



Chapitre 5 du  
Document d'enregistrement universel  
2023

# 5

## RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

DPEF

<b>5.1 STRATÉGIE RSE D'EUROAPI</b>	<b>244</b>	<b>5.4 ENGAGEMENT N°3 : CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET MULTICULTUREL</b>	<b>287</b>
5.1.1 Le modèle d'affaires du groupe	245	5.4.1 Le capital humain, un atout essentiel pour le Groupe	288
5.1.2 La culture d'entreprise du Groupe et ses quatre valeurs fondamentales	248	5.4.2 Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants	290
5.1.3 Le dialogue avec les parties prenantes du Groupe	249	5.4.3 Créer un dialogue social constructif	294
5.1.4 La stratégie ESG du Groupe	252	5.4.4 Promouvoir la gestion des talents et le développement personnel	296
5.1.5 Conformité à la CSRD : mise à jour et plan d'action de préparation	256	5.4.5 Favoriser la diversité et l'égalité des chances	301
5.1.7 Contribution aux objectifs de développement durable des Nations Unies	261	5.4.6 Assurer une rémunération et des avantages sociaux équitables pour les collaborateurs	304
5.1.8 Évaluation et notations	265	<b>5.5 ENGAGEMENT N°4 : ASSURER UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE DE PREMIER ORDRE</b>	<b>306</b>
<b>5.2 ENGAGEMENT N° 1 : OFFRIR DES PRODUITS SÛRS ET UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RÉILIENTE ET RESPONSABLE</b>	<b>266</b>	5.5.1 Placer l'éthique et la conformité au cœur des relations d'affaires du Groupe	307
5.2.1 Assurer la qualité des produits	267	5.5.2 Assurer le respect des droits de l'homme	309
5.2.2 Garantir la continuité de l'approvisionnement	270	5.5.3 Tendre vers la protection des données	310
5.2.3 Assurer la sécurité des données et du système d'information	271	<b>5.6 TAXONOMIE VERTE DE L'UE</b>	<b>311</b>
5.2.4 Adopter une démarche d'achat responsable	272	Évaluation et méthodologie	312
<b>5.3 ENGAGEMENT N°2 : ACCÉLÉRER L'INNOVATION POUR UN ENVIRONNEMENT DURABLE</b>	<b>274</b>	Indicateurs Chiffre d'Affaires	313
5.3.1 Tendre vers l'innovation responsable	275	Indicateurs CapEx	314
5.3.2 Réduire au minimum l'impact du Groupe sur l'environnement	276	Indicateurs OpEx	314
		Résultats d'éligibilité et d'alignement sur l'exercice 2023	315
		<b>5.7 NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET VÉRIFICATION PAR UN ORGANISME TIERS</b>	<b>320</b>
		5.7.1 Note méthodologique sur le reporting extra-financier	321
		5.7.2 Rapport de l'organisme tiers indépendant	331

## 5.1 STRATÉGIE RSE D'EUROAPI

En tant qu'acteur de premier plan de l'industrie pharmaceutique aux nombreuses parties prenantes, le Groupe se doit de mettre en œuvre une stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) ambitieuse, qui soit en adéquation avec sa vision, sa stratégie et sa culture, afin de soutenir ses résultats et sa croissance.

Publiée en 2022, la stratégie d'EUROAPI a été élaborée en se fondant sur une large consultation des parties prenantes (plus de 1 200 participants) et sur une matrice de matérialité. Cette stratégie s'articule autour de quatre grands engagements :

- 1) des produits sûrs et une chaîne d'approvisionnement résiliente et durable ;
- 2) des innovations pour un environnement durable ;
- 3) un environnement de travail sûr et diversifié ;
- 4) une gouvernance d'entreprise de premier ordre.

En 2023, les retours positifs des agences de notation sur les objectifs du programme d'EUROAPI et sur ses pratiques en matière de publication d'informations ont prouvé que la stratégie du Groupe était bien alignée sur les attentes de ses parties prenantes.

Les principales notes obtenues en 2023 sont les suivantes :

- une médaille d'argent décernée par EcoVadis, le leader mondial en matière d'évaluation RSE des entreprises. Cette récompense inscrit EUROAPI

parmi les 16 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis dans le secteur de la fabrication de produits pharmaceutiques de base et de préparations pharmaceutiques. Plus précisément, en matière d'environnement, EUROAPI figure dans les 3 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis dans ce secteur ;

- une note « B » du Climate CDP (Carbon Disclosure Project) au titre de l'année 2023, et qui a été attribuée en février 2024. La méthode de notation du CDP est en tous points conforme aux normes réglementaires et aux exigences des organismes de réglementation et permet de comparer les résultats sur le marché. Cette note indique qu'EUROAPI, en tant que société, prend en compte les impacts environnementaux de ses activités et veille à maintenir un bon management environnemental. Le Groupe possède donc des fondements solides pour parvenir à aligner ses activités sur l'objectif de 1,5 degré de l'Accord de Paris.

Plus d'informations et de détails sur les notations sont disponibles sur le site Internet d'EUROAPI en cliquant [ici](#).

En février 2024, le Groupe a annoncé une revue stratégique (voir le [communiqué de presse du 28 février 2024](#)) qui pourrait entraîner des modifications sur certains programmes, projets d'investissement et sur la feuille de route du Groupe en matière de décarbonation.

## 5.1.1 Le modèle d'affaires du groupe

Le Groupe étant un acteur clé de la chaîne de valeur de la médecine pharmaceutique, son modèle d'affaires présente les ressources qu'il utilise, la valeur ajoutée de sa technologie et de son savoir-faire, ainsi que l'impact de ses activités sur la société au sens large.

Avec une nouvelle identité à créer et à promouvoir, le développement de la vision et de la mission du Groupe a fait l'objet d'une réflexion approfondie.

Une fois ces éléments clés établis, l'étape suivante a consisté à définir les valeurs et la démarche à adopter pour que le Groupe soit en mesure de concrétiser sa vision et sa mission.

Essentiels à l'accomplissement de la mission que le Groupe s'est fixée, les collaborateurs, les ressources, l'expertise et les technologies d'EUROAPI sont au cœur de son modèle d'affaires.

Conçu pour être durable et résilient au changement climatique, ce modèle présente l'impact sociétal et environnemental du Groupe.

Une feuille de route de décarbonation soutient le modèle d'affaires du Groupe. Elle est présentée à la section 5.1.5 Conformité à la CSRD : mise à jour et plan d'action de préparation, et plus de détails sont fournis à la section 5.3.2 Réduire au minimum l'impact du Groupe sur l'environnement.

La résilience du modèle d'affaires du Groupe repose également sur l'atténuation des risques du Groupe, comme décrit à la section 3.2 « Facteurs de risque ».

## Nos ressources

### Ressources humaines

- ≈ 3 650 collaborateurs de 45 nationalités différentes
- 415 scientifiques dont 45 % sont docteurs ou ingénieurs
- Des professionnels expérimentés dotés de 15 ans d'ancienneté en moyenne

### 6 sites industriels

- 100 % des sites sont conformes aux BPF
- 100 % des sites sont certifiés ISO 14001 et ISO 50001
- L'usine de Saint-Aubin-lès-Elbeuf est le seul site industriel occidental de vitamine B12

### Planète

- Empreinte carbone en 2023 (scopes 1 & 2) : 91 700 tCO<sub>2</sub>e (-20 % par rapport à 2020)
- Consommation d'énergie : 604 472 MWh (-8,8 % par rapport à 2020)
- Consommation d'eau en millier de m<sup>3</sup> : 19 127 m<sup>3</sup> (-10 % par rapport à 2020)
- Déchets générés en tonnes métriques : 100 605 (-1 % par rapport à 2020)
- Total des solvants consommés en tonnes métriques : 87 595 (-19 % par rapport à 2020)
- Note attribuée par le Climate CDP : B (Carbon Disclosure Project)

### Partenariats

- Plus de 500 clients fidélisés qui nous font confiance depuis plus de 20 ans
- Plus de 20 partenariats de R&D et 2 brevets
- 69 projets CDMO
- 4 000 fournisseurs

### Finance

- 1 013 M€ de chiffre d'affaires en 2023
- Marge de Core EBITDA de 9,2 % en 2023
- 510 millions d'euros d'investissements prévus dans 6 usines (entre 2022 et 2025)
- Deux principaux actionnaires : Sanofi et EPIC Bpifrance

## Notre mission

Notre cœur de métier consiste à développer, à fabriquer et à fournir des solutions de principes actifs pour répondre aux besoins de nos partenaires du secteur de la santé dans le monde entier. Nous allions excellence scientifique, expertise industrielle et technologies pour offrir des solutions satisfaisant les exigences les plus strictes en matière sociale, environnementale et de qualité.

### Euroapi, un leader mondial

### Qualité et innovation

- Un niveau de qualité élevé tout au long de la chaîne de fabrication, y compris l'approvisionnement en matières premières

### Stratégie

- Renforcement du leadership de l'activité API Solutions
- Croissance et expansion dans des plateformes CDMO indispensables
- Excellence opérationnelle



API Solutions



Plateformes et services CDMO

72 %  
du chiffre d'affaires

28 %  
du chiffre d'affaires

### Culture et valeurs :

la manière dont nous faisons les choses est aussi importante que ce que nous faisons

Recherche & développement en pharmaceutique

Développement et fabrication de principes actifs pharmaceutiques (API)

## Chaîne de valeur

BPF : Bonnes pratiques de fabrication

API : Principes actifs pharmaceutiques

CDMO : Contract Development and Manufacturing Organisation

EBITDA : Earning Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization

BPI : Banque Publique d'Investissement

## Notre impact

# Nos activités

### des API Solutions et CDMO

- Des services de soutien à la qualité et à la réglementation
- De nombreux projets d'innovation

### 4 engagements ESG

- 1 Offrir des produits sûrs et une chaîne d'approvisionnement résiliente et responsable
- 2 Accélérer l'innovation pour un environnement durable
- 3 Créer un environnement de travail sûr et multiculturel
- 4 Assurer une gouvernance d'entreprise de premier ordre

S'ENGAGER

ATTENTIFS  
À TOUS

RÉUSSIR  
ENSEMBLE

INSPIRÉS PAR  
NOS CLIENTS

Fabrication  
de produits  
pharmaceutiques

Patients

## des soins de santé

Les inspections de l'EMA (Agence européenne des médicaments) sont réalisées par des organismes locaux

PIIEC : Projets importants d'intérêt européen commun

UNGC : United Nations Global Compact

\* Tel que compilé par l'OMS (juillet 2023), l'UE (décembre 2023), le BfArM (juin 2023) et l'ANSM (juin 2023)

### Société

- 46 % du chiffre d'affaires issu des API utilisés dans des médicaments présentant un intérêt thérapeutique reconnu\*
- 1 inspection de l'EMA sans remarques
- Contribution auprès des initiatives de l'UE et des États en matière de souveraineté sanitaire
- Partenariats avec environ 20 écoles dans 3 pays

### Ressources humaines

- Taux de LTI et TRI de 2,1 et 2,8 respectivement
- Objectif de 30 % de femmes au sein de l'équipe dirigeante atteint
- 9,6 heures de formation par collaborateur en moyenne en 2023
- Près de 4,9 % des salariés en France ont un handicap

### Planète

- 75 % des projets d'innovation du Groupe sont motivés par la limitation de l'impact sur l'environnement
- 25 % de l'énergie consommée provient de sources renouvelables
- 25 % de la consommation d'eau est constituée d'eau recyclée ou réutilisée
- 33 % des sites ont atteint l'objectif « zéro déchet mis en décharge »
- 71 % des solvants consommés sont recyclés

### Partenariats

- 100 % d'inspections réussies pour le client
- Positionné sur 6 projets du PIIEC, dont 3 en France
- 87 % des nouveaux fournisseurs de matières premières ont signé le Code de Conduite des Fournisseurs
- Signataire de l'UNGC et des initiatives Responsible Care®
- 95 % des collaborateurs ont été formés au Code d'Éthique

### Finance

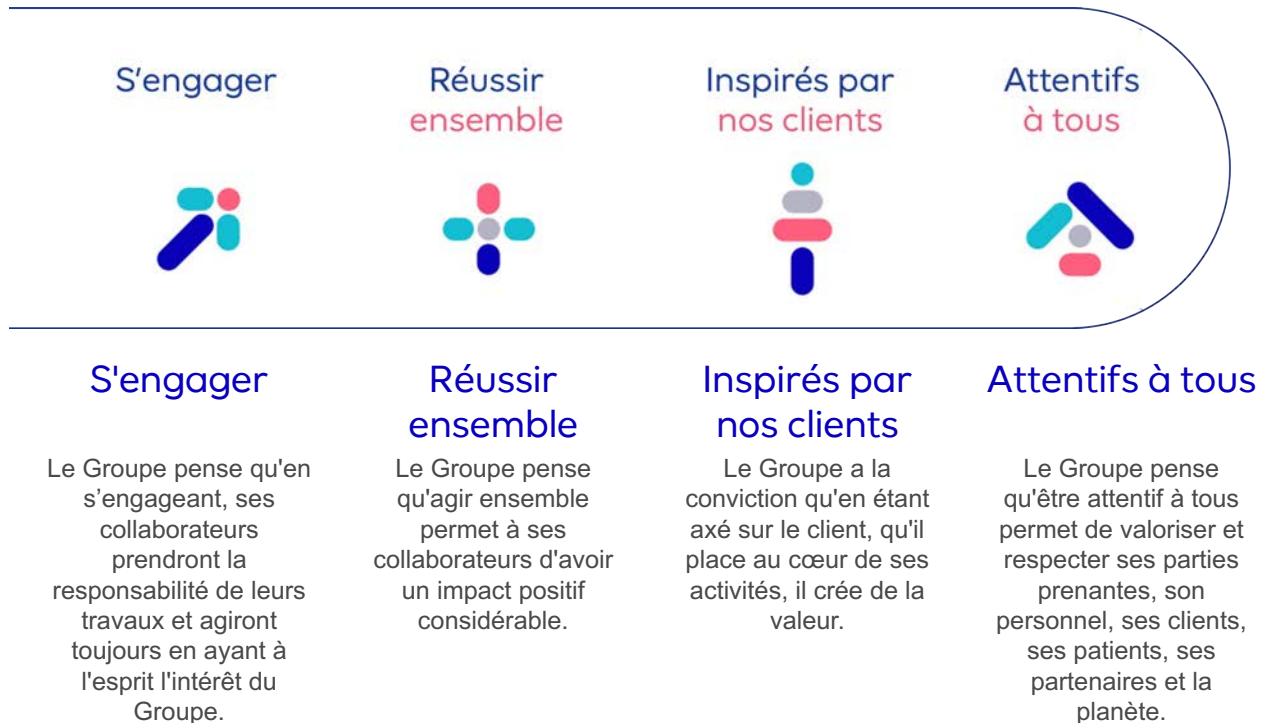
- La stratégie ESG reconnue par les agences de notation et obtention d'une médaille d'argent EcoVadis
- Intégration des performances ESG dans la rémunération du Directeur Général et de l'équipe dirigeante (10 %)

### Notre contribution à 5 objectifs de développement durable



## 5.1.2 La culture d'entreprise du Groupe et ses quatre valeurs fondamentales

Les valeurs fondamentales du Groupe sont les suivantes :



Ces valeurs sous-tendent toutes les actions du Groupe et le guident dans la prise de décision, les relations avec ses collaborateurs et l'engagement de ses parties prenantes à tous les niveaux. Sous l'impulsion de la Direction Générale, avec le soutien du Comité Exécutif et d'un réseau d'ambassadeurs, ces valeurs ont été communiquées aux parties prenantes internes et externes et intégrées dans l'ensemble de l'organisation.

Elles se reflètent dans les politiques et normes du Groupe, ainsi que dans son Code d'Éthique, qui sont consultables sur son [site Internet](#).

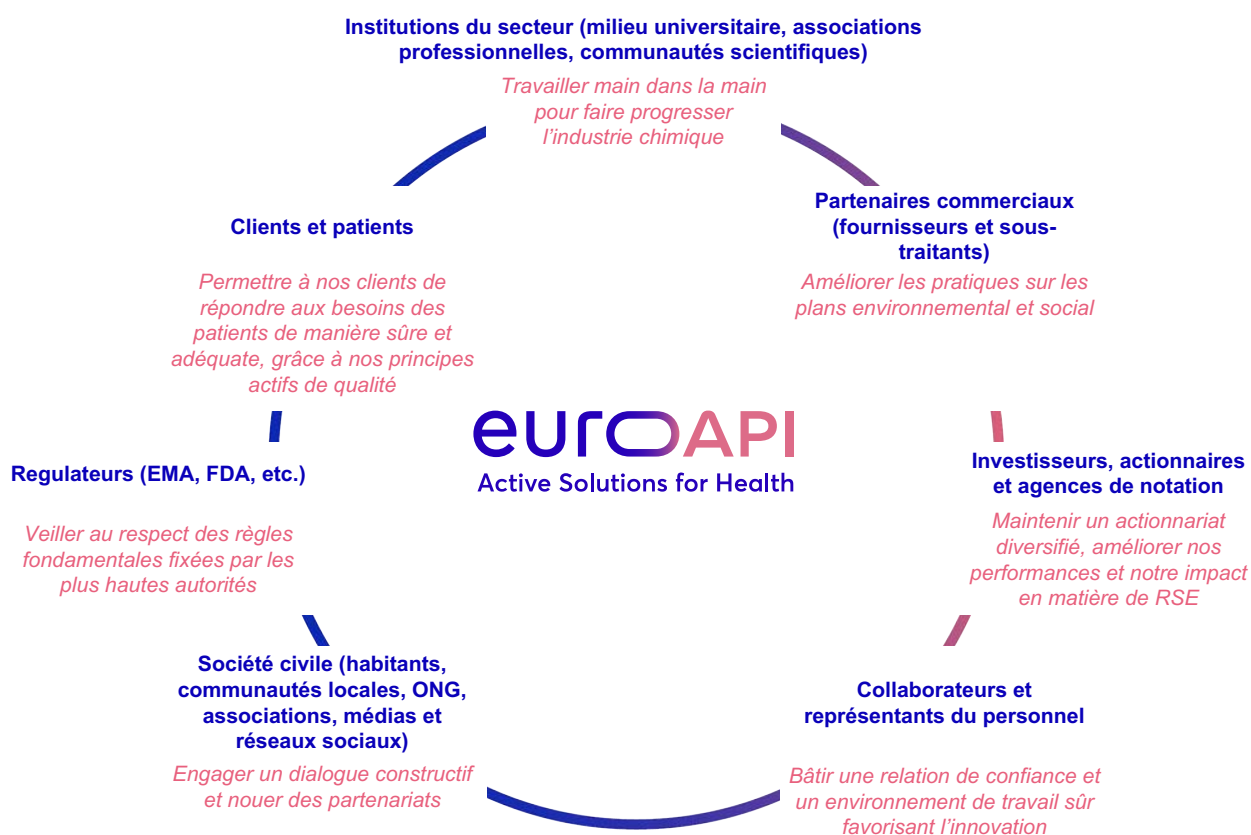
### 5.1.3 Le dialogue avec les parties prenantes du Groupe

Pendant la phase de consultation sur sa stratégie ESG, le Groupe a commencé par envoyer en 2021 une enquête à ses différentes parties prenantes internes et externes, avec le soutien d'une agence externe, afin de produire une analyse de matérialité solide.

Il a transmis son enquête à toutes ses catégories de parties prenantes : clients, fournisseurs, principaux leaders d'opinion de la société ou sectoriels et partenaires financiers.

En complément de cet exercice stratégique, le Groupe a consulté ses salariés de manière directe et indirecte par l'intermédiaire de leurs représentants.

La carte des parties prenantes ci-dessous indique les sujets spécifiquement associés aux différentes catégories de parties prenantes et la stratégie d'engagement du Groupe avec chacun d'entre eux. L'infographie ci-dessous présente de plus amples informations sur l'engagement des parties prenantes.



Les relations du Groupe avec ses clients reposent sur une démarche de communication ouverte et respectueuse, qui a été érigée en valeur fondamentale. EUROAPI sollicite leur avis de manière proactive et systématique par divers moyens, notamment des enquêtes régulières et des demandes de retour d'information. Ces données servent à mesurer la satisfaction des clients, et permettent de réaliser un suivi continu des performances et de les améliorer.

### Lobbying

Les activités de lobbying du Groupe visent à promouvoir la fabrication de principes actifs et d'intermédiaires pharmaceutiques dans des installations en France et en Europe.

Ces activités sont soumises à la législation nationale, européenne et internationale, ainsi qu'à des normes internes rigoureuses, définies dans la [charte du lobbying responsable](#) du Groupe.

Aucun don n'a été versé à des partis politiques, des représentants élus ou des institutions apparentées en 2023.



## Relations avec les communautés locales

Le Groupe s'engage à travailler avec les parties prenantes à l'échelle locale, notamment les autorités municipales, les entreprises et les habitants, afin de soutenir les économies et les collectivités locales. EUROAPI s'appuie sur les connaissances et l'expertise locales des équipes de ses six sites européens pour répondre à cet engagement.

L'impact environnemental, social, sociétal et économique direct et indirect des activités du Groupe est examiné par l'équipe dirigeante lors de réunions régulières.

La stratégie de collaboration du Groupe avec les communautés locales repose sur trois piliers :

- **Soutenir les économies locales**
  - Le Groupe participe activement à des initiatives économiques et contribue, à l'échelle locale, à des programmes de développement régional, notamment en s'inscrivant auprès des chambres de commerce concernées.
  - Le Groupe s'engage à offrir aux diplômés et aux demandeurs d'emploi la possibilité d'accéder à un emploi qualifié, et participe régulièrement à des événements de recrutement et à des salons pour l'emploi. Pour ce qui est des sites excentrés, le Groupe travaille avec d'autres employeurs et met en commun ses offres d'emploi afin de toucher un plus grand nombre de personnes.
  - La Société travaille avec un certain nombre d'associations locales.
- **Garantir la sécurité et assurer la prévention des risques**
  - Cinq des six sites classés SEVESO<sup>(6)</sup> du Groupe disposent de capacités d'intervention d'urgence, qui comprennent des véhicules d'urgence sur site, des réserves d'eau, du matériel de lutte contre l'incendie et des véhicules d'extinction. Tous les équipements font l'objet d'inspections de sécurité régulières.
  - Le Groupe travaille également avec les services d'incendie et de police locaux pour proposer aux écoles, aux autorités, aux entreprises et à d'autres parties prenantes locales des formations en intervention de crise.
  - EUROAPI évalue son impact sur les populations dans le cadre de plans de continuité des activités, et a mis en place des procédures d'intervention de crise spécifiques à chaque site.
- **Réduire au minimum l'impact du Groupe sur l'environnement**
  - EUROAPI modernise ses infrastructures et ses procédés afin de réduire la consommation de ressources naturelles locales. En 2023, le Groupe a investi 3 millions d'euros pour installer sur le site de Vertolaye une unité de refroidissement à la pointe de la technologie, plus économe en ressources.
  - EUROAPI a réalisé une analyse approfondie de son empreinte en eau ainsi qu'une évaluation d'impact en vue d'améliorer, à partir de 2023, le plan de remédiation actuellement en place.
  - L'offre de transport locale est régulièrement examinée afin de favoriser l'utilisation des transports en commun par les collaborateurs, et de pallier les éventuelles lacunes en mettant en place des programmes de transport propres au Groupe.

<sup>(6)</sup> Le Groupe exploite quatre installations SEVESO « seuil haut » (Vertolaye, Francfort, Budapest et Brindisi) et une installation SEVESO « seuil bas » (Saint-Aubin-lès-Elbeuf).

Le tableau ci-dessous présente le nombre et le type d'interactions avec l'ensemble des parties prenantes du Groupe.

