIT
<b>Gouvernance</b>	<b>ODD</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>ISSB-SASB</b>	<b>GRI Index</b>	<b>ESRS (VSME)</b>	<b>&gt;1 principes fondamentaux GENFIT</b>
Dispositif renforcé de dialogue actionnarial	9				B2	<input checked="" type="checkbox"/>
Veille active sur le reporting et les notations	16				B2	<input checked="" type="checkbox"/>
Gouvernance pour le déploiement de l'IA	9	6.6.4				
Passage au statut de 'Grande entreprise' en janvier 2026	9					
Code d'Ethique	9	6.6.4	HC-BP-510a.1	205		
Gestion des risques	9			205		
Ethique dans les essais cliniques	10	6.7.4	HC-BP-510a.1			
Séminaire annuel de formations au Board	4	6.7.9				
						>1 principes fondamentaux GENFIT
<b>Environnement</b>	<b>ODD</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>ISSB-SASB</b>	<b>GRI Index</b>	<b>ESRS (VSME)</b>	<b>&gt;1 principes fondamentaux GENFIT</b>
Production et publication visible d'une politique environnementale	13   14	6.5.5		302	B3	<input checked="" type="checkbox"/>
Biodiversité	13   14   15	6.5.6		304	B5	<input checked="" type="checkbox"/>
Projet de planification énergétique dans le cadre du décret tertiaire sur les GES	7	6.5.4		305	B3	
Autres projets de planification liés à notre impact environnemental	13	6.5.4			B3	
Économie circulaire	13	6.5.4	HC-BP-430a.1	308	B7	

\* Le volet sociétal ne faisant pas partie des normes ESRS-VSME, nous avons indiqué "N/A" pour les initiatives sociétales

# Glossaire

## **AASLD**

The American Association for the Study of Liver Diseases, a professional organization dedicated to advancing the science and practice of hepatology.

## **ADEME**

Agence de la Transition Économique

## **AFMD**

Association française des managers de la diversité

## **ALEH**

Latin American Association for the Study of the Liver, a scientific association promoting liver research and education in Latin America.

## **ALF**

American Liver Foundation

## **AMF**

Autorités des Marchés Financiers, the French financial markets regulator responsible for protecting investors and ensuring the proper functioning of financial markets.

## **ANSA**

Association Nationale des Sociétés par Actions

## **APASL**

Asia-Pacific Association for the Study of the Liver, a regional organization supporting research and education in hepatology.

## **BACS**

Système d'Automatisation et de Contrôle du Bâtiment (Building Automation and Control System)

## **CDP**

Carbon Disclosure Project

## **CEMEA**

Comité d'Éthique en matière d'expérimentation animale

## **CMC**

Chemistry Manufacturing & Controls

## **CMV**

Computerized System Validation

## **CNREEA**

Comité National de Réflexion Éthique en Expérimentation Animale

## **CRADA**

Cooperative Research and Development Agreement

## **CRO**

Contract Research Organizations, service providers supporting clinical research activities for pharmaceutical and biotechnology companies.

**CSE**

Comité Social et Économique

**CSR**

Corporate Social Responsibility

**CSRD**

Corporate Sustainability Reporting Directive

**CSSCT**

Health, Safety and Working Conditions Commission

**EASL**

European Association for the Study of the Liver, a scientific organization dedicated to liver research and clinical practice in Europe.

**EF-CLIF**

European Foundation for the Study of Chronic Liver Failure

**EFPIA**

European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations

**EFRAG**

European Financial Reporting Advisory Group

**ELPA**

European Liver Patient Association, an umbrella organization representing liver patient groups across Europe.

**EMA**

European Medicines Agency, the European Union agency responsible for the evaluation and supervision of medicinal products.

**ESRS**

European Sustainability Reporting Standards

**FDA**

Food and Drug Administration, the United States federal agency responsible for regulating food, drugs, medical devices, and biological products.

**FMD**

Forfait Mobilités Durables

**GCLP**

Good Clinical Laboratory Practice

**GLI**

Global Liver Institute, an international nonprofit organization advocating for improved liver health through education, research, and policy.

**GMP**

Good Manufacturing Practice

**GxP**

Good Practices

**GRI**

Global Reporting Initiative

**GTB**

Gestion Technique du Bâtiment

**IA**

Intelligence Artificielle

**ICH**

International Council for Harmonization of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use

**ICH-GCP**

International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use – Good Clinical Practice, an international ethical and scientific quality standard for designing and conducting clinical trials.

**ICPE**

Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).

**IRB**

Institutional Review Board

**IRO**

Impact Risk and Opportunities

**ISSB**

International Sustainability Standards Board

**KOL**

Key Opinion Leaders, recognized experts whose opinions influence research, clinical practice, and industry standards.

**LEEM**

Les Entreprises du Médicament

**LITMUS**

Liver Investigation: Testing Marker Utility in Steatohepatitis

**MASH**

Metabolic Dysfunction-Associated Steatohepatitis, a progressive liver disease associated with metabolic dysfunction.

**MHFA**

Mental Health First Aide

**NACSELD**

The North American Consortia for the Study of End Stage Liver Disease, a research network focused on advanced liver disease.

**NAM**

New Approach Methods

**NFRD**

Non-financial Reporting Directive

**NIMBLE**

Non-Invasive Biomarkers of Metabolic Liver Disease

**OMS**

Organisation mondiale de la Santé (World Health Organization), a United Nations agency responsible for international public health.

**PBMC**

Peripheral blood mononuclear cell

**PSC**

Primary Sclerosing Cholangitis, a chronic liver disease affecting the bile ducts.

**R&D**

Research and Development, activities aimed at developing new knowledge, products, or technologies.

**RGPD**

Règlement Général sur la Protection des Données

**RSSI**

Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information

**SASB**

Sustainability Accounting Standards Board

**SBTi**

Science Based Targets initiative (SBTi)

**SDGs**

Sustainable Development Goals

**SFDR**

Sustainable Finance Disclosure Regulation

**SOLDA**

Society on Liver Disease in Africa, an organization promoting liver health research and education across Africa.

**SST**

Sauveteur Secouriste du Travail

**TCFD**

Task Force on Climate-Related Disclosure

**VHC**

Virus de l'hépatite C (Hepatitis C Virus), a virus causing chronic liver infection.

**VIH**

Virus de l'immunodéficience humaine (Human Immunodeficiency Virus), the virus responsible for acquired immunodeficiency syndrome (AIDS).

**VSME**

Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-listed SMEs

**WHO**

World Health Organization

---

Société anonyme à Conseil d'Administration  
au capital social de 12 520 055,75 euros réparti en 50 080 223 actions de nominal 0,25 euro

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

[www.genfit.com](http://www.genfit.com) | [contact@genfit.com](mailto:contact@genfit.com)

424 341 907 R.C.S. Lille Métropole

---