Parties prenantes	Sujet abordé	Actions en 2023	Exemples
<b>Institutions du secteur (milieu universitaire, associations professionnelles, communautés scientifiques)</b>	Innovations technologiques, formation des stagiaires Cadre économique et environnemental et sujets propres au Groupe	Le Groupe a noué des partenariats avec plus de 30 associations sectorielles et universités scientifiques, que ce soit à l'échelle locale ou nationale.  Notamment, le Groupe cofinance des doctorats et contribue à des événements scientifiques, comme les symposiums de la Japanese Society for Process Chemistry.  Dans le cadre de nombreux événements professionnels et de visites de sites, le Groupe permet à des étudiants de bénéficier de l'expérience de ses collaborateurs à travers des simulations d'entretien, et de se confronter à des situations concrètes, ce qui les aide à préparer leur avenir.	MEDEF Paris Syndicat de l'industrie chimique organique de synthèse et de la biochimie (SICOS) France Chimie Chambre de commerce du Suffolk Association allemande de l'industrie chimique (VCI)  Université de Bari (Italie) Initiative Gesundheitsindustrie Hessen (IGH) avec l'Institut Max Planck de recherche sur les polymères (MPI-P) et l'Institut Max Planck de chimie (MPI-C)
<b>Partenaires commerciaux (fournisseurs et sous-traitants)</b>	Qualité, sécurité des commandes, innovation, coûts, risques et respect du Code d'Éthique et de la feuille de route ESG	Le Groupe dispose d'un portail dédié aux fournisseurs, qui lui permet d'interagir régulièrement avec tous ses fournisseurs et de partager des informations actualisées.  En outre, l'équipe des Achats du Groupe organise régulièrement des bilans d'activité, des visites des locaux de fournisseurs et, pour les événements importants, envoie des lettres directement rédigées par le Directeur des achats.  Les équipes de la qualité et de la chaîne d'approvisionnement du Groupe sont également des contacts privilégiés pour les fournisseurs. Des audits de qualité et des documents d'enregistrement sont tenus à jour de manière continue.	Le déploiement d'un système d'évaluation des fournisseurs et le programme d'achat responsable entraînent une multiplication des interactions entre le Groupe et ses fournisseurs.  Les équipes achats ont participé au CPhI à Barcelone, où elles ont rencontré des centaines de fournisseurs, et ont participé à près de 60 réunions individuelles lors de revues d'activités et de visites (internes et externes).
<b>Investisseurs, actionnaires et agences de notation</b>	Résultats, modèles d'affaires/gamme de produits, actualités	Les membres du Comité Exécutif du Groupe ont participé à des conférences d'analyste et à des roadshows financiers réguliers.  Le département Relations Investisseurs a organisé deux conférences téléphoniques semestrielles sur les résultats financiers et extra-financiers à l'intention des investisseurs et interagit avec de nombreuses agences de notation ESG et banques.	Les informations sont disponibles sur le site Internet du Groupe. Pour plus d'informations sur la communication avec les investisseurs, veuillez suivre ce lien Pour en savoir plus sur les notations ESG, veuillez suivre ce lien
<b>Collaborateurs et représentants du personnel</b>	<b>Conditions de travail, revue des activités, sécurité et protection de l'environnement</b>	Dialogue social : accords, élections des représentants des salariés en France. Le Comité d'entreprise européen, qui vise à faciliter le partage d'informations entre les différents pays, s'est réuni régulièrement.  En 2023, de nombreuses initiatives et événements ont été organisés sur les sites du Groupe : <ul style="list-style-type: none"> <li>• formations sur la diversité et l'inclusion ;</li> <li>• sensibilisation à la protection de l'environnement ;</li> <li>• sensibilisation à la culture de la sécurité ;</li> <li>• sensibilisation à la culture de la qualité.</li> </ul> Un programme interne de promotion de la santé et du bien-être est proposé aux collaborateurs au niveau local ou du Groupe. Il comprend notamment des campagnes de vaccination contre la grippe, ainsi que des séances de sensibilisation à la santé mentale et au cancer du sein.	<b>Formations aux premiers secours, à l'inclusion, et à la gestion des personnes organisées par l'équipe Ressources Humaines, séances sur la gestion des personnes, initiation à la langue des signes, sensibilisation à la sobriété énergétique, etc.</b>  <b>Des programmes portant sur la culture de la qualité et de la sécurité sont organisés tous les ans dans l'ensemble des sites et animés par les fonctions compétentes.</b>  <b>Défi mondial de marche à pied à l'échelle du Groupe.</b>  <b>Organisation de plusieurs journées « amenez votre enfant au travail »</b>

Parties prenantes	Sujet abordé	Actions en 2023	Exemples
<b>Société civile (habitants, communautés locales, ONG, associations, médias et réseaux sociaux)</b>	Emploi, sécurité et protection de l'environnement	<p>Conformément à sa stratégie de collaboration avec les communautés locales, le Groupe entretient des partenariats avec bon nombre d'ONG et d'hôpitaux locaux qui répondent aux besoins des populations. Ces partenariats concernent notamment des dons de sang, de vêtements et de repas, ainsi que des collectes de fonds.</p> <p>Le Directeur général et les membres du Comité Exécutif de la Société ont participé à divers événements avec des journalistes et le Groupe a publié 21 communiqués de presse qui ont donné lieu à plusieurs centaines d'articles dans la presse internationale.</p> <p>Plus de 14 000 personnes se sont abonnées au compte LinkedIn du Groupe depuis sa création en mai 2022.</p>	Plusieurs visites de sites et entretiens avec des journalistes ont été organisés localement, notamment une rencontre avec une télévision allemande, et une rencontre avec le directeur d'un journal en ligne en Italie.
<b>Autorités et régulateurs (UE, EMA, FDA, etc.)</b>	Conformité, sécurité et protection de l'environnement	<p>EUROAPI a participé au projet important d'intérêt européen commun (PIIEC) et a soumis à ce titre plusieurs projets, qui sont en cours d'examen par la Commission européenne. S'inscrivant dans une démarche durable, ces projets innovants visent à contribuer à couvrir, d'ici à 2030, les besoins en médicaments critiques, tels que les antibiotiques macrolides et les corticostéroïdes, qui sont aujourd'hui importés.</p> <p>Conformément à sa Charte du lobbying responsable, EUROAPI mène des activités de lobbying dans le but de développer la production française et européenne de principes actifs et d'intermédiaires pharmaceutiques.</p> <p>Audits par les autorités : le site de Budapest a fait l'objet d'un audit en novembre 2023.</p>	Des visites à l'intention d'autorités nationales ou régionales ont été organisées localement : visites de parlementaires sur le site de Francfort, réunions dans des ministères et avec des membres du parlement d'autres pays, etc.
<b>Clients et patients</b>	Offre de produits, innovation technologique, approvisionnement, qualité des produits, développement durable, services réglementaires, tarification, etc.	<p>Les équipes commerciales du Groupe ont participé à plus de 20 salons commerciaux et événements scientifiques en Europe, en Amérique du Nord et au Japon.</p> <p>Le Groupe mène des enquêtes pulse ponctuelles, et sollicite un retour d'information à la suite des visites et appels commerciaux.</p> <p>Les clients et futurs clients audient régulièrement les sites du Groupe, comme c'est la norme dans son secteur d'activité. Au total, 56 audits de clients ont été réalisés sur les sites d'EUROAPI.</p>	<p>Les équipes commerciales du Groupe ont participé au CPhI à Barcelone, au ChemOutsourcing en Amérique du Nord, etc.</p> <p>Trois sites ont été audités par la Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) en 2023 : Elbeuf, Harverhill et Brindisi.</p>

## 5.1.4 La stratégie ESG du Groupe

Lors de l'élaboration de sa stratégie ESG, le Groupe a établi une matrice de matérialité en s'appuyant sur les résultats d'une enquête menée en mars 2021, qui a réuni plus de 1 200 réponses de la part d'un large éventail de catégories de parties prenantes internes comme externes. Sur la base des tendances émergentes et des observations, les 17 enjeux relevés ont été considérés comme significatifs et classés selon plusieurs catégories de risque : « élevé », « très élevé » ou « critique ».

Cette matrice de matérialité, combinée à une évaluation stratégique des risques, a constitué le fondement de la stratégie ESG du Groupe et a défini le cadre de sa déclaration de performance extra-financière.



Ainsi, la stratégie ESG d'EUROAPI répond aux besoins des parties prenantes, contribue à la croissance du Groupe, et participe à l'atténuation des risques dans plusieurs domaines. Au travers de cette stratégie nous prenons quatre engagements :



**Offrir des produits sûrs et une chaîne d'approvisionnement résiliente et responsable**

Nous fournissons des produits de grande qualité et nous efforçons d'être un partenaire fiable dans la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique.



**Accélérer l'innovation pour un environnement durable**

Nous proposons des procédés et des services innovants, conçus de manière durable.



**Créer un environnement de travail sûr et multiculturel**

Nous faisons en sorte d'offrir à nos collaborateurs un environnement sûr et épanouissant.



**Assurer une gouvernance d'entreprise de premier ordre**

Nous travaillons en permanence avec nos parties prenantes internes et externes pour promouvoir la conformité et l'équité.














Les objectifs extra-financiers importants qui ont été définis dans la feuille de route ESG du Groupe constituent des axes de travail prioritaires, chacun d'entre eux étant supervisé par un membre du Comité Exécutif.

Le tableau ci-dessous illustre les liens entre les piliers stratégiques ESG du Groupe, les différentes priorités correspondantes et les sujets les plus significatifs associés, ainsi que les objectifs et engagements d'EUROAPI.

Le sujet « Valeurs et engagement des parties prenantes », pierre angulaire de la stratégie du Groupe, s'applique à tous les niveaux de l'organisation et est traité dans la section 5.1.6.

## Engagements ESG

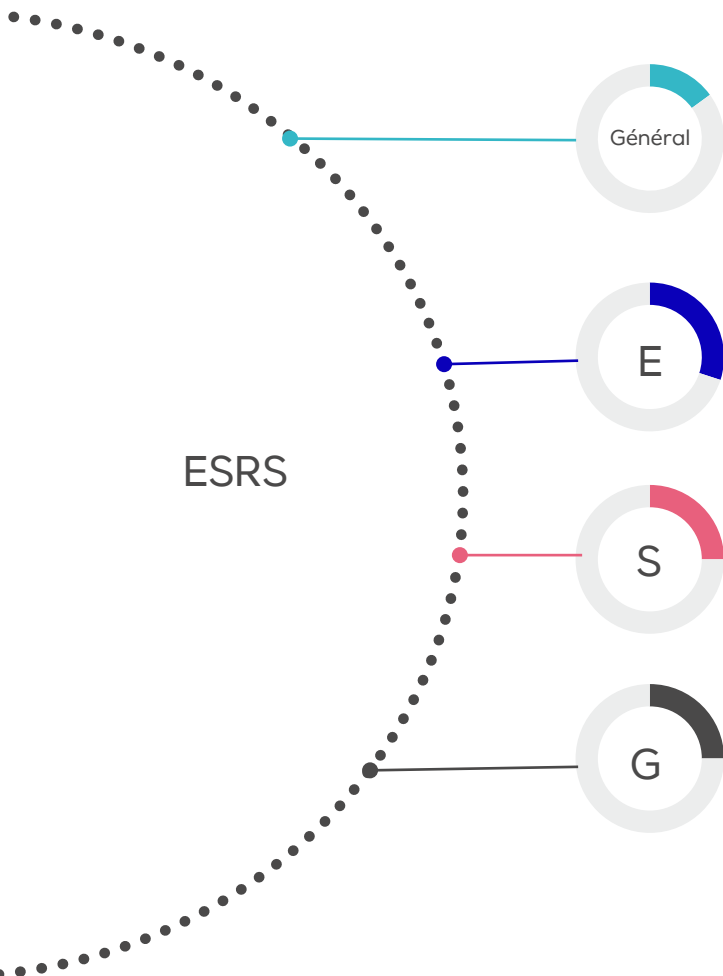
Engagements	Programmes	Sujets matériels	Politiques
Offrir des produits sûrs et une chaîne d'approvisionnement résiliente et responsable		Qualité et sécurité des produits	<u>Nos certifications délivrées par les autorités de santé</u> <u>Politique qualité</u>
		Programme d'achats responsables	Achats responsables
	Impact positif sur la société		<u>Human Rights Factsheet</u> <u>Ethics and Business Integrity Factsheet</u>
	Chaîne d'approvisionnement responsable	Chaîne d'approvisionnement résiliente	<u>Charte des relations fournisseurs</u>
Accélérer l'innovation pour un environnement durable	Tendre vers l'innovation responsable	Innovation responsable	<u>Environmental Sustainability Factsheet</u>
	Empreinte environnementale et réduction des déchets	Lutte contre le changement climatique	
		Empreinte environnementale des activités de production	<u>EUROAPI Politique HSE</u>
Gestion responsable des déchets			
Créer un environnement de travail sûr et multiculturel	Sécurité et bien-être	Santé et sécurité au travail	<u>EUROAPI Politique HSE</u>
		Dialogue social	<u>Human Rights Factsheet</u>
		Conditions de travail et rémunération de qualité	<u>Droit à la déconnexion</u>
	Développement interne	Gestion des talents et développement personnel	<u>DE&amp;I and Talent Management Factsheet</u>
Diversité et égalité des chances	Diversité et égalité des chances		
Assurer une gouvernance d'entreprise de premier ordre	Conformité et éthique des affaires	Conformité et éthique	<u>Code d'Éthique</u>
			<u>Ethics and Business Integrity Factsheet</u>
			<u>Charte des relations fournisseurs</u>
			<u>Code de Conduite des Fournisseurs</u>
			<u>Human Rights Factsheet</u>
	<u>EUROAPI Ethics Line</u>		
	Valeur partagée et engagement des parties prenantes	<u>Charte du lobbying responsable</u>	

ODD	Objectifs	Taux de réalisation 2023
		
	<p>100 % des sites certifiés ISO 14001/50001 d'ici 2023</p>	<p>100 %</p> 
	<p>100 % des sites alimentés en électricité achetée d'origine renouvelable d'ici 2025</p>	<p>83 %</p> 
	<p>Réduction de 30 % des émissions de CO<sup>2</sup> (par rapport à 2020) d'ici 2030 (scopes 1 et 2)</p>	<p>65 %</p> 
	<p>Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (LTI) de 1,5 pour 1 000 000 d'heures travaillées d'ici 2025</p>	<p>60 %</p> 
	<p>Taux de fréquence total des accidents du travail (TRI) de 2,5 pour 1 000 000 d'heures travaillées d'ici 2025</p>	<p>88 %</p> 
	<p>30 % de femmes au sein de l'équipe dirigeante d'ici 2025</p>	<p>100 %</p> 
	<p>100 % des formations au Code d'Éthique réalisées</p>	<p>95 %</p> 
	<p>100 % des formations au RGPD réalisées</p>	<p>94 %</p> 

## 5.1.5 Conformité à la CSRD : mise à jour et plan d'action de préparation

À partir du 1er janvier 2024, la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (UE 2022/2464, dite CSRD) entrera en vigueur et remplacera la directive sur la publication d'informations non financières (NFRD), étendant son champ d'application. Le premier ensemble de normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS) qui s'inscrit dans le cadre du pacte vert pour l'Europe a été publié par la Commission européenne le 31 juillet 2023, et transposé en droit français en décembre de la même année (JORF n° 0283 du 7 décembre 2023, texte 19). Ces nouvelles règles visent à améliorer la qualité, la cohérence, la comparabilité et la transparence du reporting sur la durabilité.

Les entreprises seront désormais tenues d'appliquer le principe de « double matérialité » et de publier des informations sur leurs risques, opportunités et impacts importants en lien avec les questions de développement durable.



### ESRS 2

Évaluation générale, de la stratégie, de la gouvernance et de la matérialité

### ESRS E1

Changement climatique

### ESRS E2

Pollution

### ESRS E3

Ressources aquatiques et marines

### ESRS E4

Biodiversité et écosystèmes

### ESRS E5

Ressources et économie circulaire

### ESRS S1

Effectif propre

### ESRS S2

Travailleurs dans la chaîne de valeur

### ESRS S3

Communautés affectées

### ESRS S4

Consommateurs et utilisateurs finaux

### ESRS G1

Conduite des affaires

En tant que grande entreprise d'intérêt général employant plus de 500 personnes et réalisant un chiffre d'affaires de plus de 40 millions d'euros, EUROAPI est considérée comme une grande entreprise au sens défini par la NFRD et est tenue, à ce titre, de publier en 2025 son rapport CSRD concernant l'exercice 2024.

En guise de première étape vers la conformité à la directive CSRD, le Groupe a commencé à effectuer un certain nombre d'évaluations, notamment une analyse de double matérialité ainsi qu'une analyse des lacunes.

## Analyse de double matérialité

En 2023, le Groupe a réalisé une analyse de double matérialité afin de mieux comprendre son impact sur l'environnement et les facteurs de risque en matière de développement durable. Le reporting ESG du Groupe s'appuiera sur les conclusions de cette analyse.

Le principe de double matérialité repose sur :

- la matérialité d'impact : informations sur l'impact de l'entreprise déclarante sur l'économie, l'environnement et les personnes à l'intention de différentes parties prenantes : investisseurs, collaborateurs, clients, fournisseurs, communautés locales, etc. ; et
- la matérialité financière : informations sur la création de valeur économique au niveau de l'entreprise déclarante à l'intention des investisseurs (actionnaires).

L'analyse de double matérialité a été réalisée selon un processus en quatre étapes :

### 1 – Identification des enjeux

Les enjeux de développement durable susceptibles d'avoir une incidence sur le Groupe ont été identifiés pour ajout à la longue liste des éléments pour l'analyse de matérialité.

### 2 – Analyse préliminaire de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

En s'appuyant sur les connaissances d'EUROAPI sur ses propres activités, les études existantes, les études

de marché, etc., les équipes responsables de l'ESG et de la gestion des risques ont produit une première ébauche de matrice de double matérialité en vue de consulter les parties prenantes.

### 3 – Mise à l'épreuve de l'analyse préliminaire à travers des entretiens avec les parties prenantes

Les parties prenantes internes ont été consultées sur cette ébauche par le biais d'entretiens individuels ou d'enquêtes collectives.

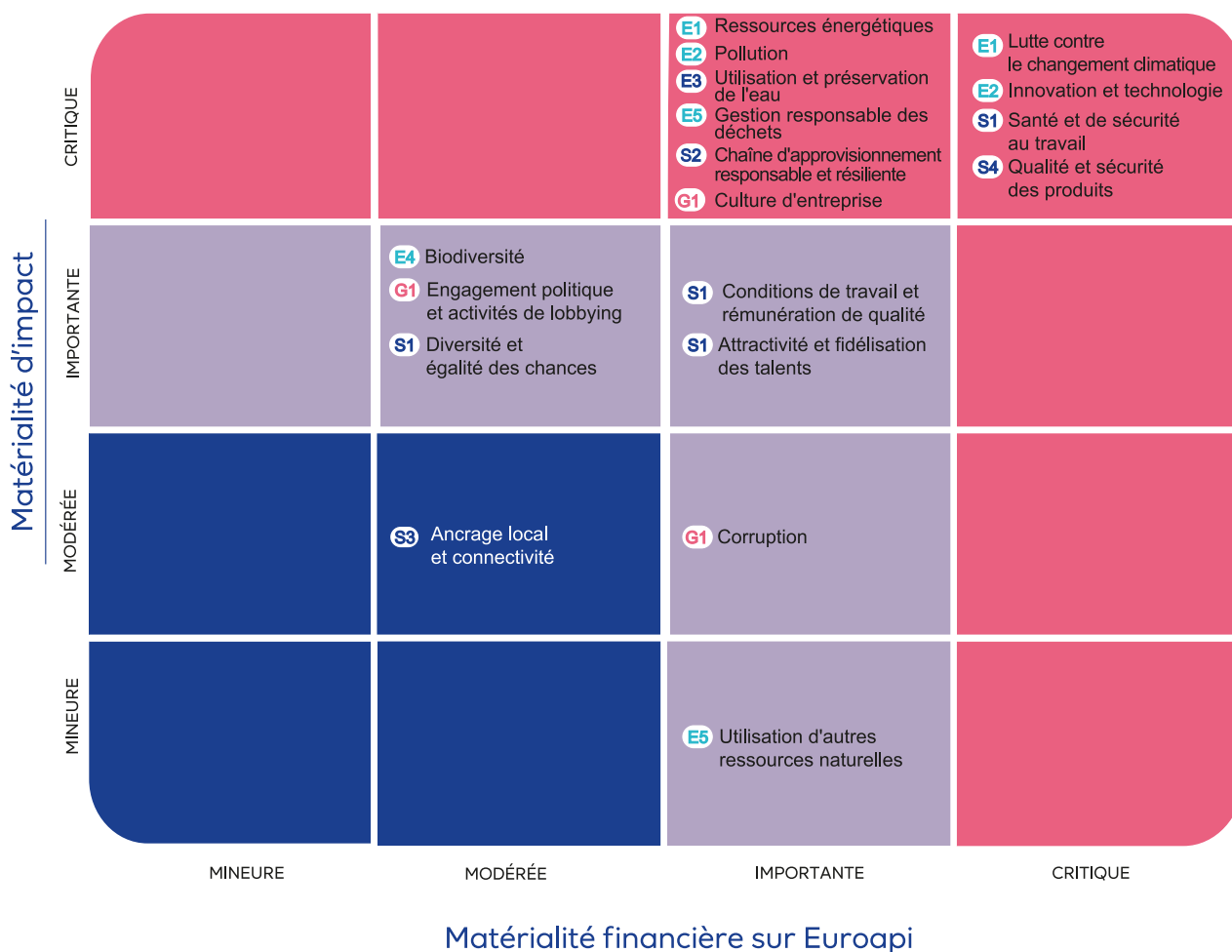
### 4 – Examen et validation par le Comité de pilotage ESG d'EUROAPI

Une analyse préliminaire de double matérialité a été réalisée en 2023 en vue de préparer le Groupe à se conformer à la directive CSRD.

Une ébauche de matrice a été transmise au Comité de pilotage ESG pour revue de la matérialité financière. Cette matrice a ensuite été approuvée avant d'être présentée au Comité ESG.



Les résultats de ce processus d'analyse et de consultation sont représentés ci-dessous.



**EX** ESRS Environnement

**SX** ESRS Social

**GX** ESRS Gouvernance

Les résultats de cette analyse aideront EUROAPI à se préparer au respect de la nouvelle directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (*Corporate Sustainability Reporting Directive* dite CSRD) et serviront à affiner la stratégie ESG du Groupe à l'avenir.

## Plan d'action pour préparer le Groupe à se conformer à la directive CSRD

Afin de préparer la mise en conformité avec la future directive CSRD, EUROAPI a procédé à une analyse visant à mettre en évidence les écarts entre ses pratiques de reporting actuelles et celles que la société devra appliquer à partir de 2025 pour chaque indicateur de chacune des ESRS.

Il en est ressorti un plan d'action détaillé pour chaque fonction, qui intègre l'obligation de publier les informations suivantes :

- indicateur de mesure ou objectif ;
- niveau de priorité et calendrier ;
- ressources ;
- mise en œuvre progressive.

Le plan d'action mis en place par EUROAPI pour préparer la mise en conformité avec la CSRD est piloté par l'équipe ESG, en collaboration avec l'équipe financière et les autres directions concernées. En 2024, des mises à jour régulières sur le déploiement de ce plan d'action seront présentées au Comité de pilotage ESG.

L'établissement d'une feuille de route de décarbonation alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris est l'une des exigences de la directive CSRD.

En 2023, le Groupe a finalisé sa feuille de route de décarbonation. Celle-ci a été bâtie en s'appuyant sur une consultation interne des investissements existants, sur les données relatives aux scopes 1, 2 et 3 publiés en 2022 et sur l'accompagnement d'un prestataire externe en ce qui concerne la méthodologie à employer. Des leviers de décarbonation et un ensemble clair d'actions ont été identifiés, et des programmes ont été lancés.

Compte tenu de la revue stratégique récemment annoncée par EUROAPI (voir [le communiqué de presse](#)), les hypothèses concernant la croissance et le périmètre de ses activités et l'expansion du Groupe pourraient devoir être révisées. Une nouvelle version de cette feuille de route pourrait devoir être examinée et validée en 2024.

Les principaux objectifs et délais définis dans la feuille de route, qui sont conformes aux objectifs à court terme de l'Accord de Paris, sont les suivants :

- 42 % de réduction des émissions des sites (scopes 1 et 2) d'ici à 2030 (par rapport à 2022) :
  - Prévisions détaillées jusqu'à 2030 pour les scopes 1 et 2
  - Plan de réduction des émissions basé sur les investissements prévus (CapEx et OpEx)

- 25 % de réduction des émissions de scope 3 (matériaux, traitement des déchets et transport) d'ici à 2030 (par rapport à 2022) :
  - Prévisions des émissions du scope 3 jusqu'en 2030
  - Objectif de réduction fondé sur la mise en œuvre d'actions et l'efficacité des programmes
- 90 % de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 d'ici à 2050 (par rapport à 2022) :
  - Objectif de réduction fondé sur les stratégies de réduction des émissions prévues entre 2030 et 2050

À l'heure actuelle, le Groupe ne s'est pas penché sur la neutralisation des émissions résiduelles en vue d'atteindre la neutralité carbone.

Le tableau ci-dessous présente un aperçu des résultats associés à ces objectifs. La feuille de route est décrite plus en détail à la section 5.3.2 Réduire au minimum l'impact du Groupe sur l'environnement.

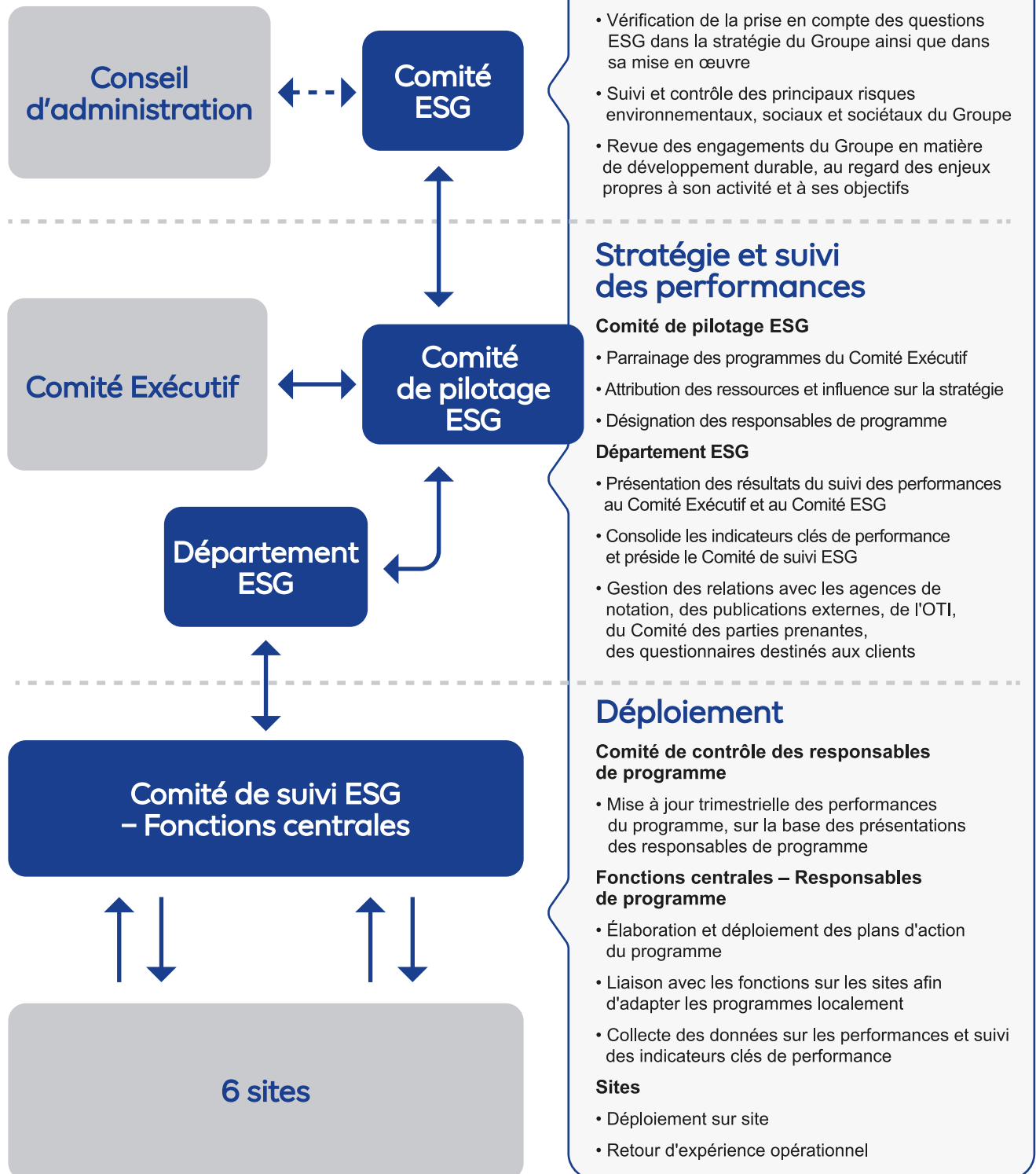
La gouvernance et les actions associées aux objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 d'ici à 2050 sont en cours d'examen.

Objectifs	Gouvernance	Mesures	CapEx (en M€)
Réduction des émissions des scopes 1 et 2 de 42 % d'ici à 2030 (par rapport à 2022)	Validation par le Comité de pilotage ESG Approbation de l'objectif au niveau des sites	En 2023, 11 actions (dont 5 actions principales contribuant à 83 % du potentiel de décarbonation) avaient été mises en œuvre, étaient en cours de mise en œuvre, ou en cours d'évaluation	41 M€
Réduction des émissions de scope 3 de 25 % d'ici à 2030 (par rapport à 2022)	Validation par le Comité de pilotage ESG Approbation de l'objectif au niveau des fonctions	10 actions identifiées. Les éléments contribuant le plus à la réduction de ce type d'émissions sont les programmes de régénération des solvants, d'approvisionnement durable et d'optimisation du nettoyage, en plus de l'innovation responsable	Non abordé à ce stade
Réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 de 90 % d'ici à 2050 (par rapport à 2022)	Non abordé à ce stade	Non abordé à ce stade	Non abordé à ce stade

## 5.1.6 La gouvernance ESG du Groupe

La gouvernance ESG est intégrée à l'ensemble de l'organisation et est mise en œuvre par le biais de groupes de travail sur des sujets et des objectifs spécifiques.

Le critère de performance collective dédié à l'ESG était l'un des critères du programme de rémunération variable annuel, le plan d'incitation à court terme de l'équipe de direction élargie qui concerne également le Comité Exécutif du Groupe et les postes de direction de l'entreprise.



## 5.1.7 Contribution aux objectifs de développement durable des Nations Unies

Le Groupe est conscient des défis auxquels le monde est confronté et de sa part de responsabilité dans la création d'un avenir meilleur et plus durable pour tous.

C'est la raison pour laquelle l'un des premiers engagements pris par le Groupe a été de devenir signataire des dix principes universels du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) liés aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

**WE SUPPORT**



Le Pacte mondial des Nations Unies est l'initiative basée sur le volontariat la plus importante au monde qui met avant les engagements de durabilité et la responsabilité des entreprises.

Par cette signature, EUROAPI a décidé de rejoindre des milliers d'entreprises du monde entier qui s'engagent à ce que leurs opérations et leurs stratégies respectent dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, et à contribuer aux objectifs des Nations Unies incarnés par les ODD.

Le Groupe considère les 17 ODD comme un cadre lui permettant de réaliser ses futures ambitions en matière de durabilité et les a ainsi intégrés dans sa feuille de route ESG. La feuille de route ESG du Groupe inclut les 17 ODD des Nations Unies. En tant qu'acteur clé de l'industrie pharmaceutique, EUROAPI a identifié les cinq ODD présentés ci-après comme particulièrement pertinents au regard de ses activités. En novembre 2023, l'impact des activités du Groupe sur ces ODD s'est accru avec l'acquisition de Bianco, une CDMO (*Contract Development Manufacturing Organization*) spécialisée dans les oligonucléotides, dont les activités portent principalement sur des projets complexes et personnalisés, de petite échelle et à un stade précoce (de la phase préclinique à la phase I) (voir le [communiqué de presse](#)).



3 BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE

### Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Avec un portefeuille de plus de 200 principes actifs pharmaceutiques, le Groupe répond à un large éventail de besoins médicaux, couvrant chacun des 14 groupes de classification anatomique, thérapeutique et chimique définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Près de 46 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2023 provient des principes actifs pharmaceutiques figurant sur une liste des médicaments essentiels et des médicaments présentant un intérêt thérapeutique majeur<sup>(1)</sup>. À titre d'exemple, EUROAPI produit de la rifampicine, l'un des antibiotiques les plus couramment utilisés pour traiter la tuberculose et qui figure sur la liste des médicaments essentiels de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

EUROAPI a participé au projet important d'intérêt européen commun (PIIEC) et a soumis à ce titre plusieurs projets, qui sont en cours d'examen par la Commission européenne. Ces projets innovants visent à contribuer à couvrir, d'ici à 2030, les besoins en médicaments critiques, tels que les antibiotiques macrolides et les corticostéroïdes, qui sont aujourd'hui importés.

La qualité des médicaments et la résilience de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique sont des sujets clés pour la santé publique. Ces dernières années, des événements tels que la pandémie de Covid 19, les pénuries de médicaments, et l'augmentation du coût de l'énergie, ainsi que le contexte géopolitique, ont mis en exergue l'importance de garantir la disponibilité des médicaments dans nos sociétés.

C'est pourquoi le Groupe s'est engagé à contribuer à l'approvisionnement de certains médicaments essentiels en France et en Europe, en augmentant sa capacité de production d'analgésiques opioïdes grâce à des procédés innovants, et en relançant le projet de production d'antibiotiques et d'anti-inflammatoires ([voir le communiqué de presse](#)).

Le Groupe s'efforce d'être un fournisseur fiable en toute circonstance. Outre les projets de relocalisation, il a mis en place un programme de sortie du mono-sourcing et dispose de stocks de sécurité offrant une solution de repli en ce qui concerne l'approvisionnement en matières premières critiques. Par ailleurs, le Groupe met en œuvre un plan de continuité des activités pour faire face aux aléas et adapter son stock aux exigences réglementaires. Il déploie également un programme d'achat responsable.

Enfin, grâce à ses CDMOs et à l'acquisition récente de Bianco, le Groupe fournit à ses clients des principes actifs pharmaceutiques pendant leurs phases d'essais cliniques, et garantit l'approvisionnement une fois le brevet obtenu, facilitant ainsi l'accès des patients à l'innovation.

(1) OMS, UE, France et Allemagne.



5 ÉGALITÉ ENTRE  
LES SEXES

### Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Dans le cadre de sa politique ESG, le Groupe s'engage en faveur de la diversité et entend créer un environnement de travail inclusif pour tous ses collaborateurs. Cet objectif vise à améliorer la représentation de la diversité au sein des effectifs du Groupe au niveau local et au siège, tant au stade de l'embauche que dans l'évolution des carrières professionnelles.

Le Groupe entend également favoriser une représentation équilibrée des femmes et hommes à tous les niveaux d'ancienneté et de hiérarchie et promouvoir l'égalité des chances pour les salariés sous-représentés.

Un réseau axé sur la diversité, l'équité et l'inclusion a été créé et lancé en 2023. Depuis le 1er janvier 2022, le Groupe accorde au moins 14 semaines de congé parental rémunéré à tout salarié accueillant un nouvel enfant, pour autant que le salarié soit reconnu comme le parent de l'enfant sur la base de la législation ou de la pratique locale.

Par ailleurs, pour ce qui concerne la gouvernance du Groupe, le Conseil d'administration est composé de 12 membres, dont 7 femmes au 31 décembre 2023, dans le respect des dispositions combinées des articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration.



### Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

La sécurité des collaborateurs et des sous-traitants du Groupe est une priorité :

- Le Groupe a mis en place un programme de prévention de la sécurité comprenant des visites de l'équipe dirigeante et des formations obligatoires sur tous ses sites. C'est pourquoi, d'ici 2025, il s'engage à atteindre un taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (Lost Time Injury, LTI<sup>(1)</sup>) égal ou inférieur à 1,5 et un taux de fréquence global des accidents du travail (Total Recordable Injury, TRI<sup>(2)</sup>) égal ou inférieur à 2,5.
- Le Groupe promeut également la santé et le bien-être de ses employés par le biais de ses programmes Wellness4All. Il a organisé en octobre 2023 le premier programme Wellness, qui consiste à faire participer les collaborateurs de tous les sites et pays à un défi de marche à pied durant tout un mois.

En tant que signataire de l'initiative du Pacte mondial des Nations Unies, le Groupe s'engage à soutenir et à respecter la protection des droits humains proclamés au niveau international, et à prendre des mesures garantissant qu'il ne se rend pas complice d'éventuelles violations des droits humains commises par ses partenaires commerciaux.

Par conséquent, le Groupe collabore en permanence avec ses parties prenantes externes pour promouvoir un travail décent pour tous. Ses fournisseurs doivent se conformer à son Code de Conduite des Fournisseurs pour ce qui a trait au travail des enfants, au travail forcé, à la violence et aux préjudices, à la discrimination, à la santé et à la sécurité. Les fournisseurs du Groupe doivent mettre en place un système de gestion et former leur personnel afin de :

- mettre en œuvre et respecter le Code de Conduite des Fournisseurs du Groupe ;
- veiller au respect des lois et réglementations locales et nationales.

Le processus d'intégration et la poursuite des relations commerciales entre le Groupe et les fournisseurs dépendent de leur respect du Code de Conduite.

Le Groupe et ses fournisseurs doivent se conformer aux obligations réglementaires en matière de droits de l'homme, en particulier aux normes internationales telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La Fiche d'information du [Groupe relative aux Droits de l'homme](#) est disponible sur son site Internet.

(1) Pour les salariés d'EUROAPI, pour 1 000 000 d'heures de travail.

(2) Pour les salariés d'EUROAPI pour 1 000 000 d'heures de travail.



### Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

Avec plus de 150 ans d'expérience dans la production de principes actifs pharmaceutiques, le Groupe est le premier producteur européen de principes actifs pharmaceutiques à base de petites molécules, avec six sites de production qui fonctionnent en conformité avec les BPF et sont certifiés par les autorités de santé :

- en France, à Vertolaye depuis 1939 et à Saint-Aubin-Lès-Elbeuf depuis 1946 ;
- en Allemagne, à Francfort depuis 1863 ;
- en Hongrie, à Budapest depuis 1910 ;
- en Italie, à Brindisi depuis 1996 ;
- au Royaume-Uni, à Haverhill depuis 1981.

Ces sites, forts d'un bilan solide, offrent une grande variété de technologies de pointe en Europe et jouissent d'une grande expérience, notamment dans les domaines suivants :

- le séchage par atomisation (spray drying) ;
- la micronisation ;
- la chimie en phase solide (peptides et oligonucléotides) ;
- la fermentation à grande échelle et traitement en aval ;
- la chimie en flux continu (*flow chemistry*) ;
- la synthèse organique complexe ;
- la fabrication de produits à haute puissance ;
- le centre de développement : du kilo-lab au grand pilote industriel.

Cette expertise ainsi que la très large empreinte industrielle permet, par exemple, au Groupe, d'être le seul fabricant occidental de vitamine B12 et le premier fournisseur mondial de prostaglandines pour la production pharmaceutique commerciale à grande échelle. En 2023, il a investi 40 millions d'euros en France et 50 millions d'euros à Budapest dans l'amélioration de ses procédés, lui permettant d'augmenter l'efficacité de la production de deux types de principes actifs pharmaceutiques et de réduire leur impact environnemental. Au dernier trimestre 2023, le Groupe a finalisé l'acquisition de Bianco, une start-up allemande spécialisée dans la recherche et le développement (R&D) et la vente d'oligonucléotides.

La plupart de ces technologies sont uniques en Europe, et, afin de maintenir son avantage technologique et d'étendre sa capacité de production pour répondre aux besoins de ses clients, le Groupe travaille actuellement à l'élaboration d'un plan de relocalisation ainsi qu'à l'amélioration de ses procédés de fabrication.

Tous les sites de fabrication sont désormais certifiés conformes aux normes ISO 14001 (systèmes de management environnemental) et ISO 50001 (systèmes de management de l'énergie).



### Établir des modes de consommation et de production durables

Le Groupe reconnaît son rôle dans la lutte contre le changement climatique et s'engage à minimiser l'empreinte environnementale de ses activités en économisant l'eau et l'énergie, et à diminuer son impact résiduel en réduisant ses émissions, ses effluents et ses déchets. Ses objectifs environnementaux sont les suivants :

- 100 % d'électricité renouvelable sur ses sites d'ici 2025 ;
- 30 % de réduction des émissions de carbone des scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2020) ;
- la neutralité carbone de ses activités d'ici à 2050.

Le Groupe a commencé à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> en décarbonant son approvisionnement énergétique, notamment à travers l'augmentation, depuis 2022, de la part des énergies renouvelables. Il envisage également d'adopter de nouvelles technologies.

Dans l'optique de renforcer cette tendance et d'améliorer l'efficacité des procédés chimiques, un programme d'innovation responsable a été mis en place pour développer les projets en cours et soutenir des projets de chimie verte. Il vise notamment :

- le développement de la chimie verte ;
- le déploiement d'une technologie de biocatalyse afin d'améliorer les procédés de fabrication ;
- l'optimisation, sur le plan énergétique, des procédés de chimie en flux continu ;
- l'amélioration de la gestion des déchets, à travers le recyclage de composés toxiques.

Conformément à la réglementation, toutes les substances produites par le Groupe présentant un risque pour l'environnement sont identifiées, étiquetées, stockées, manipulées et expédiées de manière à prévenir et à atténuer les déversements ou les rejets accidentels dans l'environnement. Un plan de prévention et un plan d'urgence sont en place pour faire face à tout événement chronique ou accidentel présentant un risque environnemental (air, sol, eau et eaux souterraines) sur site ou à l'extérieur.

## 5.1.8 Évaluation et notations

Afin d'orienter et d'évaluer le déploiement de sa stratégie ESG, EUROAPI a sollicité plusieurs tiers indépendants. Un dialogue régulier avec des parties prenantes externes est essentiel pour évaluer les performances d'EUROAPI en matière de durabilité et aider le Groupe à se développer à l'avenir.

La performance d'EUROAPI en matière de développement durable a été publiquement reconnue à plusieurs reprises en 2023. Les principales notations obtenues sont présentées ci-dessous. Pour obtenir plus de détails, consulter le site Internet d'EUROAPI en cliquant [ici](#).

### Médaille d'argent EcoVadis



En juillet 2023, l'agence de notation Ecovadis a décerné une médaille d'argent à EUROAPI.

Au global, EUROAPI fait partie des 16 % de fabricants de produits et préparations pharmaceutiques de base les mieux notés par

EcoVadis. En matière de performance environnementale, le Groupe se hisse parmi les 3 % les mieux notés.

EcoVadis est un leader mondial en matière d'évaluation RSE des entreprises, d'informations et d'outils collaboratifs d'amélioration des performances pour les chaînes d'approvisionnement mondiales.

### Note B du CDP



Une note B a été attribuée en février 2024 par le Climate CDP (Carbon Disclosure Project) au titre de l'année

2023. La méthode de notation du CDP est en tous points conforme aux normes réglementaires et aux exigences des organismes de réglementation et permet de comparer les résultats sur le marché.

Cette note indique qu'EUROAPI, en tant que Société, prend en compte les impacts environnementaux de ses activités et veille à maintenir un bon management environnemental. Pour y parvenir, le Groupe s'appuie sur une gouvernance efficace et sur des systèmes fiables de gestion des informations HSE (santé, sécurité, environnement).

Le CDP est une organisation internationale à but non lucratif basée au Royaume-Uni, au Japon, en Inde, en Chine, en Allemagne, au Brésil et aux États-Unis, qui aide les entreprises, les villes, les États, les régions et les autorités publiques à publier des informations sur leur impact environnemental.

### Autres notations ESG pour les investisseurs

Les agences de notations ESG proposent divers outils d'évaluation de la performance et du modèle d'affaires d'une entreprise selon des critères ESG, ce qui permet d'identifier les risques et opportunités associés.

Les scores ESG peuvent servir à distinguer les entreprises affichant de bonnes performances ESG par rapport à leurs concurrents.

Agence	MSCI	ISS	ISS ESG	ecovadis	EthiFinance	SUSTAINALYTICS	CDP
		Score de qualité	Notation des entreprises				
<b>Notation</b>	BBB	<b>Gouvernance : 3</b> <b>Social : 1</b> <b>Environnement : 1</b>	C-	<b>Médaille d'argent</b>	<b>Médaille d'argent</b>	<b>Low Risk (20)</b>	<b>B</b>
<b>Année</b>	2022	2023	2023	2023	2023	2023	2023
<b>Rang</b>	De AAA à CCC	De 1 à 10	De A+ à D-	De Platine (top 1 %) à Bronze (top 50 %)	De Platine (supérieur à 80/100 et aucune controverse ESG identifiée) à Bronze au-dessus de 50/100 et aucune controverse ESG significative identifiée)	De <i>Negligible risk</i> à <i>Severe risk</i>	De A à D-



## 5.2 ENGAGEMENT N° 1 : OFFRIR DES PRODUITS SÛRS ET UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RÉSILIENTE ET RESPONSABLE



### Engagement No 1

#### Niveau d'avancement

##### Programmes

- Achats responsables
- Chaîne d'approvisionnement responsable

##### Sujets matériels

- Qualité et sécurité des produits
- Achats responsables
- Impact positif sur la société
- Chaîne d'approvisionnement résiliente



#### Principales réalisations

**56 inspections de clients menées avec succès**

**Augmentation de notre offre avec un catalogue de 30 intermédiaires et réactifs**

**46 % du chiffre d'affaires issu des principes actifs pharmaceutiques utilisés dans les médicaments présentant un intérêt thérapeutique reconnu\***

**EUROAPI a reçu une médaille d'argent de la part d'EcoVadis, dès sa première participation à l'évaluation**



\* Tel que compilé par l'OMS (juillet 2023), l'Union européenne (décembre 2023), l'ANSM (juin 2023) et le BfArM (juin 2023).

Compte tenu d'un contexte géopolitique qui influe sur la disponibilité et les prix des matières premières, l'approvisionnement en médicaments est devenu de plus en plus difficile dans de nombreuses régions du monde.

Le portefeuille du Groupe compte plus de 200 principes actifs pharmaceutiques et 46 % du chiffre d'affaires d'EUROAPI provient des principes actifs présentant un intérêt thérapeutique reconnu<sup>(1)</sup>.

Pour accroître sa fiabilité en tant que fournisseur de l'industrie pharmaceutique, EUROAPI a mis en place plusieurs initiatives visant à sécuriser sa chaîne d'approvisionnement en médicaments.

Le Groupe, qui dispose d'un bon bilan en matière de qualité et de gestion réglementaire, possède un portefeuille constitué en grande partie de molécules utilisées dans des protocoles de traitement standard établis de longue date.

Grâce à ses capacités CDMO, le Groupe joue aussi un rôle actif dans l'accès des patients aux médicaments innovants. Son offre de services comprend la fabrication de principes actifs pharmaceutiques destinés à être utilisés dans les essais cliniques avant leur commercialisation.

<sup>(1)</sup> Compilés par l'OMS (juillet 2023), l'ANSM (juin 2023), le BfArM (juin 2023) et la liste des médicaments critiques de l'Union (décembre 2023).

## 5.2.1 Assurer la qualité des produits

La sécurité des produits est un enjeu crucial pour être un fournisseur de principes actifs pharmaceutiques fiables et ainsi améliorer la santé et le bien-être des patients.

Dans le secteur de la santé, la qualité des produits est une exigence absolue. Ainsi, la qualité est au cœur des procédés de fabrication du Groupe, lesquels respectent les normes les plus strictes. En tant qu'exportateur mondial de médicaments, y compris vers des pays soumis à des cadres réglementaires stricts, le Groupe présente de solides antécédents en matière de communication transparente, tant avec les autorités sanitaires et de qualité qu'avec ses six sites de fabrication situés en Europe.

Afin d'améliorer l'accès aux marchés, le Groupe accompagne ses clients dans le processus d'enregistrement des médicaments et les conseille sur d'autres questions relatives à la réglementation dans leurs pays respectifs.

### Gouvernance de la qualité

Afin de garantir la conformité continue à la réglementation et la mise à jour des normes de qualité du Groupe, les réglementations relatives aux bonnes pratiques de fabrication (BPF), la pharmacopée et d'autres questions réglementaires font l'objet d'un suivi étroit, tant au niveau central que local. Sous la responsabilité du Directeur qualité, les managers de la qualité aident les responsables locaux de l'assurance qualité et les équipes de vente du réseau à faire connaître et à mettre en œuvre le processus d'assurance qualité défini par le Groupe. Les managers de la qualité supervisent également la mise en place de ce processus. Le Groupe estime que 15 % de ses effectifs travaillent dans l'assurance qualité.

Conçu pour offrir une certaine flexibilité, le système de gestion de la qualité intègre à la fois les normes propres à chaque gamme de produits et les attentes des clients. Il est fréquemment mis à jour afin de prendre en compte l'anticipation des changements réglementaires.

### Système de gestion de la qualité

En tant que fabricant de principes actifs pour l'industrie pharmaceutique, EUROAPI est soumis à des réglementations strictes visant à protéger la santé des patients et des collaborateurs.

Ses processus d'assurance qualité satisfont aux normes de l'industrie, notamment :

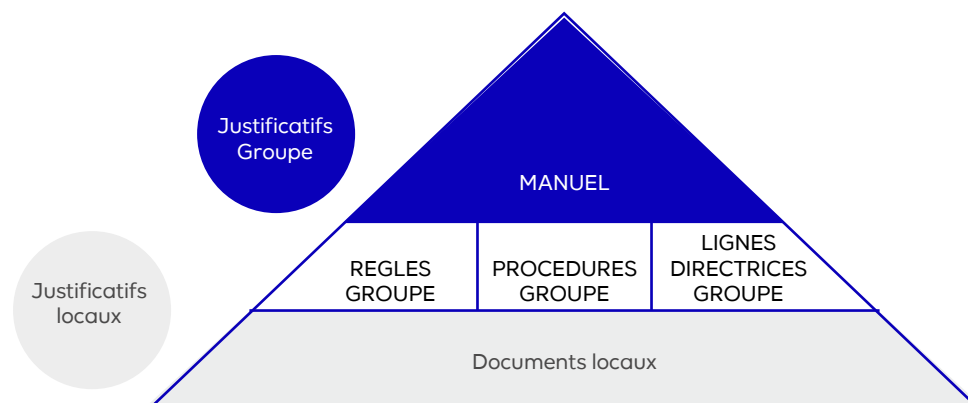
- les BPF, les BPL et les BPD ainsi que d'autres normes internationales ;
- les orientations de la FDA (Food and Drug Administration), la MHRA (Medicines & Healthcare products Regulatory Agency), l'EMA (Agence européenne des médicaments) et la DEQM (Direction européenne de la qualité du médicament et des soins de santé) et autres directives nationales ;
- les directives du Conseil international d'harmonisation des exigences techniques pour l'enregistrement des médicaments à usage humain (International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use – ICH), qui définit les normes applicables aux autorités et aux associations de l'industrie pharmaceutique aux États-Unis (FDA et PhRMA), en Europe (CE et EFPIA), au Japon (MHLW/PMDA et JPMA), en Suisse, en Chine, au Brésil et au Mexique ;
- les directives de l'OMS.

## Politiques internes

Le Groupe a également élaboré une documentation interne sur les bonnes pratiques afin d'assurer une application homogène des normes de qualité dans l'ensemble de l'organisation.

Cette documentation est alignée sur les réglementations et les règles de bonnes pratiques applicables aux procédés de fabrication, appelées de manière générale GxP.

Les normes de qualité du Groupe sont classées en fonction du processus de qualité concerné et intègrent les activités réglementées par les GxP ainsi que d'autres réglementations liées à la santé. Le graphique suivant illustre l'organisation hiérarchique de la documentation du système de gestion de la qualité du Groupe :



Le processus d'établissement, de révision, d'approbation et de distribution des normes internes ainsi que de tout document de support est détaillé dans une procédure d'entreprise dédiée.

Il existe également un processus spécifique visant à assurer la conformité aux réglementations nationales en matière de pharmacopée, c'est-à-dire les normes régissant les médicaments destinés à un usage humain ou vétérinaire. En particulier, une procédure opératoire standard définit les rôles et responsabilités respectifs des différentes parties prenantes et la manière dont ils s'articulent entre eux.

Le Groupe publie ses politiques GxP, qui peuvent être consultées par les autorités réglementaires dans le cadre d'une inspection.

Au sommet de la pyramide, la politique d'assurance qualité du Groupe constitue la pierre angulaire de son engagement envers la conformité à la réglementation et ses clients. Cette politique définit les objectifs et les orientations du Groupe en matière d'assurance qualité. La politique de qualité est supervisée par le Directeur qualité qui rend compte au Directeur général. Elle est diffusée au personnel dans l'ensemble de l'organisation.

## Inspections et audits réguliers







Des inspections régulières des sites du Groupe sont effectuées par des auditeurs internes et externes, y compris des agences gouvernementales d'inspection sanitaire, des clients et des fournisseurs.

Les conclusions de ces audits relèvent généralement de deux catégories principales :

- une conclusion critique qui requiert la mise en œuvre immédiate d'actions correctives et préventives. Les observations relevées portent sur :
  - une violation grave de la législation, des directives ou des documents sur la qualité applicables,

- une situation qui pourrait rendre un produit impropre à son utilisation ou susceptible de présenter un risque pour la santé du patient, un système d'assurance qualité inexistant, un cas de fraude (par exemple la falsification d'un produit ou d'une information) ; et
- une conclusion autre qui fait état d'observations majeures ou mineures et requiert la mise en œuvre d'actions correctives dans un délai spécifié.

Comme l'illustre le tableau suivant, chacun des sites d'EUROAPI a été approuvé par l'EMA et la FDA, ce qui témoigne de la rigueur des normes de qualité du Groupe. En 2023, l'inspection du site de Budapest par l'EMA n'a donné lieu à aucune observation critique. Un total de 56 inspections de clients ont également eu lieu sur les sites du Groupe, sans qu'aucune déficience significative n'ait été relevée.

	🇺🇸 Dernière inspection de la FDA <sup>(1)</sup>		🇪🇺 Dernière inspection de l'EMA <sup>(2)</sup>		🏠 Audits clients	
	Date	Nb. d'observations critiques	Date	Nb. d'observations critiques	Nb. d'audits en 2023	% de réussite <sup>(3)</sup>
 Vertolaye	2019	Pas d'avertissement Pas de formulaire 483 (aucune observation)	2022	0	12	100 %
 Saint-Aubin-lès-Ebeuf	2016	Pas d'avertissement Pas de formulaire 483 (aucune observation)	2021	0	7	100 %
 Francfort	2019	Pas d'avertissement Pas de formulaire 483 (1 observation, clôturée)	2022	0	10	100 %
 Budapest	2019	Pas d'avertissement Pas de formulaire 483 (aucune observation)	2023	0	19	100 %
 Brindisi	2014	Pas d'avertissement Pas de formulaire 483 (aucune observation)	2022	0	6	100 %
 Haverhill	2017	Pas d'avertissement Pas de formulaire 483 (2 observations, clôturées)	2022 <sup>(4)</sup>	0	2	100 %

(1) Depuis 2019, il existe un accord de reconnaissance mutuelle entre la FDA et l'autorité sanitaire européenne locale.

(2) Les inspections de l'EMA sont réalisées par des organismes locaux (ANSM, AIFA, RP Darmstadt, OGYEII & NEBIH).

(3) Un audit client est considéré réussi dès lors qu'il n'induit pas la perte du client.

(4) Inspection réalisée par la MHRA (Medicines & Healthcare products Regulatory Agency) au Royaume-Uni.

Remarque : Tous les sites possèdent l'accréditation « fabricant étranger » (Foreign Manufacturer Accreditation, « FMA ») nécessaire pour importer leurs produits au Japon.

Les produits d'EUROAPI n'ont été utilisés dans aucun des produits commercialisés qui ont fait l'objet d'un rappel par les autorités en 2023.

## Mise en conformité avec des règles renforcées

Les procédés de fabrication du Groupe sont conformes aux directives officielles en matière de contrôle des impuretés mutagènes.

Afin de limiter le potentiel risque cancérigène de certains principes actifs pharmaceutiques, le Groupe a passé en revue tous ses principes actifs afin d'évaluer le risque lié à la formation de nitrosamines ou de contamination croisée. Un programme pluriannuel a donc été développé pour identifier les risques d'impuretés mutagènes, conformément à la directive M7(R1) sur l'évaluation et le contrôle des impuretés (mutagènes) réactives de l'ADN dans les produits pharmaceutiques, publiée par le Conseil international d'harmonisation des exigences techniques pour l'enregistrement des médicaments à usage humain (ICH). Le Groupe a mis en place des plans de remédiation conformément aux recommandations officielles. À titre d'exemple, en octobre 2023, EUROAPI a annoncé qu'un nouveau procédé de fabrication visant à respecter la limite jugée acceptable pour les impuretés de nitrosamine était en cours de validation pour la rifampicine, l'un de ses

principes actifs. La rifampicine est l'un des antibiotiques les plus couramment utilisés pour traiter la tuberculose et figure sur la liste des médicaments essentiels de l'OMS. Le Groupe prévoit de mettre en place de nouveaux procédés de fabrication sur son site de Brindisi (Italie) afin de fournir à ses clients de la rifampicine de première qualité présentant un faible niveau de nitrosamines, conformément aux directives officielles.

En 2022, une évaluation interne menée sur son site de Budapest a mis en évidence des écarts par rapport aux bonnes pratiques en matière de documentation, concernant des dossiers de lots de production d'une prostaglandine en particulier. Un plan d'action correctif a été établi et la production a redémarré en janvier 2023. (voir le [communiqué de presse](#)).

Après avoir inspecté le site de Budapest les 23 et 24 novembre 2023, les autorités sanitaires hongroises ont confirmé que le plan mis en place par EUROAPI était adéquat, ne formulant aucune observation critique.

## Bien-être animal

En tant que fabricant de principes actifs pharmaceutiques, EUROAPI ne fabrique pas de médicaments et ne réalise donc pas d'essais

cliniques. Ainsi, aucun animal n'est utilisé dans ses procédés de fabrication ou dans ses tests d'assurance qualité. Le Groupe n'a pas l'intention d'effectuer des tests sur les animaux à l'avenir.

### 5.2.2 Garantir la continuité de l'approvisionnement

En tant que principal fournisseur de produits pour le secteur des soins de santé, EUROAPI joue un rôle déterminant pour assurer la santé et le bien-être des patients.

En 2022, le Groupe a procédé à une analyse détaillée des risques pesant sur sa chaîne d'approvisionnement, ce qui a contribué à renforcer les compétences de ses équipes. En 2023, le Groupe a effectué des recrutements pour des postes en planification logistique en vue de rationaliser son réseau logistique et de réduire sa dépendance à l'égard du fret aérien. Le Groupe entend ainsi privilégier des solutions de transport maritime afin d'accroître la résilience de son réseau de distribution.

Afin d'atténuer les pressions exercées sur la chaîne d'approvisionnement et qui sont exacerbées par le climat géopolitique actuel, le Groupe améliore son processus d'approvisionnement des matières premières. Pour y parvenir, plusieurs grands projets ont été lancés :

- Projets de relocalisation :
  - ces projets visent à retraiter sur les sites de production du Groupe les matières premières stratégiques qui ont été jugées critiques pour EUROAPI. Un projet de relocalisation concernant un intermédiaire utilisé dans la fabrication de Kétoprofène a été mené à bien à la fin 2022 ;
  - ces projets comprennent le lancement d'un catalogue (accessible [ici](#)) de plus de

30 intermédiaires et destiné aux clients qui souhaitent inclure de potentiels nouveaux fournisseurs de petites molécules, de prostaglandines, de macrolides, de réactifs et d'excipients.

- Plan de continuité des activités :  
L'objectif du plan de continuité des activités d'EUROAPI est de limiter les risques susceptibles d'affecter la capacité du Groupe à fournir ses principes actifs pharmaceutiques. En 2023, plusieurs sites ont procédé à une analyse de leurs risques et ont commencé à élaborer des plans d'action ainsi qu'à mettre en œuvre des mesures d'atténuation des risques.
- Programme de sortie du mono-sourcing (MSEP) :  
Ce programme vise à renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement du Groupe à travers la réduction de sa dépendance à des sources d'approvisionnement uniques en matières premières pour certains de ses principes actifs pharmaceutiques critiques. Ce processus implique qu'EUROAPI procède à un examen annuel de sa gamme de produits afin de déterminer lesquels de ses principes actifs pharmaceutiques critiques sont les plus exposés à un risque de pénurie et que le Groupe maintienne un stock de sécurité pour 55 matières premières critiques. En 2023, les responsables du MSEP ont collaboré avec l'équipe des Achats pour mettre en œuvre ce processus sur l'ensemble des sites.

## Renforcement de la souveraineté sanitaire

Promouvoir la souveraineté sanitaire est un enjeu important de RSE. Aussi, les initiatives visant à améliorer la sécurité de l'approvisionnement de la France et de l'Europe en médicaments essentiels permettent de répondre en grande partie à cet enjeu. En 2023, le Groupe a mis en place les initiatives suivantes :

- des projets d'investissement dans ses capacités de production et de maintien de stocks stratégiques de morphine et de ses dérivés, ainsi que de leurs antagonistes utilisés comme antidotes. À partir de 2026, le Groupe prévoit engager 70 millions d'euros d'investissements, dont environ 15 % seront consacrés à la R&D et 85 % à des CapEx. Ces investissements seront financés en partie par l'État français via le plan de relance France 2030 (voir le [communiqué de presse](#)). EUROAPI étant le premier fournisseur de médicaments à base de morphine en

France, ces investissements revêtent une dimension particulièrement importante ;

- 18 millions d'euros d'engagements d'investissements sur le site de St-Aubin-lès-Elbeuf entre 2024 et 2027. EUROAPI étant le seul fournisseur occidental de vitamine B12, l'augmentation de ses capacités de production est cruciale et permettra de réduire l'impact environnemental du Groupe de façon significative ;
- le Groupe a investi 31 millions d'euros dans son usine de Budapest entre 2024 et 2027, lui permettant ainsi de doubler sa capacité de production de prostaglandines. Ce projet comprend un nouvel atelier, un système moderne de traitement de l'air économe en énergie, des panneaux solaires et la mise en place d'un système de traitement des déchets en circuit fermé. EUROAPI étant le seul fournisseur occidental

disposant d'un portefeuille complet de prostaglandines et de capacités de production entièrement intégrées, ces améliorations lui permettront de répondre à la demande croissante tout en réduisant son empreinte environnementale ;

- le Groupe a proposé des projets d'infrastructures de santé innovants qui visent à garantir la sécurité de l'approvisionnement en médicaments critiques, tels que les antibiotiques macrolides et les corticostéroïdes. Ces projets ont été soumis pour examen à la Commission européenne dans le cadre du PIIEC (voir le [communiqué de presse](#)).

Le Groupe reste attentif à l'origine des matières premières qu'il utilise et effectue un suivi de la localisation de ses fournisseurs. Par conséquent, en 2023, le Groupe continue de réaliser 71 % de ses dépenses auprès de fournisseurs basés en Europe et 29 % auprès de fournisseurs non situés en Europe.

La chaîne de valeur des produits du Groupe n'a été touchée par aucune pénurie en 2023, en amont comme en aval.

### 5.2.3 Assurer la sécurité des données et du système d'information

Dans un monde où les cyberattaques se multiplient, la protection des données du Groupe revêt une grande importance. La stratégie de cybersécurité du Groupe s'appuie sur les quatre éléments suivants :

- protéger les actifs informatiques du Groupe, au moyen d'antivirus et de solutions de détection et réponse (EDR « Endpoint Detection & Response »), ainsi que de la gestion des correctifs de sécurité ;
- contrôler la sécurité des terminaux et des postes de travail de la Société ;
- détecter les menaces, à l'aide de divers outils de sécurité permettant de détecter et de qualifier les alertes de sécurité ainsi que de prendre les mesures appropriées via un centre opérationnel de sécurité (SOC « Security Operations Center ») ;
- responsabiliser la direction générale sur l'enjeu de la cybersécurité, mais également l'ensemble des collaborateurs qui, tout en étant la première ligne de défense, peuvent aussi être à l'origine d'infections informatiques. Le Groupe s'attend à ce que chaque collaborateur engage sa responsabilité personnelle. C'est la raison pour laquelle il met l'accent sur la sensibilisation et la formation de ses équipes dans l'ensemble de l'organisation.

Sous la responsabilité du Directeur du Numérique et des Services Informatiques, le Directeur de la Cybersécurité dirige l'équipe de sécurité et veille à la bonne mise en œuvre ainsi qu'à la bonne gestion de la feuille de route en matière de cybersécurité. Cette dernière est définie et déployée au niveau du Groupe, et les équipes de chaque site de production (sous la responsabilité du Directeur de site) veillent à son respect et à celui de la stratégie à l'échelle locale.

Formée à la gestion des crises de cybersécurité, l'équipe informatique fait appel à des sociétés d'audit externes pour évaluer le niveau de sécurité des sites, du point de vue de l'infrastructure et des opérations informatiques. Elle effectue également ses propres contrôles de sécurité, notamment sur les logiciels les plus couramment utilisés.

Un ensemble de documents (normes, politiques, procédures) s'applique aux utilisateurs qui sollicitent l'équipe du support informatique et aux administrateurs des systèmes informatiques. Les responsables locaux des différents sites, qui sont chargés de mettre en œuvre de la feuille de route dans leur établissement, veillent au respect de ces documents.

Le Groupe a élaboré un plan de mise en œuvre de la sécurité de son réseau en 2023 afin de protéger ses systèmes, de détecter les menaces et de garder la souveraineté de son réseau. Une première cartographie des risques de cybersécurité a été réalisée afin de mettre la feuille de route en matière de cybersécurité en adéquation avec les principaux risques recensés. Un service de cybersécurité a été adapté à la situation du Groupe, puis intégré à son organisation globale de cybersécurité et relayé sur chaque site.

Le Groupe a par ailleurs mis en place un programme de sensibilisation à la cybersécurité pour renforcer la protection des collaborateurs. Ce programme s'appuie sur une plateforme dédiée, qui propose un éventail d'activités variées permettant d'améliorer la compréhension des cyberrisques par les collaborateurs. Différentes ressources sont disponibles : cyberformation, questionnaires, modèles d'affiches, vidéos, ou encore simulations d'attaques par hameçonnage (et d'autres exercices à venir).

## 5.2.4 Adopter une démarche d'achat responsable

Les pratiques d'achat sont un facteur clé dans la sécurisation de la chaîne d'approvisionnement. La sélection des fournisseurs et la coopération sont essentielles si EUROAPI souhaite être considéré comme un partenaire fiable dans la chaîne de valeur pharmaceutique et connaître le succès à l'avenir en tant qu'entreprise.

Une nouvelle Directrice des Achats (CPO) a rejoint EUROAPI en 2023. Dotée d'une solide expérience en matière de pratiques d'achat responsable, elle supervise la direction des Achats. L'équipe dédiée aux achats, dont les membres se situent à la fois au siège et sur les sites locaux, est chargée d'effectuer les contrôles de due diligence et de s'assurer que les nouveaux fournisseurs de matières premières ont signé tous les documents requis dans le cadre du processus de qualification.

Le vaste portefeuille de principes actifs pharmaceutiques du Groupe nécessite de faire appel à un nombre important de fournisseurs. Pour garantir la continuité de ses activités, le Groupe se fournit en matières premières, produits et services auprès de quelque 4 000 fournisseurs, en effectuant des achats directs (matières premières telles que solvants, intermédiaires organiques, ressources naturelles, produits minéraux, acides et bases, etc.) et des achats indirects (informatique, services professionnels, conseil, dépenses d'investissement, maintenance et réparations, etc.).

Le Groupe a classé les fournisseurs de matières premières en fonction de leur impact sur les procédés de fabrication et les prix en s'appuyant sur une cartographie des risques réalisée en 2022.

Sur l'année écoulée :

- plus de 71 % des dépenses totales en matières premières du Groupe sont réalisées en Europe (contre 24 % en Chine et en Inde et 5 % dans les autres pays du monde) ;

### Processus de qualification

Sur chaque site, les acheteurs sont chargés de mener à bien le processus de qualification des fournisseurs, celui-ci restant sous la supervision du Groupe. Depuis janvier 2023, ce processus comprend le traitement des réponses à l'enquête et la signature par les fournisseurs du Code de Conduite et du Code d'Éthique d'EUROAPI.

Les procédures mises en place visent à garantir le respect des normes des fournisseurs du Groupe en matière de développement durable et de droits et de conditions de travail.

Tous les nouveaux fournisseurs de matières premières sont soumis au Code de Conduite des Fournisseurs et au Code d'Éthique du Groupe et doivent répondre à l'enquête ESG. En 2023, 61 %

- les dix principaux fournisseurs de matières premières du Groupe représentaient environ 32 % de ses dépenses totales en matières premières, et 51 % de ces dépenses en matières premières provenaient d'au moins deux sources.

La direction des Achats joue également un rôle central dans le programme MSEP, puisqu'il collabore avec les équipes opérationnelles à l'établissement des plans de continuité des activités du Groupe (voir la section 5.2.2 « Garantir la continuité de l'approvisionnement »).

Le Code de Conduite des Fournisseurs (disponible sur le [site Internet](#) du Groupe) énonce les principes fondamentaux que les fournisseurs du Groupe doivent suivre, notamment en ce qui concerne le respect des droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et les mesures de lutte contre la corruption. EUROAPI exige également que ses fournisseurs adhèrent à son Code d'Éthique. L'adhésion à ces deux politiques est obligatoire et fait partie du processus d'intégration des nouveaux fournisseurs.

La Charte des relations fournisseurs (également disponible sur le [site Internet](#) du Groupe) définit les règles de conduite que doivent observer l'ensemble des collaborateurs dans leurs relations avec les fournisseurs. Cette Charte vise à sensibiliser les collaborateurs aux normes éthiques du Groupe, à promouvoir des relations respectueuses avec les fournisseurs et à décourager toute conduite contraire à l'éthique du Groupe.

Outre ces politiques définies pour l'ensemble du Groupe, depuis 2023, tous les fournisseurs de matières premières sont invités à répondre à une enquête ESG dans le cadre du processus de qualification.

d'entre eux ont répondu au questionnaire ESG et 87 % ont signé le Code de Conduite ainsi que le Code d'Éthique. Le Groupe vise toutefois à atteindre un taux de 100 % chaque année.

Ce questionnaire permettra à EUROAPI de calculer pour chacun de ses fournisseurs un score sur la base de leurs réponses concernant les cinq grands sujets suivants :

- Éthique ;
- Finance ;
- Responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;
- Santé, sécurité et environnement (HSE) ; et
- Cybersécurité.

Le Groupe se fondera sur ces scores pour mieux sélectionner ses fournisseurs en 2024.

Lorsque la direction des Achats identifie un fournisseur potentiel, la direction de l'Assurance qualité procède à un contrôle des composés du produit.

Les audits, l'évaluation par un tiers et la validation des BPF sont d'autres outils qui peuvent également être utilisés, l'objectif final étant d'évaluer de manière approfondie la conformité et les qualités en matière de durabilité de tout fournisseur potentiel.

## Programme d'approvisionnement responsable

Le Groupe s'engage à respecter les droits humains, la santé et la sécurité au travail, et les normes environnementales dans le cadre de ses propres activités et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Il voit dans la coopération avec ses fournisseurs un moyen d'intégrer la durabilité dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

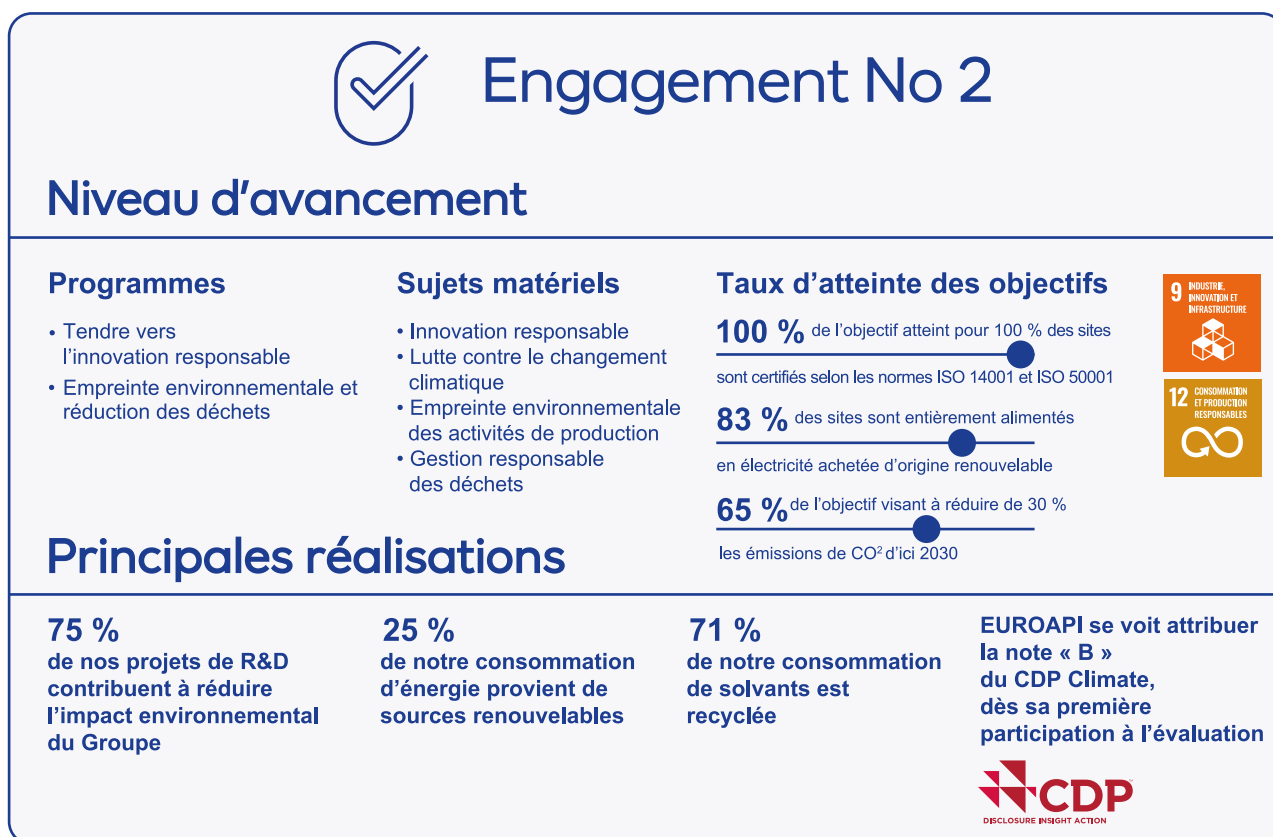
Ainsi, le Groupe prévoit de mettre en place de nouvelles politiques et procédures visant à inciter les fournisseurs sur l'ensemble de sa chaîne de valeur à améliorer les conditions de travail proposées et mieux respecter les droits du travail.

Le Groupe reste attentif à l'origine des matières premières qu'il utilise et effectue un suivi de la localisation de ses fournisseurs. Par conséquent, en 2023, le Groupe continue de réaliser 71 % de ses dépenses auprès de fournisseurs basés en Europe et 29 % auprès de fournisseurs non situés en Europe.

Dans le cadre de ses engagements en matière d'achat responsable, le Groupe prévoit de s'allier avec ses pairs du secteur pour élaborer des politiques communes à appliquer à leurs fournisseurs communs. Début 2023, EUROAPI a soumis une demande d'adhésion à la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* (PSCI), une organisation à but non lucratif qui rassemble les entreprises pharmaceutiques et les producteurs de principes actifs pharmaceutiques et vise à promouvoir des pratiques responsables dans la chaîne d'approvisionnement ainsi que la réalisation d'audits conjoints des fournisseurs. Cette demande est actuellement en cours d'examen.



## 5.3 ENGAGEMENT N°2 : ACCÉLÉRER L'INNOVATION POUR UN ENVIRONNEMENT DURABLE



Conscient des défis environnementaux auxquels la société est confrontée, le Groupe a mis en place, d'une part, des programmes qui améliorent progressivement les processus existants en termes de consommation d'eau et d'énergie, d'émissions de CO<sub>2</sub> et de gestion des déchets, et, d'autre part, un programme et des partenariats qui modifient de manière significative le processus de production des principes actifs pharmaceutiques.

Cette double approche, qui offre une vision à la fois à moyen et à long terme, permet une croissance durable du Groupe à mesure que les risques environnementaux, physiques et de transition sont gérés.

Tous les sites du Groupe ont été certifiés ISO 14001 (management environnemental) et ISO 50001 (management de l'énergie) en 2023.

EUROAPI compte réduire de 30 % en valeur absolue ses émissions de CO<sub>2</sub> des scopes 1 et 2 d'ici à 2030 (par rapport à 2020) et a commencé à travailler avec ses fournisseurs et ses clients pour diminuer les émissions du scope 3. D'autres partenariats et évaluations externes aideront le Groupe à mettre en œuvre une stratégie environnementale compatible avec les calendriers de décarbonation induits par l'Accord de Paris et à atteindre l'objectif « zéro émission nette » d'ici à 2050.

En octobre 2023, le Groupe a annoncé une revue stratégique (voir [le communiqué de presse du 9 octobre 2023](#)) qui pourrait entraîner des modifications auprès des investissements et programmes de 2024.

### 5.3.1 Tendre vers l'innovation responsable

La capacité d'EUROAPI à fournir aux clients et aux patients des solutions de santé adaptées en matière de principes actifs repose sur sa capacité à innover. Fort d'une longue expérience dans la fabrication de principes actifs, le Groupe est conscient que l'adoption d'une démarche d'innovation responsable est essentielle à une croissance durable et à l'efficacité de sa production.

#### Nouvelle organisation pour la R&D mondiale

En mai 2023, EUROAPI a annoncé la mise en place d'une nouvelle structure pour sa R&D mondiale afin d'améliorer ses procédés, d'enrichir son portefeuille de principes actifs pharmaceutiques, de stimuler la croissance de son activité CDMO et de favoriser l'innovation responsable (voir l'[actualité concernant le Groupe](#)).

Le Groupe peut ainsi devenir une entreprise plus flexible, plus agile et davantage tournée vers la science, axée sur la réalisation de projets et la satisfaction des clients, passant d'un modèle organisé géographiquement à un modèle fonctionnel.

En vue de se rapprocher de son objectif de devenir un leader mondial de la recherche et du développement de procédés, la structure organisationnelle d'EUROAPI sera remaniée pour passer de six départements régionaux à cinq plateformes technologiques :

- Petites molécules Early stage ;
- Petites molécules Late stage ;
- Peptides et Oligonucléotides ;
- Biotechnologie ;
- Ingénierie des particules et Conception des opérations unitaires.

Pour soutenir les efforts de R&D du Groupe en matière d'innovation durable, le poste de Directeur de l'Innovation a été créé en 2023. Le Directeur de la Recherche et du Développement supervise une équipe de chefs et de coordinateurs de projets, ainsi qu'un R&D innovation portfolio manager. Au niveau des sites, le déploiement de la stratégie d'innovation est assuré par des équipes de R&D spécifiques.

Cette stratégie d'innovation sera axée sur l'amélioration de l'efficacité et de l'économie des procédés chimiques. Cette amélioration repose sur 12 « principes de la chimie verte bien établis qui resteront au cœur de la nouvelle stratégie du Groupe »<sup>(1)</sup>.

Plusieurs projets d'innovation internes ont été mis en œuvre et développés en 2023. En novembre 2023, plus de 75 % d'entre eux avaient vocation à réduire l'impact environnemental du Groupe. Les principaux projets reposent sur les technologies suivantes :

- Technologie de biocatalyse : visant à réduire l'impact environnemental du Groupe, cette technologie a été mise en œuvre pour les intermédiaires, en collaboration avec des partenaires spécialisés dans le génie enzymatique, en particulier sur les sites de Francfort et de Budapest. Le Groupe espère que cette technologie sera déployée sur d'autres sites ;
- Chimie en flux continu (*flow chemistry*) : la première initiative du Groupe lancée sur son site de Haverhill devrait être également déployée sur son site de Francfort. Cette technologie est plus économe en énergie et permet d'obtenir des analyses en temps réel plus fiables. Elle produit moins de déchets dangereux et utilise des solvants et des réactifs moins nocifs pour l'environnement, ce qui permet au Groupe de concevoir des produits chimiques plus écologiques ;
- Intensification de l'activité biochimie : cette biotechnologie concerne deux sites de fermentation du Groupe (Brindisi et Saint Aubin-lès-Elbeuf). Les procédés chimiques nécessitent moins d'étapes puisqu'ils sont basés sur une fermentation avec des micro-organismes pour la synthèse de molécules actives.

EUROAPI a participé au projet important d'intérêt européen commun (PIIEC) et a soumis à ce titre plusieurs projets, qui sont en cours d'examen par la Commission européenne.

Dans le cadre du PIIEC français, le Groupe a présenté des projets innovants visant à davantage combler la demande en médicaments critiques, tels que les antibiotiques macrolides et les corticostéroïdes, qui sont aujourd'hui importés. Ces projets apportent des innovations disruptives sur le plan environnemental. (voir le [communiqué de presse](#)).

Enfin, il est crucial de former les équipes afin de pouvoir développer ces nouvelles technologies et plusieurs formations sont actuellement proposées aux équipes de R&D.

À titre d'exemple, en 2023, l'équipe du site de Brindisi a renforcé ses compétences afin d'intégrer la production d'enzymes actives par biocatalyse et fermentation. Un livre blanc a été publié à ce sujet en janvier 2024. (voir le [lien](#)).

<sup>(1)</sup> 12 principes de la chimie verte – ACS Green Chemistry Institute®: <http://www.acs.org/content/acs/en/greenchemistry/what-is-green-chemistry/principles/12-principles-of-green-chemistry.html>

## Les prochaines étapes

Le Groupe a commencé à mesurer l'intensité massique des procédés (PMI) et vérifier la mise en œuvre du facteur Environnemental pour les projets (CDMO, PI/PE, innovation) afin de suivre ses performances environnementales. Le Groupe souhaite former ses collaborateurs dans l'ensemble de l'organisation à l'utilisation de ces indicateurs en 2024.

Cela permettra aux équipes d'instaurer ces nouveaux critères d'évaluation de façon systématique. La mise en place de ces indicateurs aidera le Groupe à réunir des données sur l'impact environnemental de ses activités, et à le réduire.

Par ailleurs, EUROAPI continue de collaborer avec des groupes de recherche externes en vue de réduire son empreinte environnementale grâce à des procédés plus efficaces et plus écologiques, notamment grâce à l'utilisation de nouvelles technologies.

À moyen et long terme, le Groupe vise à transférer et à mettre en œuvre dans ses usines de production les initiatives durables concluantes qui ont été développées dans ses laboratoires. Celles-ci seront mises en place en fonction des objectifs et du calendrier fixés.

### 5.3.2 Réduire au minimum l'impact du Groupe sur l'environnement

Le Groupe déploie ses efforts pour que ses pratiques industrielles soient en constante amélioration, en utilisant tous les moyens à sa disposition, afin de limiter l'impact direct et indirect de ses activités.

La production de principes actifs pharmaceutiques consomme beaucoup d'énergie et comporte plusieurs étapes qui nécessitent souvent des températures extrêmement basses ou élevées et des produits d'origine pétrochimique ou minérale. Par ailleurs, le Groupe exerce ses activités dans un environnement juridique et réglementaire contraignant en matière de protection de l'environnement, de santé publique et de sécurité.



















Dans le cadre de son engagement pour une production responsable, le Groupe s'efforce d'améliorer ses pratiques, notamment en optimisant sa consommation d'énergie et d'eau et en réduisant ses émissions et ses déchets. Il a donc défini des objectifs de réduction des émissions de carbone à court terme (2025-2030) et à long terme (2050) avec des plans d'action associés. Une enveloppe de 40,5 millions d'euros est prévue pour ce plan de remédiation.

Sous la responsabilité du Directeur des opérations, la direction HSE est supervisée par le Responsable HSE qui est en charge de mettre en œuvre la stratégie environnementale de la Société et assure le déploiement et la gestion des programmes associés.

L'évaluation et le suivi des indicateurs environnementaux sont assurés au niveau du site par

les responsables HSE des différents sites. L'équipe Environnement est chargée de la gestion de l'énergie, de l'eau, des déchets et des émissions. Elle pilote également les programmes et initiatives de consommation pour l'ensemble des activités. Ces initiatives font partie intégrante de la politique HSE mondiale du Groupe et de son Environmental Factsheet, toutes deux accessibles sur son [site Internet](#). Les paramètres et les performances environnementales font l'objet de rapports et d'examens réguliers par le Comité ESG rattaché au Conseil d'administration (voir la section 5.1.6 « La gouvernance ESG du Groupe » pour plus d'informations).

Dans un premier temps pour atteindre son objectif d'optimisation de la consommation d'énergie et d'eau, ainsi que celui de réduction des déchets et des émissions, le Groupe a fait certifier chacun de ses sites de production selon les normes ISO 14001 (systèmes de management environnemental) et ISO 50001 (systèmes de management de l'énergie). Ces certifications garantissent que le Groupe travaille constamment à l'amélioration de ses pratiques de gestion de l'énergie (réduction de la consommation d'énergie par unité produite), et, s'agissant de la norme ISO 14001, que le Groupe s'efforce en permanence à optimiser sa consommation d'eau, à réduire ses déchets et à améliorer la qualité de ses émissions atmosphériques.

	ISO 14001	ISO 50001
	Management environnemental	Management de l'énergie
 Vertolaye	 Depuis 2000	 Depuis 2023
 Elbeuf	 Depuis 2022	 Depuis 2017
 Frankfurt	 Depuis 1999	 Depuis 2012
 Budapest	 Depuis 2006	 Depuis 2016
 Brindisi	 Depuis 1999	 Depuis 2023
 Haverhill	 Depuis 2023	 Depuis 2023



Les sites classés SEVESO sont inspectés chaque année par les autorités locales

En 2024, le site de Haverhill a obtenu la certification ISO 50001 à la suite de l'audit réalisé en octobre 2023.

En 2023, afin de répondre à certaines demandes des clients, trois sites du Groupe ont été audités selon les principes de la PSCI. Les audits peuvent être communiqués sur demande aux clients du Groupe qui sont membres de la PSCI.

## Évaluer l'impact du Groupe sur l'environnement

Le Groupe mesure et surveille ses émissions de GES (gaz à effet de serre) et les déclare selon la méthodologie du Protocole des GES. Le Groupe surveille et contrôle ses émissions afin de se conformer aux exigences légales et de les réduire au-delà des exigences réglementaires.

Les émissions de GES sont classées en trois catégories : les scopes 1 et 2 couvrent les émissions découlant des activités et de la consommation d'énergie du Groupe, tandis que le scope 3 comprend toutes les autres émissions indirectes produites tout au long de sa chaîne de valeur.

Afin d'améliorer la précision de son reporting et de disposer d'indicateurs plus proches de la réalité, en 2023, le Groupe a fait évoluer de manière significative sa méthode de calcul. Les modifications apportées concernent :

- le périmètre couvert qui inclut désormais les activités de Francopia et les émissions des activités d'échange telles que les Reverse Manufacturing and Supply Agreements, ainsi qu'un calcul exhaustif des émissions liées au transport et à la distribution en amont qui n'étaient pas pris en compte auparavant ;
- la méthodologie utilisée, qui a été mise à jour pour prendre en compte :
  - a) les dernières lignes directrices du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) pour l'industrie chimique en ce qui concerne les ventes d'énergie et respecter les directives du Protocole des GES en ce qui concerne l'achat de biens et de services indirects,
  - b) les derniers facteurs d'émission et sources d'émission mis à jour.

Afin de déterminer des tendances qui soient plus proches de la réalité, la variation des émissions a été calculée entre les émissions 2022 retraitées et les émissions 2023 estimées avec la méthodologie et le périmètre N-1. Pour plus de détails sur la méthode de calcul, voir la section 5.7.1 « Note méthodologique sur le reporting extra-financier ».

Concernant les émissions directes, les résultats indiquent pour 2023 que :

- a) les émissions du scope 1 n'ont augmenté que de 2 % par rapport à 2022, car le Groupe a consommé moins d'énergie mais plus de liquides réfrigérants ;
- b) les émissions du scope 2 (méthode market-based) ont diminué de 12 % par rapport à 2022 en raison de la hausse des volumes d'énergie vendus.
- c) Le Groupe s'est engagé à réduire de 30 % ses émissions directes (scopes 1 et 2) d'ici à 2030, par rapport à 2020. En 2023, il a diminué ses émissions directes de 20 %<sup>(1)</sup> par rapport à 2020, ce qui confirme qu'EUROAPI est en bonne voie pour atteindre ses objectifs 2030.

<sup>(1)</sup> Cette variation est calculée en comparant les émissions de 2023 sur la base de la nouvelle méthodologie (notamment l'alignement sur les lignes directrices du WBCSD pour l'industrie chimique en ce qui concerne les ventes d'énergie) et les émissions de 2020.

Émissions des scopes 1 et 2 (tonnes de CO <sub>2</sub> e)	2023	2022 retraitées	2021	2020	Variation due à l'activité d'EUROAPI (2023 avec la méthode et le périmètre N-1** vs 2022 retraitées)
<b>Émissions de GES du scope 1</b>	<b>63 086</b>	<b>61 250</b>	<b>73 582</b>	<b>74 043</b>	<b>2 % *</b>
Émissions de GES du scope 2	28 614	30 061	27 371	40 003	-12 % *
<b>Total des émissions de GES des scopes 1 et 2</b>	<b>91 700</b>	<b>91 311</b>	<b>100 953</b>	<b>114 046</b>	<b>-2 % *</b>

\* Année glissante T4 2022 - T3 2023 pour l'énergie et les déchets.

Concernant les émissions indirectes, les résultats montrent que les émissions du scope 3 sont restées stables entre 2022 et 2023 en raison de la baisse des volumes de biens et services achetés.

Les émissions du scope 3 sont calculées pour chaque catégorie décrite dans le GHG Protocol.

Les améliorations apportées à la méthode de calcul permettent au Groupe d'identifier les actions à inscrire dans sa feuille de route de décarbonation qui sera axée sur la gestion des déchets et le transport (transport en amont, distribution, voyages d'affaires et déplacements des employés).

Émissions de GES du scope 3 (tonnes de CO <sub>2</sub> e)	2023	2022 retraitées*	2021	Variation due à l'activité d'EUROAPI (2023 avec la méthode et le périmètre N-1** vs 2022 retraitées)
1. Biens et services achetés	397 812	280 661	313 117	-6 %
2. Biens d'équipement	16 086	35 031	22 219	-6 %
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie	29 648	24 698	23 650	-8 % ***
4. Transport et distribution en amont	23 719	22 906	22 906	+4 % **
5. Déchets générés par les activités	144 505	136 287	132 665	+6 % ***
6. Voyages d'affaires	996	526	2 000	+89 %
7. Déplacements des employés	6 237	5 445	4 873	+15 %
8. Actifs loués en amont	N/A	N/A	N/A	/
9. Transport et distribution en aval	N/A	N/A	N/A	/
10. Traitement des produits vendus	76 235	78 138	117 448	-2 % **
11. Utilisation des produits vendus	N/A	N/A	N/A	/
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	9 828	6 885	6 554	+43 % **
13. Actifs loués en aval	N/A	N/A	N/A	/
14. Franchises	N/A	N/A	N/A	/
15. Investissements	N/A	N/A	N/A	/
<b>Total des émissions de GES du scope 3</b>	<b>705 065,00</b>	<b>590 577</b>	<b>645 432</b>	<b>-2 %</b>

\* Erreur de calcul qui n'implique pas un changement de méthodologie : erreur d'unité, erreur dans les formules de calcul.

\*\* Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer les données « 2023 avec la méthode et le périmètre N-1 », la variation est calculée entre les données 2023 et 2022 retraitées. Voir la section 7.7.1 « Note méthodologique sur le reporting extra-financier » concernant les données N-1.

\*\*\* Année glissante T4 2022 - T3 2023 pour l'énergie et les déchets.

## Lutter contre le changement climatique

Le Groupe est conscient que la mobilisation des entreprises est cruciale pour aider à lutter contre le changement climatique. Depuis 2020, le Groupe s'est fixé un objectif ambitieux de réduire de 30 % d'ici à 2030 (par rapport à 2020) ses émissions directes de CO<sub>2</sub> provenant des activités détenues ou contrôlées (scope 1) et ses émissions indirectes de CO<sub>2</sub> provenant de la production d'énergie achetée qu'il consomme (scope 2).

En plus de ses politiques définies au niveau mondial, la direction HSE a développé un ensemble de normes internes qui décrivent les procédures de surveillance, de mesure et de publication des indicateurs environnementaux nécessaires au calcul des émissions des scopes 1, 2 et 3 et de l'empreinte carbone des produits. Ces normes sont régulièrement évaluées et mises à jour si nécessaire afin de contrôler leur conformité aux lois et réglementations applicables et d'intégrer les risques spécifiques liés aux activités d'EUROAPI.

En 2023, la feuille de route de décarbonation du Groupe a été finalisée et présentée au Comité de pilotage ESG. Celle-ci a été bâtie en s'appuyant sur une consultation interne des investissements existants, sur les données relatives aux scopes 1, 2 et 3 publiés en 2022 et sur l'accompagnement d'un prestataire externe en ce qui concerne la méthodologie à employer et la modélisation des potentiels de réduction. Des leviers de décarbonation et un ensemble clair d'actions ont été identifiés pour permettre au Groupe de se conformer aux objectifs de l'Accord de Paris.

Toutefois, compte tenu de la revue stratégique récemment annoncée (voir le [communiqué de presse](#)), les hypothèses concernant la croissance de ses activités, le périmètre de son portefeuille et l'expansion du Groupe pourraient devoir être révisées, en fonction des résultats de cette revue. Par conséquent, une nouvelle version de la feuille de route de décarbonation du Groupe pourrait devoir être examinée et validée en 2024.

Aussi, la feuille de route de décarbonation présentée ci-dessous n'est plus alignée sur la stratégie globale et les prévisions financières du Groupe. Toutefois, la même analyse et la même méthodologie seront utilisées pour la revue qui sera effectuée en 2024.

## Feuille de route pour la réduction des émissions directes de GES du Groupe (scopes 1 et 2)

En 2023, les émissions des scopes 1 et 2 ont représenté 11 % de l'empreinte carbone d'EUROAPI.

Sur ce chiffre, 8 % correspondent à des émissions directes de CO<sub>2</sub> provenant des activités détenues ou contrôlées (scope 1) et 3,5 % sont des émissions indirectes de CO<sub>2</sub> provenant de la production d'énergie achetée, telles que l'électricité, la vapeur, le chauffage ou la climatisation consommés par le Groupe (scope 2).

Les objectifs de réduction en valeur absolue définis pour les scopes 1 et 2 sont considérés comme alignés sur ceux de l'Accord de Paris lorsque, au minimum, les objectifs à court terme des scopes 1 et 2 sont cohérents avec le niveau de décarbonation requis pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C par rapport aux températures de l'ère préindustrielle.

Aussi, dans sa feuille de route en matière de décarbonation, le Groupe s'était fixé comme ambition de réduire ses émissions d'au moins 42 % d'ici à 2030 par rapport à 2022, son année de référence. Ce chiffre aurait pu être atteint en mettant en place un total de 33 actions nécessitant 41 millions d'euros d'investissements supplémentaires par rapport au scénario de maintien du statu quo.

Le Groupe a identifié cinq actions phares (existantes ou à développer) représentant 84 % de son potentiel de décarbonation entre 2022 et 2030 :

Cinq actions principales	Potentiel de décarbonation	Description
Chaufferie biomasse à Elbeuf	55 %	Chaufferie biomasse de nouvelle génération qui fonctionnera avec des déchets de bois (de classe B). Elle pourrait également permettre de produire de l'électricité verte grâce à la technologie de cogénération.
Achat d'électricité verte sur le site de Francfort	12 %	EUROAPI s'est engagé à ce que 100 % de ses sites utilisent de l'électricité provenant de sources renouvelables. C'est le cas pour tous ses sites, à l'exception de celui de Francfort qui achètera de l'électricité verte à partir de 2025.
Réseau d'eau chaude sur le site de Brindisi	7 %	Création d'un réseau d'eau chaude et récupération de la chaleur perdue des refroidisseurs et de la chaleur latente des condensats.
Récupération de la chaleur fatale de l'incinérateur du site de Vertolaye	7,5 %	Réinstallation d'un échangeur thermique sur l'incinérateur. Création d'un réseau de vapeur entre l'incinérateur et le site qui sera relié au réseau de vapeur existant.
Panneaux photovoltaïques sur le site de Haverhill	2,5 %	Centrale solaire qui produira de l'énergie renouvelable pour alimenter l'usine pendant les 30 prochaines années.

D'autres données sur l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables sont présentées dans la section suivante.

## Feuille de route pour la réduction des émissions indirectes de GES du Groupe (scope 3)

En 2023, les émissions du scope 3 ont représenté 88,5 % de l'empreinte carbone d'EUROAPI.

Pour être alignés sur l'Accord de Paris, les objectifs à court terme du scope 3 (qui couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur ou des catégories individuelles du scope 3) doivent au minimum être cohérents avec le niveau de décarbonation requis pour maintenir l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2°C par rapport aux températures de l'ère préindustrielle. Aussi, dans sa feuille de route en

matière de décarbonation, le Groupe s'était fixé comme ambition de réduire ses émissions d'au moins 25 % d'ici à 2030 par rapport à 2022, son année de référence.

Cet objectif aurait pu être atteint en mettant en œuvre trois catégories d'actions, déjà en place ou à définir, par rapport à l'hypothèse d'un maintien du statu quo. Les dépenses d'investissement nécessaires n'ont pas été estimées. La plupart de ces actions portent sur la baisse des émissions liées à l'achat de biens et au traitement des déchets, qui représentaient 49 % des émissions de carbone du Groupe en 2023.

Trois catégories d'actions	Potentiel de décarbonation	Exemples de KPI
Régénération et sélection des solvants	27 %	Taux de recyclage interne (%), Total des solvants biosourcés utilisés par rapport à 2022, l'année de référence (%)
Achats durables, amélioration des processus et optimisation du transport	30 %	Acides, bases et alcools utilisés par rapport à l'année de référence 2022 (%); Réduction de la consommation de terre de diatomée par rapport à l'année de référence 2022 (%); Réduction de la consommation de résine par rapport à l'année de référence 2022 (%); Volume transféré du fret aérien au fret maritime parmi les candidats par rapport à l'année de référence 2022 (%); Camions passés à l'écocarburant (%); Réduction du nombre total de voyages d'affaires en avion (%); Taux de covoiturage.
Innovation responsable	43 %	Empreinte carbone des produits/processus

Ainsi, une nouvelle version de la feuille de route de décarbonation du Groupe pourrait devoir être examinée et validée en 2024, à la lumière des résultats de la revue stratégique.

## La fixation d'objectifs à long terme (2050) constitue la deuxième étape vers la neutralité carbone

EUROAPI a entamé en 2023 des discussions sur les actions à inscrire dans ses objectifs à long terme.

À long terme, les émissions de CO<sub>2</sub> relevant de la trajectoire intersectorielle de la Science-Based Target initiative (SBTi) doivent être réduites d'au moins 90 % et celles spécifiques au secteur doivent également diminuer d'au moins 90 % par rapport aux niveaux de 2020.

Par conséquent, les objectifs à long terme de l'entreprise devraient correspondre à une réduction absolue d'au moins 90 % dans tous les domaines.

D'après les résultats préliminaires, EUROAPI devra au minimum maintenir après 2030 le rythme très ambitieux de décarbonation qu'il s'est fixé à court terme. D'autres investigations seront menées après les résultats de l'examen stratégique.

## Améliorer l'efficacité énergétique et augmenter le recours aux énergies renouvelables

Afin de faire face aux enjeux liés à la raréfaction des ressources fossiles et de contribuer à la lutte contre le changement climatique, le Groupe s'est engagé dans une démarche d'efficacité énergétique (consommer moins et mieux), mais également de décarbonation de ses énergies (consommer différemment).

Avec 100 % de ses sites certifiés ISO 51001 et dans le cadre de sa politique ESG, le Groupe a également adopté une stratégie visant à améliorer l'efficacité énergétique et à accroître le recours aux énergies provenant de sources renouvelables.

Elle s'articule autour des mesures suivantes :

- intégrer l'efficacité énergétique dans la conception et le choix des équipements consommateurs d'énergie ;
- opter pour des bâtiments neufs neutres en carbone de par leur conception ;
- mettre en œuvre des procédés de récupération d'énergie ;
- produire de l'énergie renouvelable sur les sites de la Société (autoconsommation) ; et
- acheter davantage d'électricité provenant de sources renouvelables.

En 2023, des panneaux solaires photovoltaïques ont été installés à Haverhill et le même projet est prévu à Brindisi. Plusieurs projets sont en cours d'évaluation dans la continuité de 2022 comme la chaufferie biomasse à Elbeuf, le réseau d'eau chaude sur le site de Brindisi et la récupération de chaleur fatale de l'incinérateur sur le site de Vertolaye.



Centrale solaire du site de Haverhill, opérationnelle en 2023

L'énergie d'origine renouvelable représente 25 % de la consommation totale du Groupe, soit un chiffre stable en hausse en 2023.

Consommation d'énergie par source (MWh)		2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Renouvelable	Électricité d'origine renouvelable (achetée)	148 891	143 646	163 553	+3,7 %
	Électricité d'origine renouvelable (produite sur site)	8,4	8,0	12,0	+5,0 %
	<b>Consommation totale d'énergie renouvelable</b>	<b>148 899</b>	<b>143 654</b>	<b>163 566</b>	<b>+3,7 %</b>
	Part de la consommation totale d'énergie renouvelable	25 %	24 %	27 %	
Non renouvelable	Électricité provenant de sources non renouvelables	21 489	21 392	3 734	+0,5 %
	Gaz naturel	326 569	332 470	327 047	-1,8 %
	Énergie produite à partir de déchets	7 071	6 775	5 809	+4,4 %
	Autres sources d'énergie non renouvelables (vapeur, eau réfrigérée, air comprimé, etc.)	100 444	97 646	98 764	+2,9 %
	<b>Consommation totale d'énergie provenant de sources non renouvelables</b>	<b>455 573</b>	<b>458 283</b>	<b>435 354</b>	<b>-0,6 %</b>
<b>Consommation totale d'énergie</b>		<b>604 472</b>	<b>601 937</b>	<b>598 920</b>	<b>+0,4 %</b>



## Optimiser la gestion de l'eau

Le Groupe s'engage en faveur d'une gestion responsable de l'eau afin d'utiliser cette ressource essentielle de manière durable pour l'environnement et équitable pour la société. Les activités industrielles du Groupe requièrent des quantités importantes d'eau, qui sont indispensables à la production des principes actifs pharmaceutiques et à la bonne marche des sites et équipements industriels.

Trois étapes du processus de fabrication nécessitent de l'eau : la synthèse des principes actifs pharmaceutiques, le chauffage ou le refroidissement dans le cas de certains procédés, et le nettoyage de l'unité de production.

Pleinement conscient que la production de principes actifs pharmaceutiques est par nature dépendante de l'eau, et conformément à son *Environmental Factsheet*, le Groupe encourage les sites à mettre en place un programme d'optimisation de la gestion de l'eau, pouvant par exemple comprendre des méthodes de recyclage. Ainsi, plusieurs sites se sont dotés d'un système d'eau en circuit fermé, qui permet de réutiliser l'eau recyclée.

Dans le cadre de l'évaluation des risques liés au climat, une analyse de stress hydrique a été réalisée pour l'ensemble des sites d'EUROAPI en 2023. Le Groupe poursuivra ses efforts pour atténuer ce risque en 2024. Voir la section 3.2 « Facteurs de risque » pour plus d'informations.

La quantité totale d'eau prélevée du Groupe a toutefois augmenté de 11 % en 2023, en raison du développement des activités de fermentation, lesquelles consomment une plus grande quantité d'eau.

Prélèvements d'eau par source (en millier de m <sup>3</sup> )	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Source publique	1 330	1 411	1 377	-5,7%
Autre fournisseur	10	19	31	-48,2%
Eau de surface	4 220	4 216	4 903	0,1%
Eau souterraine	14 009	11 915	14 692	17,6%
<b>Total des prélèvements d'eau</b>	<b>19 570</b>	<b>17 561</b>	<b>21 004</b>	<b>11,4%</b>

En moyenne, le Groupe estime que 23 % de l'eau consommée sur ses sites a été recyclée ou réutilisée sur les trois années présentées.

Consommation d'eau (en millier de m <sup>3</sup> )	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Eau recyclée/réutilisée sur site	4 442	4 885	4 809	-9,1%
<b>Consommation totale d'eau</b>	<b>19 127</b>	<b>18 352</b>	<b>16 806</b>	<b>4,2%</b>

Le trophée *Responsible Care*® obtenu dans la catégorie « Environnement » par le site de Vertolaye pour sa gestion des ressources en eau illustre bien l'engagement des sites du Groupe en la matière. Un nouveau procédé permettant au site de restituer dans la nature, après traitement interne, 97 % de l'eau utilisée a salué.



Trophée *Responsible Care*® – ChimieAURA

La différence entre le total de la consommation d'eau et le total des prélèvements d'eau du Groupe est expliquée dans la note méthodologique (voir la section 5.7.1 « Note méthodologique sur le reporting extra-financier »).

En 2024, EUROAPI a élaboré une feuille de route détaillée pour la gestion de l'eau. Elle tiendra compte de l'évolution des défis liés au climat et de l'évolution de la législation. Elle comprendra les éléments suivants :

- mise en place d'un programme de consommation efficace de l'eau adapté aux spécificités de chaque site ;
- évaluation continue des risques liés à l'eau ; et
- prise en compte de la consommation d'eau au niveau du produit (empreinte en eau du produit).
- classement des sites en fonction de leur exposition aux risques liés à l'eau ;

## Améliorer la gestion des déchets et promouvoir la consommation responsable

La synthèse des principes actifs pharmaceutiques repose sur des procédés chimiques qui génèrent des déchets traités comme des produits dérivés. Dans le cadre de son activité industrielle, le Groupe produit des déchets dangereux et non dangereux, classés selon la législation en vigueur.

L'une des priorités d'EUROAPI en matière de développement durable est de réduire les déchets issus de ses activités, en particulier par le biais de procédés chimiques plus écologiques. En effet, les émissions liées aux déchets représentent près de 20 % du total des émissions de scope 3 du Groupe.

Voici deux exemples d'actions mises en place (voir la section 5.3.1 « Tendre vers l'innovation responsable ») :

- l'adoption de la chimie verte dans le cadre des procédés de fabrication, qui contribuent à réduire l'impact environnemental du Groupe ;

- de manière plus générale, le Groupe veille tout particulièrement à réduire sa consommation de matières premières non renouvelables utilisées dans ses procédés de fabrication.

La direction HSE a élaboré une politique de gestion des déchets (voir [l'Environmental Factsheet](#)) et défini des procédures pour surveiller, mesurer et rendre compte des indicateurs environnementaux liés à la production de déchets et à la consommation de matières premières.

Les initiatives mises en place ont permis de légèrement diminuer la production de déchets dangereux de 1 % entre 2022 et 2023. Toutefois, le volume total de déchets produits en 2023 sur les sites industriels du Groupe a augmenté de 2 % par rapport à 2022, car plusieurs stations de traitement des eaux usées ont subi des dysfonctionnements. Des modifications opérationnelles, comme un système d'oxygénation, sont en cours d'étude afin d'améliorer la gestion des processus de traitement de l'eau à l'avenir.

Déchets produits (tonnes métriques)	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Déchets dangereux	54 938	55 307	53 414	-0,7 %
Déchets non dangereux	45 667	43 361	42 780	+5,3 %
<b>Volume total de déchets produits</b>	<b>100 605</b>	<b>98 668</b>	<b>96 194</b>	<b>2,0 %</b>

La différence entre les déchets dangereux et non dangereux est expliquée dans la note méthodologique (voir la section 5.7.1 « Note méthodologique sur le reporting extra-financier »).

Le taux de recyclage des matériaux (quantité de déchets recyclés en pourcentage du volume total de déchets produits) a augmenté de 5 % pour les déchets dangereux, mais a diminué de 3 % pour les déchets non dangereux.

Elle résulte de l'augmentation des volumes de production et de l'évolution de la gamme de produits, ce qui ne permet pas systématiquement le recyclage, car les possibilités diffèrent d'un produit à l'autre. En 2024, le Groupe prévoit d'identifier les meilleures options disponibles pour le traitement des déchets.

Déchets recyclés (tonnes métriques)	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Déchets dangereux	8 276	7 883	7 924	+5,0 %
Déchets non dangereux	25 344	26 180	25 794	-3,2 %
<b>Volume total de déchets recyclés</b>	<b>33 620</b>	<b>34 063</b>	<b>33 718</b>	<b>-1,3 %</b>
Taux de recyclage des matériaux	33,4 %	34,5 %	35,1 %	-3,2 %

L'augmentation du volume de déchets mis en décharge s'explique par l'arrêt d'un partenariat sur la récupération d'énergie. De nouveaux partenariats et solutions de repli pour la récupération des déchets avec valorisation énergétique sont en cours d'étude.

En 2023, sur les six sites industriels du Groupe, deux d'entre eux ont réussi à maintenir l'objectif « zéro déchet mis en décharge ».

Déchets envoyés dans des décharges agréées (tonnes métriques)	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Déchets dangereux	1 425	1 539	1 359	-7,4 %
Déchets non dangereux	7 782	3 656	5 035	+112,9 %
<b>Volume total des déchets mis en décharge</b>	<b>9 207</b>	<b>5 195</b>	<b>6 394</b>	<b>77,2 %</b>
Taux de mise en décharge des déchets	9,2 %	5,3 %	6,6 %	+73,8 %

Déchets incinérés avec récupération d'énergie (tonnes métriques)	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Déchets dangereux	17 846	19 085	16 613	-6,5 %
Déchets non dangereux	388	2 118	2 450	-81,7 %
<b>Total des déchets incinérés avec valorisation énergétique</b>	<b>18 234</b>	<b>21 203</b>	<b>19 063</b>	<b>-14,0 %</b>
Taux de récupération de l'énergie	18,1 %	21,5 %	19,8 %	-15,7 %

D'autres méthodes de traitement des déchets sont utilisées sur les sites industriels du Groupe selon la nature spécifique des déchets à traiter et de la méthode la plus adéquate disponible. Volume total de déchets traités par d'autres méthodes calculé en pourcentage du volume total de déchets produits.

Déchets traités par d'autres méthodes (tonnes métriques)	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2021 (%)
Déchets dangereux <sup>(1)</sup>	27 391	26 801	27 518	+2,2 %
Déchets non dangereux <sup>(2)</sup>	12 153	11 407	9 500	+6,5 %
<b>Volume total des déchets traités par d'autres méthodes</b>	<b>39 544</b>	<b>38 208</b>	<b>37 019</b>	<b>3,5 %</b>
% Total des déchets	39,3 %	38,7 %	38,5 %	+1,5 %

(1) Comprend le traitement des eaux contenant des agents chimiques par incinération.

(2) Comprend le traitement hors site de l'eau saumâtre.

Compte tenu d'une demande croissante de certains produits et donc d'un besoin accru de solvants, le Groupe a lancé un programme de récupération de solvants qui se déclinera en plusieurs étapes.

L'un des projets les plus concluants menés en 2023 concernait la récupération du toluène utilisé dans la production de l'antihistaminique Fexofénadine sur le site de Francfort. En effet, ce projet a permis de

recycler en interne 1 100 tonnes de toluène, et ainsi de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de 1 780 tonnes.

EUROAPI travaille sur une feuille de route à l'horizon 2030, qui contribuera à réduire l'empreinte environnementale du Groupe et à favoriser sa décarbonation.

Consommation de solvants (tonnes métriques)	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Solvants consommés	87 595	83 275	79 117	+5,2 %
Solvants régénérés	62 246	56 213	50 581	+10,7 %
Taux de recyclage des solvants	71,1 %	67,5 %	63,9 %	+5,3 %

## Réduction des rejets dans l'air, l'eau, les sols et sous-sols

Indispensable à la production des principes actifs pharmaceutiques, l'utilisation de solvants est extrêmement encadrée par la réglementation en raison de la nature volatile des solvants et des émissions y afférentes. Ceux utilisés par le Groupe, soit achetés, soit régénérés sur place, sont utilisés dans le respect des recommandations de bon emploi établies au niveau du Groupe. Ce dernier encourage l'optimisation des procédés et la régénération lorsqu'elle est possible afin de réduire la quantité de solvants consommés (voir la section 3.2.2 (b) « Risques liés aux difficultés d'approvisionnement, au coût des matières premières et de l'énergie et aux relations avec certains fournisseurs et sous-traitants » du présent Document d'enregistrement universel).

Le Groupe continue de travailler à la réduction de ses émissions de composés organiques volatils (COV) issues des activités de synthèse des principes actifs pharmaceutiques. Cette démarche s'inscrit dans une approche intégrée à chaque étape du développement des produits, de la recherche à la production, qui vise à :

- limiter l'utilisation de solvants en substituant des procédés biologiques à des procédés chimiques ;
- favoriser le recyclage des solvants ;
- choisir les solvants les moins toxiques ;
- réduire les émissions à la source par l'adaptation en conséquence des procédés de fabrication et mettre en œuvre un confinement maximal de l'usage des solvants ; et
- capter et traiter de manière adaptée les émissions de COV résiduelles en déployant les technologies de réduction telles que la cryogénie, les laveurs de gaz, les oxydeurs thermiques et le captage sur charbon.

Le Groupe s'attache également à maîtriser les rejets dans l'eau sur ses sites industriels, en mettant activement en place différents programmes afin de :

- surveiller et maîtriser les rejets aqueux dans l'environnement conformément aux exigences définies dans les autorisations locales ;
- réduire à la source les quantités d'eaux usées déchargées ; et

- mettre en place au niveau des sites des traitements avancés, tels que des traitements à l'ozone ou par charbon actif, lorsque cela est nécessaire.

Le Groupe a par ailleurs déployé sur ses sites un programme systématique pluriannuel de surveillance et d'étude des sols et des aquifères profonds et peu profonds. Il revoit constamment les mesures de remédiation nécessaires et met en œuvre les travaux de réhabilitation appropriés en collaboration avec les autorités nationales et locales.

En plus de ses politiques définies au niveau mondial, la direction HSE a élaboré un ensemble de normes internes qui décrivent les procédures à suivre pour surveiller, mesurer et rendre compte des indicateurs environnementaux liés aux émissions de COV et autres rejets dans l'air, l'eau, les sols et sous-sols sur chaque site. Par exemple, sur le site de production de Saint-Aubin-lès-Elbeuf, le procédé de fabrication a été amélioré en vue de réduire le volume d'eaux usées rejeté.

Sur le site de Vertolaye, le projet pilote lancé pour diminuer les émissions de COV n'a pas été concluant. Le Groupe continue donc de chercher d'autres solutions afin de réduire ce type d'émissions.

Dans le droit-fil de son programme de récupération de solvants, le Groupe a mis en place une norme interne portant sur les solvants interdits (comme l'oxyde de diéthyle, le benzène, le propionitrile, etc.), que l'ensemble des sites appliquent.

Une analyse environnementale des sites du Groupe est réalisée périodiquement afin d'identifier leurs impacts réels ou potentiels sur l'environnement, de définir les axes prioritaires de leurs plans d'action de protection de l'environnement, et d'évaluer les progrès accomplis. Les émissions de COV ont continué à diminuer grâce à des initiatives menées au sein des différents sites du Groupe. Ce dernier a notamment réduit ses émissions de COV de 14 % à la suite des investissements qu'il a réalisés dans ses systèmes d'incinération. Toutefois, ses émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO) ont augmenté de 37 % en 2023, en raison de pannes sur des équipements. Ces équipements doivent être remplacés et un système de détection précoce des fuites sera mis en place.

Rejets dans l'air	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Émissions de COV (tonnes métriques)	1 219	1 413	1 338	-13,7 %
Émissions de SACO (kilogrammes)	358	261	545	+37,2 %

La hausse de la consommation d'eau du Groupe pour les besoins de sa production a également eu une incidence sur les quantités d'eaux usées déchargées (+10 %).

Rejets d'eaux usées (en milliers de m <sup>3</sup> )	2023	2022	2021	Variation par rapport à 2022 (%)
Rejets d'eaux usées (en milliers de m <sup>3</sup> )	23 900	21 786	25 492	+9,7 %

Compte tenu de la diversité des obligations imposées par les autorités sanitaires à chaque site, le Groupe ne publie aucun indicateur lié à la qualité des rejets d'eau. Les paramètres liés à la qualité de l'eau, notamment la demande chimique en oxygène (DCO), sont suivis sur site, dans le respect des seuils fixés par les législations locales applicables.

## Mobilisation des collaborateurs d'EUROAPI en faveur de la protection de l'environnement et récompenses

Afin d'améliorer continuellement sa performance environnementale, et en tant qu'employeur responsable, le Groupe s'attache à sensibiliser ses collaborateurs et à les mobiliser en faveur des enjeux environnementaux.

En 2023, des ateliers de sensibilisation à la protection de l'environnement et au changement climatique ont été organisés afin d'engager une réflexion sur ces enjeux.



Atelier Fresque du Climat sur le site de Francfort, décembre 2023

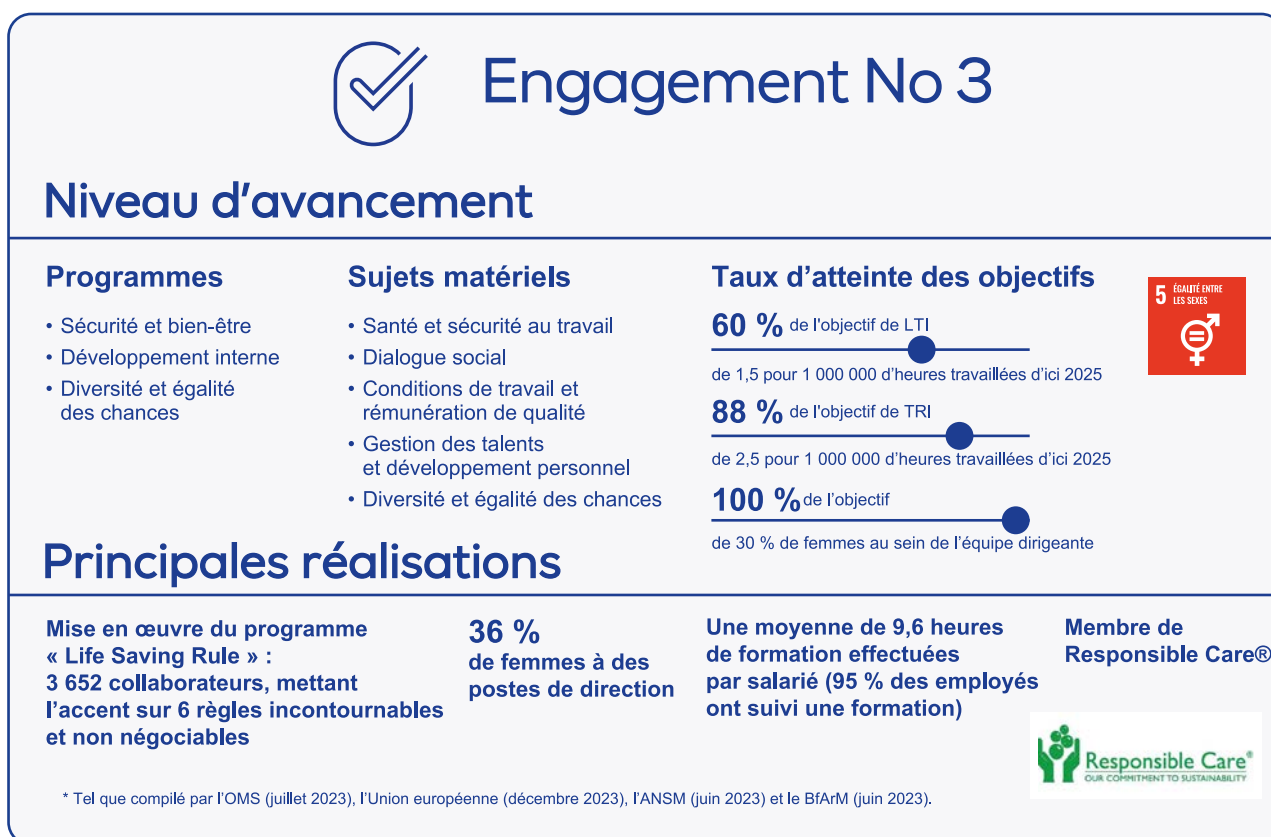
## Protection de la biodiversité

Le Groupe est parfaitement conscient que la biodiversité est essentielle au maintien de l'équilibre naturel de la planète et que les écosystèmes naturels du monde entier se dégradent à des niveaux sans précédent dans l'histoire de l'humanité.

Le Groupe vise à limiter son impact sur la biodiversité à travers différents projets d'optimisation de l'utilisation de produits chimiques et de la consommation d'eau (voir la section 5.3.2 « Réduction des rejets dans l'air, l'eau, les sols et le sous-sol »).

Le Groupe sensibilise également ses collaborateurs à ces enjeux en augmentant la surface des espaces verts qui leur sont accessibles (sur le site de Haverhill par exemple), où ils peuvent s'adonner à diverses activités. Les collaborateurs peuvent aussi participer à l'entretien du jardin sauvage (une fois par mois avec des professionnels), ce qui leur donne l'occasion d'observer la biodiversité de plus près et d'apprendre à la protéger, tout en améliorant leur propre bien-être.

## 5.4 ENGAGEMENT N°3 : CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET MULTICULTUREL



Répartis dans 10 pays, les 3 670 collaborateurs hautement qualifiés du Groupe représentent son atout le plus précieux.

Le Groupe s'engage à assurer leur santé et leur sécurité et à leur offrir un environnement de travail inclusif et épanouissant. Le Groupe s'est engagé à atteindre, d'ici 2025, un taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (LTI) de 1,5 et un taux de fréquence global des accidents du travail (TRI) de 2,5 pour les collaborateurs de l'ensemble de ses sites. Cet engagement viendra renforcer le bilan déjà positif du Groupe en matière de santé et de sécurité.

EUROAPI prépare actuellement des initiatives en faveur de l'engagement et du développement des collaborateurs. Ces initiatives sont basées sur les commentaires provenant des consultations et des enquêtes régulièrement menées auprès des collaborateurs tout au long de l'année 2023. Elles prévoient l'amélioration des processus de recrutement, une meilleure rétention des talents et davantage d'opportunités de développement professionnel.

En 2023, les femmes représentaient 36 % de l'équipe de direction élargie, contre 30 % en 2022. Le Groupe continue à promouvoir l'égalité des sexes et la diversité à tous les niveaux de l'organisation.

## 5.4.1 Le capital humain, un atout essentiel pour le Groupe

EUROAPI est convaincu que les collaborateurs du Groupe sont l'une des sources les plus importantes de création de valeur ajoutée. La manière dont une entreprise attire, retient et développe les talents détermine sa réussite. Le capital humain est l'une des principales composantes du capital intellectuel qui, outre les actifs corporels, constitue la valeur d'une entreprise.

Dans l'ensemble de l'entreprise, la direction des Ressources Humaines est chargée de superviser et de gérer le cycle de vie des collaborateurs. Sous la direction du directeur général des ressources humaines, des équipes RH du Groupe (rémunération et avantages sociaux, développement des talents et

de l'organisation) et des équipes des sites, définir et déployer la stratégie d'EUROAPI en matière de capital humain.

La fonction en charge de la diversité, de l'inclusion et du développement des talents est approuvée au niveau central par le responsable de la gestion des talents et de la transformation. Son rôle est de définir la stratégie du Groupe EUROAPI dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, ainsi que dans le développement des talents et de l'organisation, et d'assurer le déploiement de ces approches au sein des différents sites du Groupe.

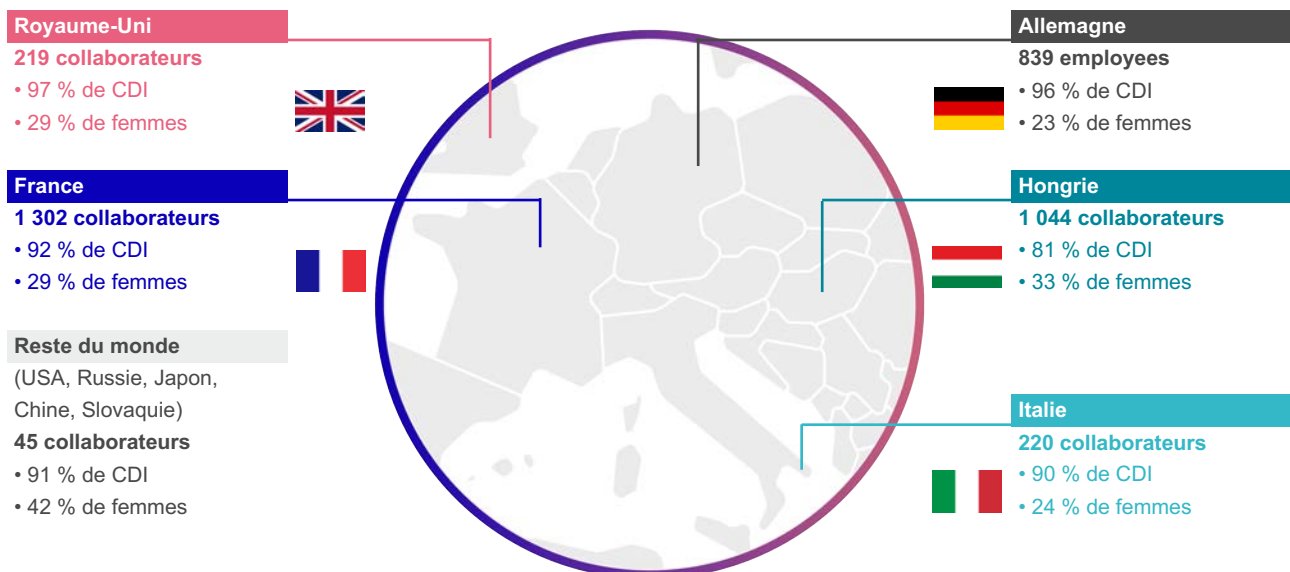
### Conditions de travail et politique de ressources humaines

Chez EUROAPI, les collaborateurs sont la priorité absolue et l'engagement en faveur de leur bien-être est ancré dans l'ensemble de l'organisation (au niveau du Groupe et des sites) par le biais de sa stratégie ESG. Dans la pratique, cela se traduit par un engagement sans faille en faveur de la santé et de la sécurité, de la consultation et de l'engagement des salariés, par d'excellentes conditions de travail et par un lieu de travail diversifié et inclusif.

Le temps de travail est aménagé de manière à répondre aux besoins des clients du Groupe, en tenant compte de la capacité de production de ses sites industriels. Dans les zones de production, les employés travaillent par roulement. En France, il existe des accords collectifs sur l'aménagement du temps de travail. Le Groupe prévoit de les revoir avec le comité d'entreprise afin de simplifier, d'harmoniser et de rendre plus flexible l'organisation du temps de travail.

### Nombre et répartition des salariés

Au 31 décembre 2023, EUROAPI comptait environ 3 670 collaborateurs (hors intérimaires), dont environ 1 300 en France.



Les tableaux ci-dessous présentent les statistiques relatives aux effectifs pour les trois dernières périodes de référence.

### Répartition des effectifs par pays :

Pays	Effectifs au 31 décembre						
	2023			2022			2021
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
France	379	923	1 302	341	894	1 235	1 175
Hongrie	342	702	1 044	319	616	935	919
Allemagne	193	646	839	169	602	771	735
Royaume-Uni	64	155	219	79	177	256	245
Italie	53	167	220	47	161	208	228
Autres pays	19	26	45	18	26	44	40
<b>Total</b>	<b>1 050</b>	<b>2 619</b>	<b>3 669</b>	<b>973</b>	<b>2 476</b>	<b>3 449</b>	<b>3 342</b>

### Répartition des effectifs par contrat de travail :

Répartition de l'effectif par type de contrat	Effectifs au 31 décembre						
	2023			2022			2021
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Contrats à durée indéterminée	25 %	65 %	90 %	24 %	66 %	90 %	88 %
Contrats à durée déterminée	4 %	6 %	10 %	4 %	6 %	10 %	12 %
<b>Total</b>	<b>29 %</b>	<b>71 %</b>	<b>100 %</b>	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Répartition de l'effectif par type de contrat	Effectifs au 31 décembre		
	2023		
	Femmes	Hommes	Total
Contrats à durée indéterminée	917	2 385	3 302
Contrats à durée déterminée	133	234	367
<b>Total</b>	<b>1 050</b>	<b>2 619</b>	<b>3 669</b>

### Répartition des effectifs par pays et par contrat de travail :

Pays	Effectifs au 31 décembre 2023		
	Salariés	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée
		(%)	(%)
France	1 302	32,8 %	2,7 %
Hongrie	1 044	23,0 %	5,5 %
Allemagne	839	21,9 %	0,9 %
Royaume-Uni	219	5,8 %	0,2 %
Italie	220	5,4 %	0,6 %
Autres	45	1,1 %	0,1 %
<b>Total</b>	<b>3 669</b>	<b>90,0 %</b>	<b>10,0 %</b>

### Répartition des effectifs par âge :

Renforcer l'approche multi-générationnelle est l'une des priorités de la stratégie de diversité et d'inclusion du Groupe décrite à la section 5.4.5 « Favoriser la diversité et l'égalité des chances ».

Certains résultats peuvent être observés à travers l'évolution de la part de collaborateurs de moins de 30 ans au sein du Groupe : 13,5 % en 2021 et 14,4 % en 2023.

Pyramides des âges	Effectifs au 31 décembre					
	2023		2022		2021	
< 30 ans	530	14,4 %	489	14,2 %	451	13,5 %
30 à 50 ans	1 966	53,6 %	1 841	53,4 %	1 801	53,9 %
> 50 ans	1 173	32,0 %	1 119	32,4 %	1 090	32,6 %
<b>Total</b>	<b>3 669</b>	<b>100 %</b>	<b>3 449</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3 342</b>	<b>100,0 %</b>



Répartition des effectifs par fonction :

Fonction	Effectifs au 31 décembre 2023	
	Salariés	%
Commercial	123	3,4 %
Production	2 793	76,1 %
R&D	427	11,6 %
Fonction support	326	8,9 %
<b>Total</b>	<b>3 669</b>	<b>100,0 %</b>

Taux d'absentéisme par pays :

Le taux d'absentéisme est calculé comme suit : nombre total d'absences pour maladie / nombre total d'heures travaillées. Les taux d'absentéisme sont présentés par pays, conformément aux pratiques en vigueur sur le marché du travail.

Pays	2023
France	4,5 %
Hongrie	5,5 %
Allemagne	5,6 %
Royaume-Uni	2,2 %
Italie	2,8 %
<b>Total</b>	<b>4,9 %</b>

## 5.4.2 Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants

Les collaborateurs d'EUROAPI sont essentiels à sa réussite et leur santé et leur sécurité sont primordiales. De plus, le Groupe étant une société chimique qui exploite plusieurs sites industriels classés SEVESO, la prévention des accidents est une priorité absolue. Sa culture en matière de santé et de sécurité joue un rôle essentiel pour limiter l'impact des maladies et des blessures.

L'équipe HSE est supervisée par le Responsable HSE, qui opère lui-même sous la responsabilité du directeur des opérations. Le Responsable HSE est chargé de mettre en œuvre une politique et des programmes de santé et de sécurité au travail rigoureux, à la mesure des exigences réglementaires les plus récentes en matière de santé et de sécurité, et au-delà. L'équipe travaille en étroite collaboration

avec le personnel des sites de production pour surveiller son exposition aux agents toxiques dangereux. Un réseau de 50 spécialistes HSE internes à plein temps contrôle en permanence l'efficacité des procédures de contrôle des risques sur les sites de production.

Chaque site organise tous les mois une réunion de gouvernance HSE à laquelle participent les experts du site (en environnement, santé, sécurité, etc.) afin d'identifier les plans d'action et de remédiation et les normes à mettre en œuvre afin de répondre aux exigences réglementaires. Parallèlement, le Comité Exécutif reçoit également un briefing mensuel et des plans d'action pour éclairer sa prise de décision en temps utile.

### Conformité, politiques et audits

Le Groupe met actuellement à jour sa politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement. L'objectif est de réduire et d'éliminer les risques liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement, de renforcer la gouvernance et d'obtenir une plus grande adhésion des Directeurs de site à la mise en œuvre des priorités HSE.

En plus des inspections régulières effectuées par les compagnies d'assurance (telles qu'AXA Insurance) et les clients, des audits de sécurité annuels sont réalisés pour garantir le respect des normes de santé et de sécurité et des normes de sécurité incendie.

Par ailleurs, les installations fonctionnant sur les cinq sites classés SEVESO sont régulièrement inspectées par les autorités nationales.

Le Groupe respecte le Règlement (CE) 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (« Règlement REACH »). Dans le cadre du Règlement REACH, toutes les entreprises qui fabriquent ou importent des produits chimiques sont tenues d'enregistrer les substances chimiques utilisées pour les produire. Elles doivent également évaluer leur impact potentiel sur la santé humaine et l'environnement, et mettre en œuvre des procédures visant à minimiser les risques, notamment en limitant l'exposition à ces produits chimiques.

EUROAPI est membre des associations nationales de l'industrie chimique en France, en Italie et au Royaume-Uni. En 2022, le Groupe a adhéré à la charte mondiale Responsible Care® (voir le communiqué de presse). Les membres s'engagent à gérer les produits chimiques en toute sécurité tout au long de leur cycle de vie, en particulier dans six domaines clés, dont l'amélioration continue de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, de la sécurité publique, de la sécurité des procédés, de la performance environnementale et de la sécurité des installations et des produits de l'entreprise (voir le [site web de la RCGC](#))

## Mesures

Afin d'atteindre l'objectif de zéro accident sur l'ensemble des sites, les experts et la direction HSE d'EUROAPI s'efforcent continuellement de réduire le nombre d'accidents et de blessures sur le lieu de travail, de mieux sensibiliser les collaborateurs et les sous-traitants aux questions de santé et de sécurité et de promouvoir des modes de vie sains.

### Réduire le nombre d'accidents et de blessures sur le lieu de travail

La politique du Groupe en matière de santé et de sécurité consiste à utiliser un système de gestion de la sécurité qui permet d'identifier et de prévenir efficacement les risques. Les risques sont évalués pour chaque site et les résultats sont régulièrement évalués par les comités locaux de santé et de sécurité, ou en cas de changements opérationnels.

Cette approche se déroule en plusieurs temps :

- identifier les risques professionnels découlant des postes, des missions et des conditions de travail ;
- revue des pratiques et des réglementations en matière de prévention sur le lieu de travail ;
- identifier le risque résiduel ; et
- mettre en place des mesures de contrôle des risques, en tenant compte de tous les scénarios, processus et activités.



**Responsible Care®**  
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

Deux des sites d'EUROAPI sont certifiés ISO 45001 en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail : les sites de Brindisi et de Budapest.

En 2023, des auditeurs externes ont été chargés d'évaluer la conformité du Groupe. Les audits ont été menés principalement par le biais d'inspections sur site et ont permis au Groupe de documenter et de diffuser des exemples de bonnes pratiques au sein du réseau. En conséquence, de nouvelles règles de sécurité pouvant sauver la vie et des formations sur le lieu de travail ont été mises en place sur 5 des 6 sites du Groupe.

Afin de mieux cibler le type d'actions à mettre en œuvre, les incidents potentiels sont classés sur la base des normes internationales en fonction de leur gravité. Cette démarche permet de cibler en priorité les incidents potentiellement graves et de prendre en compte les facteurs humains et organisationnels dans l'analyse approfondie de ces incidents.

Les méthodes de minimisation des risques peuvent impliquer de réduire au minimum l'exposition aux produits chimiques, aux radiations et aux agents biologiques, et imposer des contraintes physiques et ergonomiques.

Les directions HSE gèrent également des programmes d'hygiène sur le lieu de travail afin de maintenir une bonne connaissance de toutes les éventuelles expositions aux agents toxiques dangereuses pour la santé des collaborateurs.

Les scénarios santé et sécurité sont inclus dans les plans de continuité de l'activité et dans le cadre de management du Groupe (voir la section 5.2.2 « Garantir la continuité de l'approvisionnement »). Cela permet aux activités de reprendre rapidement leur cours normal en cas d'interruption.

Un programme mondial d'assistance en déplacement fournit une protection étendue aux collaborateurs du Groupe en mobilité et couvre leurs besoins de déplacement, de santé et de sécurité dans le monde entier. Des médecins, des experts et des chargés d'assistance peuvent fournir des conseils dans la langue souhaitée et assurer la prise en charge en cas d'urgence.

### Mieux sensibiliser aux questions de sécurité

La formation vise à promouvoir la culture HSE axée sur la sécurité auprès de tous les collaborateurs ainsi que des équipes Ressources Humaines et des responsables. Parce que la sécurité relève de la responsabilité de tous, des programmes de sensibilisation et de formation des employés à la prévention et à la protection sont régulièrement mis en place.

Tous les employés suivent systématiquement les formations obligatoires le cas échéant et bénéficient de remises à niveau, dans le respect des exigences juridiques en la matière. Au total, 30 modules de formation sont disponibles en ligne.

À tous les niveaux de l'organisation, il incombe aux responsables de promouvoir une culture de la sécurité, par le biais de mesures prévues ou non par la loi ou la réglementation applicable. Afin de mettre l'accent sur les questions de sécurité dans le cadre des échanges courants avec les responsables, ces

### Indicateurs

Afin de tendre vers le zéro accident le Groupe compte pour ambition de maintenir pour ses employés et prestataires le taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (LTI) à un niveau inférieur ou égal à 1,5 pour 1 000 000 d'heures travaillées et le taux de fréquence global des accidents du travail (TRI) à un niveau inférieur ou égal à 2,5 pour 1 000 000 d'heures travaillées d'ici 2025.

En 2023, EUROAPI a obtenu un taux de LTI de 2,1 et un taux de TRI de 2,8, tous deux conformes à nos objectifs définis en interne.

Cependant, deux incidents ont eu lieu en 2023, sur deux sites industriels.

derniers doivent, pour la plupart d'entre eux, suivre la formation MSV, qui se présente sous la forme de « visites sur site ». Chaque responsable doit réaliser au moins huit visites managériales de sécurité (MSV) par an. Une formation supplémentaire portant sur des règles de sécurité pouvant sauver la vie a été mise en place en 2023.

Afin de tirer les enseignements de cette expérience et dans une logique d'amélioration continue, des enquêtes HSE sont réalisées après chaque incident grave. Les personnes concernées analysent l'incident, les erreurs et les enseignements à en tirer, en vue de procéder à des améliorations. Les représentants des sites échangent au sujet de la cause première des incidents graves ou potentiellement graves ainsi que des plans d'action à l'occasion des forums HSE qui se tiennent tous les trimestres.

Chaque nouvel arrivant suit une formation initiale sur la santé et la sécurité adaptée à son profil de poste, afin de pouvoir exécuter ses fonctions dans le strict respect des règles.

Des initiatives de sensibilisation sont organisées régulièrement tout au long de l'année. L'événement « One Hour Stop for Safety » s'est déroulé le 26 septembre. À cette occasion, les six sites ont momentanément interrompu leurs activités pour sensibiliser les collaborateurs aux thèmes de la santé et de la sécurité.

Les incidents ont donné lieu à une évaluation détaillée des causes profondes et des risques associés. Cela a conduit à renforcer le processus d'amélioration continue du Groupe et à élaborer un plan de remédiation.

Tous les incidents ont été gérés rapidement et ils n'ont eu aucune répercussion sur les collaborateurs, les communautés locales ou l'environnement. Le personnel a bien accueilli la formation, en accordant une attention particulière à la sécurité de ses collègues et des communautés locales.

Conformément au plan, le lancement officiel du programme « *Lifesaving Rules* » visant à promouvoir des niveaux de sécurité uniformes sur tous les sites et pour toutes les activités a eu lieu en 2023.

Cela a entraîné une baisse du taux de fréquence total (TRI) des accidents du travail pour les employés et les intérimaires.

Pour 1 000 000 d'heures travaillées		2023	2022	Variation par rapport à 2022 (%)
<b>Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (LTI)</b>	Collaborateurs du Groupe	1,7	1,6	+4,2 %
	Sous-traitants	3,3	2,2	+49,7 %
	Travailleurs temporaires	3,0	2,9	+2,6 %
	<b>Effectif total</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>+17,7 %</b>
	<b>Nombre de LTI enregistrés</b>	<b>16,0</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>Taux de fréquence total des accidents du travail (TRI)</b>	Collaborateurs du Groupe	2,4	2,5	-3,6 %
	Sous-traitants	3,9	3,3	+18,2 %
	Travailleurs temporaires	3,0	5,7	-47,4 %
	<b>Effectif total</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>-4,1 %</b>
	<b>Nombre de TRI enregistrés</b>	<b>21,0</b>	<b>/</b>	<b>/</b>

Le taux de gravité des accidents a fortement augmenté en 2023 pour les employés, les sous-traitants et les intérimaires, en raison des deux événements spécifiques survenus au cours de l'année écoulée. Aucun accident mortel n'a eu lieu en 2023.

Pour 1 000 000 d'heures travaillées		2023	2022*	Variation par rapport à 2022 (%)*
<b>Taux de gravité des accidents</b>	Collaborateurs du Groupe	42,3	16,5	+156,4 %
	Sous-traitants	18,7	9,3	+101,1 %
	Travailleurs temporaires	116,1	37,1	+212,9 %
	<b>Effectif total</b>	<b>39,9</b>	<b>15,7</b>	<b>+154,1 %</b>
<b>Taux de mortalité</b>	<b>Total</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

\* Une erreur dans les données publiées l'année dernière a été corrigée ici. Voir la section 5.7.1 « Note méthodologique sur le reporting extra-financier » pour de plus amples informations.

## Promouvoir des modes de vie sains

Un professionnel de la santé ou un médecin du travail assure en permanence le suivi médical de tous les collaborateurs des sites du Groupe. Tous les effectifs sont suivis dans le cadre de programmes de suivi médical qui reposent sur les conclusions des évaluations des risques professionnels liés à leurs tâches. Un professionnel de santé ou un médecin du travail évaluent également les blessures et maladies du travail.

En 2023, la plupart des sites du Groupe ont proposé des vaccinations gratuites contre la grippe et le personnel du site de Francfort s'est également vu proposer le vaccin de rappel contre la Covid-19.

EUROAPI organise régulièrement des événements et des initiatives visant à prévenir les maladies chroniques et à promouvoir la santé mentale dans l'ensemble de l'organisation dans le cadre de Wellness4All. Ce programme d'entreprise a été déployé sur tous les sites opérationnels, administratifs et commerciaux en 2023.

Ce régime promeut :

- l'activité physique, en ce qu'elle permet d'être plus actif, de profiter du plein air et de socialiser avec les autres, sans pour autant nécessiter des efforts insurmontables ;
- promouvoir l'adoption de certains gestes permettant de réduire le risque de maladies liées au mode de vie, comme le cancer du poumon dû au tabagisme ou le diabète de type 2 ;
- des stratégies pour améliorer la santé mentale et des conseils pour maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- une bonne alimentation en encourageant des comportements sains, comme l'ajout d'aliments riches en vitamines dans le régime alimentaire.

Afin de promouvoir la pratique du sport, certains sites donnent à leurs collaborateurs la possibilité d'accéder à des salles de sport privatives.

Voici quelques exemples d'initiatives de bien-être proposées par les sites du Groupe :

- un tournoi de tennis de table a été organisé pour les collaborateurs sur le site de Budapest en juillet 2023 ;
- formation sur la ménopause à Haverhill en septembre 2023 ;
- des campagnes anti-tabac ont été organisées lors de la Journée mondiale sans tabac, fin mai ;
- un post sur le site intranet proposant 10 conseils en matière de santé mentale et encourageant les collaborateurs à parler lors de la Journée mondiale de la santé mentale, le 10 octobre 2023 ;
- en Allemagne, en novembre 2023, deux jours ont été consacrés à la diffusion de recommandations pour une alimentation saine auprès des collaborateurs ;

- une campagne de lutte contre le cancer des testicules organisée au Royaume-Uni à la fin du mois de novembre.

En octobre 2023, le Groupe a organisé le premier programme « Global Healthy Challenge » qui consiste à faire participer tous ses collaborateurs à un défi de marche à pied. 256 participants de 7 pays et 16 divisions ont parcouru un total de 56 millions de pas.



### 5.4.3 Créer un dialogue social constructif

Le Groupe entend respecter, en toute circonstance, la législation locale dans chaque pays où il opère et mettre en place les normes de travail les plus élevées pour ses collaborateurs.

Le Code d'Éthique est le document de référence du Groupe. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs dans le monde entier. Il repose sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des normes internationales du travail, en particulier celles se rapportant au travail forcé et au travail des enfants.

Le dialogue social se déroule au niveau des pays. Il est mené par les responsables pays et les responsables des Ressources Humaines qui travaillent avec les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales. La plupart des sites du Groupe sont membres du Comité d'entreprise européen (CEE), une instance transnationale d'information et de consultation

représentative, dotée de pouvoirs propres et d'un mandat distinct, mais complémentaire de celui des instances représentatives nationales.

Les réunions ordinaires en séance plénière se tiennent deux fois par an.

Le CEE est informé et, au besoin, consulté sur des questions transfrontalières ayant un impact sur les collaborateurs du Groupe.

Le comité d'entreprise européen s'est réuni à plusieurs reprises en 2023, en présence des deux représentants du personnel qui ont été élus pour siéger au Conseil d'administration jusqu'à la fin de l'année 2026.

Le Comité d'entreprise européen est composé de membres venant d'Allemagne, de France, de Hongrie et d'Italie. Le Royaume-Uni est représenté par un membre invité permanent.

Taux de couverture	2023		
	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés – EEE (pour les pays comptant plus de 50 salariés, représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Salariés – Hors EEE (pour les pays comptant plus de 50 salariés, représentant plus de 10 % de l'effectif total)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays comptant plus de 50 salariés, représentant plus de 10 % de l'effectif total)
0-19 %	/	/	/
20-39 %	/	/	/
40-59 %	/	/	/
60-79 %	/	/	/
80-100 %	France, Hongrie et Allemagne		France, Hongrie et Allemagne

**En France**, 11 réunions ordinaires et extraordinaires du comité central d'entreprise ont eu lieu, ainsi que plusieurs réunions de négociation collective, ce qui témoigne d'un dialogue social actif. Une première expertise de la politique sociale et des conditions de travail a été réalisée et a contribué à constituer une base réglementaire et documentaire. 33 des 89 conventions collectives signées par Sanofi ont été renégociées, dont 32 ont été signées à l'unanimité. L'objectif du Groupe était d'offrir aux employés des conventions collectives conformes à celles qui existaient chez Sanofi, adaptées à la taille, à l'envergure et aux ressources financières d'EUROAPI.

La période considérée a été marquée par un dialogue social constructif au sein du Groupe, qui pose les fondements d'une entreprise solide, animée d'une forte conscience sociale.

**Au Royaume-Uni**, l'engagement des employés s'articule autour d'un Employee Forum, un organe de représentation constitué de représentants du personnel élus de chaque division. Le forum se réunit tous les trois mois pour partager des informations, des nouvelles et des annonces d'entreprise, pour discuter de questions d'actualité et pour promouvoir un dialogue ouvert sur des sujets tels que :

- l'engagement des collaborateurs ;
- le programme Wellness4All ;
- la rémunération et avantages sociaux ;
- la communauté et les questions sociales, de santé et de sécurité ;
- les programmes d'amélioration ;
- les installations et politiques du site.

Les membres du Groupe débattent des questions qu'ils souhaitent soulever et soumettre à l'équipe dirigeante. Outre les réunions prévues dans le calendrier, le Groupe s'est entretenu avec l'Employee Forum en 2023 pour discuter des évolutions concernant les avantages sociaux des salariés et de l'effet des annonces plus générales relatives à l'entreprise.

Comme indiqué plus haut, un représentant du Forum assiste aux réunions du comité d'entreprise européen en tant qu'invité, afin de promouvoir l'inclusion dans l'ensemble de l'entreprise.

**En Allemagne**, le président du comité d'entreprise, le directeur général et le responsable des ressources humaines se réunissent régulièrement, tandis que le département des ressources humaines organise des réunions mensuelles avec les représentants du comité d'entreprise, au cours desquelles les accords d'entreprise sont révisés, amendés et reformulés. Le comité d'entreprise a tenu quatre réunions (il est tenu

d'organiser au moins une par trimestre), auxquelles ont participé environ 300 collaborateurs.

Des réunions sont régulièrement organisées entre le directeur général, le directeur des ressources humaines et les représentants du personnel exonérés ou ayant de l'ancienneté. Par ailleurs, la direction Ressources Humaines, avec la participation du représentant chargé de la rémunération et des avantages sociaux, a organisé un atelier sur les méthodes et le contenu de travail avec les cadres exonérés ou dirigeants.

En septembre, un poste de responsable des questions relatives aux femmes et à l'égalité des chances a été créé à Francfort.

**En Italie**, la période considérée a été marquée par de vives discussions avec les représentants du personnel, ponctuées par plusieurs réunions du comité d'entreprise, dont la moitié environ a été convoquée pour discuter de la faiblesse du chiffre d'affaires.

Toujours en Italie, le Conseil d'administration de la société a organisé plusieurs réunions pour maintenir de bonnes relations avec les partenaires sociaux, malgré la conjoncture économique difficile.

Des représentants syndicaux nationaux ont assisté à certaines réunions, en raison de l'importance du site de Brindisi dans la région, et de l'influence exercée par les syndicats en Italie.

Les relations restent constructives, comme le confirment les accords sur les sujets suivants :

- la gestion des licenciements et le plan social fondé sur des départs volontaires ;
- la souplesse concernant les contrats de travail ;
- le travail intelligent ;
- les avantages sociaux et le budget de l'entreprise ;
- la prime collective à la production.

Durant cette période, le Groupe a pu compter sur le soutien de CONFINDUSTRIA. L'association patronale italienne a représenté EUROAPI au niveau national dans le dialogue social et la résolution de plusieurs problèmes procéduraux auprès de divers organismes publics. Avec l'aide de l'association, le Groupe est parvenu à conclure des accords avec les syndicats.

**En Hongrie**, le directeur du site a organisé des réunions mensuelles avec les représentants syndicaux pour discuter de la stratégie, de l'avenir de l'entreprise, de la charge de travail, des conditions de travail et des questions d'actualité. Les négociations salariales ont abouti à un accord en janvier 2023.

## 5.4.4 Promouvoir la gestion des talents et le développement personnel

La gestion des talents vise à s'assurer qu'EUROAPI emploie, au bon moment et au bon endroit, les bonnes personnes, dotées des compétences adéquates pour soutenir la stratégie du Groupe. Cela implique d'identifier les besoins du Groupe, et d'attirer, de recruter, de former et de fidéliser des collaborateurs, tout en favorisant une culture de la performance marquée du sceau de l'excellence au sein de l'organisation.

La gestion des talents est supervisée par les cadres, en collaboration avec un réseau de ressources humaines dédié.

### Culture

#### Valeurs et comportements

En tant qu'entité récemment introduite en bourse, le Groupe a pour ambition de développer une nouvelle culture d'entreprise qui mette à l'honneur l'esprit entrepreneurial, l'agilité, l'autonomie et le souci du client. À cette fin, le Groupe a défini en 2022 ses valeurs fondamentales (S'engager, Réussir ensemble, Inspirés par nos clients, Attentifs à tous). Ces valeurs sont transmises à tous les collaborateurs dans le cadre de diverses campagnes de communication, et promues au niveau des sites à travers plusieurs ateliers. Le Groupe a décliné chacune de ses valeurs en diverses conduites lui permettant de renforcer sa nouvelle culture.

#### Modèle de compétences en matière de leadership

Conformément à sa stratégie de transformation, le Groupe élabore un cadre de compétences pour les managers, afin de promouvoir un leadership flexible, stimulant et inclusif. Ce cadre définit un ensemble de compétences et de comportements standards visant à instaurer une culture du management cohérente dans l'ensemble de l'organisation.

Le cadre met l'accent sur les compétences essentielles attendues de la part des managers et encourage chacun à donner la pleine mesure de son potentiel en matière de leadership. Il servira de base au plan de développement personnel des employés.

### Diversité, équité et inclusion

EUROAPI évolue dans un contexte international et multiculturel. Il est donc essentiel pour le Groupe d'offrir un environnement inclusif et diversifié, qui constitue un pilier essentiel de sa culture. Cela signifie qu'il faut promouvoir la diversité dans le recrutement et le développement et veiller à ce que tous les employés se sentent respectés et aient les mêmes possibilités de développement, indépendamment de leur sexe, de leur nationalité, de leur âge ou de leurs antécédents.

En 2023, le Conseil d'administration a adopté des modalités de gouvernance pour la mise en œuvre de la stratégie de diversité et d'inclusion du Groupe. Un comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a été créé, composé de représentants de l'ensemble de l'organisation (Groupe et sites) et dont les priorités sont :

- les questions de genre ;
- la gestion d'effectifs multigénérationnels ;
- le handicap.

### Gestion des talents

En tant que jeune entreprise, EUROAPI met l'accent sur le développement de ses collaborateurs, l'un des principaux moteurs de la performance et de la transformation du Groupe. Le Groupe s'efforce d'anticiper l'évolution des besoins en capital humain, à consolider certaines compétences essentielles, et à préparer les leaders de demain, tout en veillant à ce que les collaborateurs développent pleinement leur potentiel et leur employabilité.

### Évaluation annuelle de la performance

Des entretiens annuels sont organisés pour évaluer les performances par rapport aux objectifs et pour en fixer de nouveaux pour l'année à venir, conformément aux priorités stratégiques.

En 2023, 99 % des employés éligibles à la prime d'intéressement à court terme ont fait l'objet d'une évaluation.

Pays	2023		
	Femmes	Hommes	Total
France	96 %	98 %	97 %
Hongrie	100 %	100 %	100 %
Allemagne	98 %	100 %	100 %
Royaume-Uni	100 %	99 %	100 %
Italie	100 %	100 %	100 %
Autres pays	100 %	100 %	100 %
<b>Total</b>	<b>99 %</b>	<b>99 %</b>	<b>99 %</b>

## Examen annuel des équipes

Chaque année, EUROAPI procède à des évaluations annuelles (Talent Review) à tous les niveaux : sites, fonctions et Groupe. Les évaluations des talents sont un élément essentiel de la gestion des talents.

Alignées sur sa stratégie, elles servent à identifier les déficits de compétence, anticiper la continuité des activités, planifier solidement la relève, identifier les dirigeants de demain et élaborer des plans d'action collectifs et individuels.

- Le Comité Exécutif évalue les talents une fois par an, afin d'identifier les employés à haut potentiel, en mettant l'accent sur les potentiels cadres dirigeants.
- Une fois par an, le plan de succession de la direction est présenté aux membres du Conseil d'administration.

En 2023, le Groupe a amélioré son processus d'évaluation des talents, en précisant sa définition des employés à haut potentiel et des rôles critiques, et en renforçant la formation pour les cadres supérieurs et la communauté des ressources humaines. Des progrès importants ont été réalisés quant à l'identification des dirigeants potentiels dans le cadre de son plan de succession.

Après chaque évaluation des talents, des plans de développement personnel seront élaborés pour les employés à haut potentiel.

## Apprentissage et développement

EUROAPI s'engage à accompagner ses collaborateurs dans leur parcours d'apprentissage et de développement. Comme la plupart des entreprises scientifiques et pharmaceutiques, son succès futur dépend de l'embauche, du développement et de la rétention de collaborateurs impliqués et hautement qualifiés.

Le Groupe veillera à ce que les collaborateurs développent de nouvelles compétences en leur proposant des postes stimulants et des perspectives d'évolution. Sa politique de développement s'inspire de l'approche 70/20/10 (70 % d'expériences et de missions stimulantes, 20 % d'apprentissage informel et sur le terrain, 10 % d'apprentissage et de formation), dans le cadre de laquelle les collaborateurs, avec le soutien des Ressources Humaines et de leurs responsables, sont en charge de leur propre développement.

Dans le contexte d'une transformation rapide et ambitieuse, l'objectif de la politique d'apprentissage et de développement du Groupe est de refléter ses priorités stratégiques, d'anticiper les besoins futurs en matière de compétences, de combler les déficits de compétences et, d'une manière générale, de soutenir le développement des employés et des cadres.

Le Groupe accorde une attention particulière aux compétences émergentes afin de soutenir sa stratégie commerciale. En 2023, une analyse de planification stratégique des collaborateurs dans le domaine de la recherche et du développement a été lancée. En 2024, en fonction de la nouvelle stratégie adoptée, le Groupe pourra étendre cette analyse à d'autres domaines tels que les activités CDMO, les ventes et la chaîne d'approvisionnement. Selon les besoins identifiés, de nouvelles formations seront proposées pour combler les déficits de compétences.

## Perspectives de carrière

La politique de promotion interne du Groupe repose sur l'évaluation des collaborateurs talentueux par le biais de :

- l'évaluation annuelle de performance ;
- les examens annuels des talents et des successions ; et
- les plans de développement personnel.

Même si EUROAPI est une société nouvellement créée, elle souhaite promouvoir des parcours de carrière diversifiés en offrant à ses employés la possibilité de développer leurs compétences grâce à de nouvelles expériences. Pour cela, le Groupe s'appuie sur la mobilité au sein de l'organisation et entre les sites, les affectations temporaires et les détachements internationaux.

La politique d'apprentissage et de développement du Groupe est également conçue pour s'adapter en cas de changements organisationnels ou opérationnels. Les évolutions procédant de la nouvelle culture et des nouvelles valeurs du Groupe ainsi que de son nouveau modèle de compétences en matière de leadership seront progressivement intégrées dans ses programmes de formation.

Sur le terrain, il incombe aux responsables d'identifier les besoins de leurs équipes, de leur fournir des opportunités d'apprentissage et de mettre en place des plans de formation et de développement avec le concours du réseau des ressources humaines du Groupe.

L'offre de formation est supervisée à la fois au niveau central et au niveau national, avec une contribution importante des chefs de service.

Renforcer les compétences des cadres en matière de leadership est une priorité absolue d'EUROAPI, en particulier dans le domaine de la gestion du changement. Le Groupe encourage également le développement de compétences financières et d'une culture davantage orientée client.



## Offre de formation

En 2023, la plateforme d'apprentissage en ligne du Groupe, « iLearn », a été déployée et rendue accessible à tous les employés. Elle propose plus de 9 000 modules de formation sur un vaste éventail de sujets : compétences propres à un poste en particulier, leadership et encadrement des équipes, diversité, équité, inclusion, etc.

Le Groupe propose également à ses employés d'améliorer leurs compétences linguistiques – en particulier en anglais – afin qu'ils acquièrent la confiance nécessaire pour travailler dans un environnement international.

Cette année, le Groupe a par ailleurs lancé une nouvelle formation dédiée au développement des femmes et des personnes à haut potentiel au sein de l'organisation.

En plus des formations organisées à l'échelle de l'entreprise, chaque site propose son propre catalogue de formations (en ligne, en présentiel ou mixtes).

Au travers de ces différentes approches, le Groupe s'efforce de doter ses collaborateurs, et en particulier ses dirigeants, des compétences nécessaires à sa transformation :

- adoption efficace de ses nouvelles valeurs et de sa culture d'entreprise ;

- augmentation de la place qu'occupent les questions liées à la diversité, l'équité et l'inclusion ;
- développement de compétences managériales et d'aptitudes à diriger des équipes ;
- acquisition de nouvelles compétences.

Le Groupe continuera à développer son offre de formation et de développement, ainsi que son catalogue de cours visant à ancrer sa culture et à impulser sa transformation.

En 2023, il a dépassé son objectif de 7 heures de formation en moyenne par employé et mis l'accent sur le respect des lois et réglementations applicables et la formation obligatoire prévue par la loi.

Le Groupe estime qu'il est judicieux de suivre une phase d'observation de deux ans afin de fixer des objectifs raisonnables en ce qui concerne le nombre d'heures de formation par collaborateur.

Il s'engage à développer sa main-d'œuvre pour soutenir sa transformation. Partant, conformément à sa politique générale de développement des compétences, 2024 fera la part belle à la gestion du changement, avec la mise en place de dispositifs axés sur le développement de compétences propres à un poste, de compétences humaines telles que le leadership et de qualifications transférables.

	2023		
	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'employés ayant suivi au moins une formation	1 067	2 715	3 782
Nombre total d'heures de formation	11 599	26 631	38 230
Part des employés ayant suivi une formation	93 %	96 %	95 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé	10,15	9,41	9,62

## Coaching et mentorat

Les employés à haut potentiel ont accès à des opportunités de coaching et de mentorat.

En 2023, le Groupe a lancé un programme de mentorat standardisé à l'échelle de l'entreprise. Il s'efforce notamment d'attirer les femmes dans ces programmes, afin de les aider à se faire connaître et à lancer leur carrière. Il prévoit de proposer à ses mentors une formation sur les préjugés inconscients.

En outre, afin de découvrir son vivier de talents, EUROAPI a lancé une série de « cafés numériques avec le Directeur général », où les employés des différents sites peuvent aller à la rencontre du Directeur général et échanger.

## Attirer et fidéliser les meilleurs talents

Les collaborateurs du Groupe sont la clé de son succès. Afin de conserver un avantage concurrentiel, d'anticiper les tendances futures, de rester agiles et d'investir dans l'innovation, toutes ses équipes doivent être à la pointe de leur domaine.

Pour ce faire, il compte :

- promouvoir la diversité et l'inclusion dans les politiques de recrutement des talents : le Groupe est convaincu que l'engagement des employés et la promotion de la diversité sont des moteurs importants de performance et lui confèrent de précieux avantages concurrentiels ;
- développer l'employabilité de ses collaborateurs tout au long de leur carrière grâce à l'apprentissage, la mobilité et la formation ;
- attirer et développer les talents ; et
- favoriser l'engagement des collaborateurs.

## Attraction et recrutement des talents

Le Groupe souhaite s'assurer de son attractivité et retenir les talents de demain.

Pour renforcer son attractivité et être en mesure d'attirer les meilleurs candidats, le Groupe s'engage à améliorer constamment sa marque employeur.

### Recrutement

En 2023, le Groupe a procédé à 614 recrutements en CDI et CDD. Les équipes des sites ont travaillé d'arrache-pied pour attirer les meilleurs candidats dans un marché du travail sous tension dans la plupart des pays, et malgré des difficultés au recrutement.

	2023	2022
Taux d'embauche <sup>(*)</sup>	16,7 %	14,3 %

(\*) Le taux d'embauche est calculé en divisant le nombre de salariés en CDI ou en CDD en 2023 par le nombre de salariés au 31 décembre de l'année considérée.

Taux d'embauche	Nouvelles embauches 2023		
	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	%
France	110	82	31,3 %
Hongrie	89	163	41,0 %
Allemagne	86	24	17,9 %
Royaume-Uni	18	3	3,4 %
Italie	15	18	5,4 %
Autres	6	0	1 %
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>290</b>	<b>100 %</b>

Le Groupe accueille également des stagiaires, des apprentis et des volontaires internationaux en entreprise (VIE) sur l'ensemble de ses sites.

### Parrainage et mécénat

Le Groupe encourage le parrainage et le mécénat, notamment auprès d'écoles et d'universités ciblées. À titre d'exemple, depuis 2021, il a décidé de parrainer la « Promotion 2024 » de l'école Chimie ParisTech et a noué en 2022 un partenariat avec le lycée Petrik (faculté de chimie) de Budapest ainsi que l'école d'ingénieurs SIGMA de Clermont-Ferrand. Le site de Brindisi, en Italie, a également noué un partenariat étroit avec des écoles et universités locales.

Outre des échanges approfondis sur des sujets d'étude et des cours dispensés par les responsables du Groupe, les étudiants bénéficient, dans le cadre de ce parrainage, de visites des sites, de conseils d'orientation de carrière, de sessions de renforcement des compétences en matière de gestion de projet et d'une préparation en vue de leur future recherche d'emploi.

En parallèle, divers événements continueront d'être organisés afin de stimuler le recrutement de jeunes diplômés dans tous les pays, et de promouvoir le secteur d'activité d'EUROAPI ainsi que les emplois proposés par le Groupe. Ainsi, le Groupe a par exemple participé au Village de la Chimie, où il a animé une conférence et organisé des échanges avec les étudiants.

## Engagement et fidélisation des talents

### Enquête sur l'engagement des collaborateurs

À la fin 2022, le Groupe a mené sa première enquête annuelle, baptisée EUROAPI&me, portant sur l'engagement de tous ses collaborateurs.

Cette enquête a permis d'évaluer et de recueillir les impressions des collaborateurs sur divers aspects.

Sur la base de cette enquête, le Groupe a évalué le niveau d'engagement des collaborateurs au moyen d'un indice global synthétisant plusieurs critères :

- si les personnes interrogées recommanderaient le Groupe en tant qu'entreprise où il fait bon travailler ;
- si elles ont les moyens permettant de travailler efficacement ;
- leur niveau d'énergie ;
- leur sentiment de réussite personnelle.

En 2023, les résultats d'EUROAPI&me ont été communiqués à tous les niveaux de l'organisation. Les sites et les fonctions ont transmis leurs propres résultats, et travaillé à l'élaboration de plans d'action spécifiques.

Au niveau du Groupe, trois priorités ont été identifiées : la stratégie et l'orientation client, la carrière et le développement, et l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Pour chaque axe de travail, le Groupe a établi un plan d'action et mis en œuvre de nouvelles initiatives, parmi lesquelles :

- des événements internes pour présenter sa stratégie et ses clients, et répondre aux questions des collaborateurs ;
- des initiatives de développement pour révéler les talents (cafés numériques avec le Directeur général) et soutenir leur carrière ;
- une politique de droit à la déconnexion et une charte de réunion contribuant à l'organisation de réunions efficaces, ainsi qu'une intense campagne de sensibilisation visant à promouvoir une meilleure gestion de l'équilibre travail-vie privée, diffusée sur la plateforme numérique de formation iLearn.

Ces initiatives s'associent à celles définies et déployées au niveau de chaque site ou fonction.

Enfin, afin de maintenir un lien étroit avec ses collaborateurs, le Groupe a lancé en milieu d'année une enquête pulse mondiale, qui a permis de recueillir les impressions des collaborateurs à des moments déterminants de leur carrière professionnelle.

La prochaine enquête EUROAPI&me sur l'engagement des collaborateurs est prévue pour 2024.

## Rétention des talents

En 2023, le taux de turnover du Groupe s'est établi à 14,7 % pour les collaborateurs en contrat à durée indéterminée ou déterminée. Le taux de rotation des effectifs est un indicateur de renouvellement de la main-d'œuvre qui comprend à la fois les arrivées et les départs. Le tableau ci-dessous présente le taux de rotation des effectifs par pays (y compris les arrivées et les départs).

L'augmentation du taux de rotation des effectifs en 2023 est également la conséquence d'une hausse du taux d'embauche, qui est passé de 14,3 % en 2022 à 16,7 % en 2023. Le Groupe a intensifié le recrutement de compétences critiques sur certains de ses sites.

Pays	Turnover en 2023	Turnover en 2022
France	12,9 %	12,4 %
Hongrie	20,9 %	14,5 %
Allemagne	10,7 %	9,9 %
Royaume-Uni	14,6 %	18,9 %
Italie	12,9 %	9,2 %
Autres	13,6 %	26,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>14,7 %</b>	<b>12,9 %</b>

Parallèlement, le Groupe accorde une attention particulière à la rétention de ses talents.

Il renforcera son processus de plan de développement individuel en formant le département des Ressources Humaines et les managers. Des perspectives de carrière à des postes de leadership ainsi que la formation, le coaching et le mentorat sont autant d'éléments qui permettent de retenir les talents. Accompagner les responsables du Groupe dans le perfectionnement de leurs compétences et de leurs capacités à enrichir et à motiver leurs équipes est un autre moyen de mieux les retenir.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place une politique de récompense avantageuse et mène régulièrement des études pour garantir que ce qu'il propose est en phase avec les bonnes pratiques nationales.

	Départs en 2023			Départs en 2022		
	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	%	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	%
France	79	47	31,7 %	71	43	32 %
Hongrie	84	53	34,4 %	73	46	33,4 %
Allemagne	33	22	13,8 %	41	11	14,6 %
Royaume-Uni	39	15	13,6 %	23	19	11,8 %
Italie	16	4	5,0 %	12	8	5,6 %
Autres pays	6	0	1,5 %	7	2	2,5 %
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>141</b>	<b>100 %</b>	<b>227</b>	<b>129</b>	<b>100 %</b>

	Départs en 2023	Départs en 2022
Départs volontaires (contrats à durée déterminée)	33	38
Départs volontaires (contrats à durée indéterminée)	140	102
Accord mutuel	51	48
Départs involontaires	27	19
Fins de contrat à durée déterminée	75	76
Départs à la retraite	43	43
Autres	29	30
<b>Nombre total de départs</b>	<b>398</b>	<b>356</b>

## 5.4.5 Favoriser la diversité et l'égalité des chances

### Diversité, équité et inclusion

Les principes de diversité, d'équité et d'inclusion font partie des forces et des convictions du Groupe. Elle est à la fois source de motivation des collaborateurs et source d'innovation.

Elle a un impact bénéfique sur la performance d'EUROAPI ainsi que sur le développement de ses collaborateurs.

Les effectifs du Groupe sont composés de collaborateurs de 45 nationalités différentes et se répartissent entre 11 pays.

EUROAPI s'est engagé à promouvoir la diversité en tant que véritable force et atout, à agir en faveur de l'inclusion et à combattre toute forme de discrimination. Au sein de l'équipe Ressources Humaines, le Head of Talent Management coordonne le déploiement de la politique de diversité et d'inclusion et rend compte au Directeur des Ressources Humaines. Ensemble, ils définissent, pilotent et coordonnent les initiatives et mettent en œuvre des actions centralisées de formation et de sensibilisation.

Toutes les politiques et initiatives en faveur de la diversité sont approuvées, soutenues et surveillées par le Conseil d'administration et le Comité Exécutif.

Un réseau interne sur la diversité, l'équité et l'inclusion a été mis en place en 2023, afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble des activités, pays et sites du Groupe, et de coordonner les différentes initiatives en la matière.

L'objectif est de sensibiliser tous les membres du Comité Exécutif, de l'équipe de direction élargie et tous les dirigeants aux biais inconscients d'ici 2024, et de former les managers sur la question afin de les sensibiliser à la culture inclusive. Un plan de communication ainsi qu'un parcours d'apprentissage ont été élaborés en vue d'un déploiement en 2024.

Outre les actions menées au niveau du Groupe, les sites mettent en œuvre des initiatives locales (par exemple, le site de Brindisi, en Italie, a organisé une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour son équipe de direction, tandis que le site de Vertolaye, en France, a organisé une campagne de prévention pour lutter contre le harcèlement et le sexisme).

## Égalité hommes-femmes

EUROAPI est particulièrement sensible aux questions d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Depuis 2022, le Groupe est signataire du Pacte mondial des Nations Unies dont l'un des principes concerne la lutte contre toute forme de discrimination.

### Congé parental égalitaire

L'une des premières actions du Groupe en 2022 a été d'introduire une norme mondiale en faveur d'un congé parental inclusif et égalitaire, qui a été mise en œuvre à l'international. Depuis le 1er janvier 2022, tout salarié accueillant un nouvel enfant a droit à 14 semaines de congé parental, à condition d'être reconnu comme le parent de l'enfant sur la base de la législation ou de la pratique locale.

Pays	2023					
	Pourcentage de salariés ayant droit à des congés pour raisons familiales			Pourcentage de salariés ayant pris un congé pour raisons familiales		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
France	100 %	100 %	100 %	'-- %	1 %	1,50 %
Hongrie	100 %	100 %	100 %	1 %	'-- %	0,98 %
Allemagne	100 %	100 %	100 %	'-- %	1 %	0,93 %
Royaume-Uni	100 %	100 %	100 %	'-- %	'-- %	0,27 %
Italie	100 %	100 %	100 %	'-- %	'-- %	0,11 %
Autres pays	100 %	100 %	100 %	'-- %	'-- %	0,03 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>2 %</b>	<b>2 %</b>	<b>3,82 %</b>

### Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Le Groupe vise à encourager le recrutement et la promotion en interne des femmes afin d'augmenter leur représentation à tous les niveaux de l'organisation.

Part des femmes	Effectifs au 31 décembre		
	2023	2022	2021
Part des femmes dans l'effectif salarié de la Société	28,8 %	28,2 %	27,1 %

Le Groupe a continué à augmenter la part de femmes dans son équipe de direction élargie, laquelle est passée de 30 % en 2022 à 36 % en 2023.

Au niveau du Comité Exécutif, la représentation des femmes a progressé, passant de 15 % en 2022 à 36 % en 2023.

	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes
Conseil d'administration	7	5	12	58,3 %
Comité Exécutif	4	7	11	36,4 %
Équipe de direction élargie	14	25	39	35,9 %
Poste de direction	63	122	185	34,1 %

En outre, le Groupe compte lancer des initiatives de réseautage pour les femmes, afin de promouvoir la communication et le partage d'expériences.

Dans le cadre du processus de recrutement, le Groupe encourage les femmes talentueuses à postuler et prend des mesures proactives pour attirer les femmes, en particulier les étudiantes en ingénierie, en participant régulièrement à des événements organisés par les écoles et les universités.

Il encourage par ailleurs les responsables du recrutement et les agences de recrutement avec lesquelles il travaille à prendre en compte la diversité dans leurs pratiques de recrutement et à veiller à ce que les femmes représentent au moins 50 % des candidats présélectionnés.

	Nouvelles embauches 2023	%
Femmes	209	34 %
Hommes	405	66 %
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>100 %</b>

En 2023, l'indice d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France (Index Pénicaud) s'élève à 83/100.

## Soutien aux femmes dans le développement de compétences de leadership

En 2023, EUROAPI a mis en place une formation au leadership pour les femmes faisant partie des groupes « jeunes talents » et « expérimentés ». Dispensées par des experts de la diversité, ces formations s'adressent aux femmes ayant le potentiel et l'ambition de progresser au sein du Groupe.

Outre les initiatives du Groupe, le site italien de Brindisi a participé, en coopération avec l'Université de Bari, à une table ronde sur les thèmes du renforcement de la position des femmes et de la réussite entrepreneuriale.

Le Groupe continuera à être particulièrement attentif à la mise en place de programmes de coaching et de mentorat destinés aux talents féminins. L'objectif est d'encourager les échanges et le codéveloppement, et de les accompagner dans leur parcours professionnel au sein du Groupe.

## Gestion d'effectifs multigénérationnels

Le Groupe a à cœur de valoriser et de prendre en considération les personnes de tous les âges et de toutes les générations, s'inscrivant dans une démarche permettant d'accroître la performance et la productivité par la réunion de collaborateurs aux capacités, compétences, connaissances et réseaux complémentaires. Avec cette approche, le Groupe entend éclairer la prise de décisions et favoriser une collaboration plus productive, et ainsi améliorer ses performances générales.

Chez EUROAPI, chaque employé a sa place, quel que soit son âge ou son expérience. Le Groupe respecte cet engagement en harmonisant les principaux processus de gestion des talents sur tous ses sites, y compris le recrutement, l'apprentissage et le développement, ainsi que son cadre de leadership.

Pour atteindre ces objectifs, l'équipe chargée de la gestion des talents au sein du Groupe proposera des séances de sensibilisation à ce sujet, ainsi qu'un parcours numérique visant à renforcer les connaissances sur ces questions.

## Handicap

Sur la plupart de ses sites, les collaborateurs en situation de handicap bénéficient du soutien de plusieurs professionnels internes et externes afin de s'assurer de l'adéquation du poste et d'adapter l'environnement de travail si nécessaire.

Toutes les initiatives en matière de handicap sont supervisées au niveau du site par des comités de handicap.

Des campagnes de sensibilisation à l'intention de l'ensemble des collaborateurs, au niveau des sites, veillent à ce que les personnes en situation de handicap soient bien intégrées et réussissent dans leur fonction.

En 2023, le siège a proposé un atelier de sensibilisation à la langue des signes française (LSF) à ses collaborateurs.

En outre, dans le cadre de l'événement Duo Day en France, deux employés du siège ont été invités à suivre deux personnes en situation de handicap, afin d'apprendre ce que ces dernières font et à quoi ressemble une journée de travail typique pour elles. Cette initiative française permet de partager des expériences, de démystifier le handicap au travail et de faire découvrir un environnement de travail, un métier ou de nouvelles compétences.

Dans la même veine, le site de Vertolaye a accueilli un escrimeur handisport français dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'événement a été l'occasion de sensibiliser les employés à la question du handicap, sous toutes ses formes, de montrer que handicap et réussite sont compatibles, et d'offrir aux employés en situation de handicap des conseils et un soutien.

Enfin, le site de *Haverhill*, au Royaume-Uni, a adhéré à *Disability Confident*, un programme gouvernemental comprenant plusieurs niveaux d'engagement. Le site se trouve au premier niveau d'engagement.

	2023	2022
Pourcentage de personnes en situation de handicap/effectif moyen <sup>(*)</sup>	4,9 %	6,9 %

(\*) Les données sont présentées pour la France uniquement. Compte tenu de la législation applicable dans les autres pays dans lesquels opère le Groupe, les données correspondantes ne sont pas disponibles dans ces pays ou sont calculées selon des modalités différentes. Par conséquent, le Groupe considère que la France, pays dans lequel il emploie le plus grand nombre de salariés, constitue une base homogène et fiable pour la présentation de ces données.

Pays	2023	
	Nombre d'employés en situation de handicap	Nombre de recrutements de personnes en situation de handicap en 2023
France	69	/
Hongrie	/	/
Allemagne	63	/
Royaume-Uni*	Inconnu	Inconnu
Italie	9	1
Autres*	Inconnu	Inconnu
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>1</b>

\* Ces données ne sont pas collectées au Royaume-Uni et dans les autres pays.

## 5.4.6 Assurer une rémunération et des avantages sociaux équitables pour les collaborateurs

La politique de rémunération du Groupe a pour objectifs premiers de renforcer l'engagement des collaborateurs, de récompenser l'acquisition de compétences et d'encourager la performance individuelle et collective.

### Politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe repose sur les principes de compétitivité sur les marchés locaux, l'équité au sein de l'organisation et la différenciation des rémunérations en fonction des performances, afin d'attirer et motiver ses collaborateurs, ainsi que de développer leurs compétences. Elle vise à garantir que les entités du Groupe proposent des programmes de rémunération équitables et compétitifs, et définissent de manière efficace des augmentations de salaire en se référant régulièrement à des enquêtes sur la rémunération et en tenant compte des ressources financières du Groupe ainsi que des tendances du marché local dans chaque pays. Cette politique est adaptée à chaque pays dans lequel le Groupe opère, dans le respect de la législation locale (négociations collectives, application d'accords collectifs à l'échelle du secteur en matière de rémunération).

Le Groupe a choisi d'utiliser le système mondial de grille de rémunération mis au point par WTW..

Adopté en 2022, ce système a été déployé dans l'ensemble de l'organisation en 2023.

Conformément à la politique du Groupe, les rémunérations peuvent comprendre une part fixe et une part variable.

Celui-ci a instauré une rémunération variable à court terme (pour les équipes managériales et spécialistes), qui dépend de la réalisation d'objectifs personnels ou d'objectifs d'entreprise. Voir la section 2.3 « Rémunération et avantages » du Document d'enregistrement universel.

Les augmentations de salaire individuelles sont accordées sur la base d'un budget prédéfini, conformément aux pratiques du marché et aux pratiques internes. Entrent également en ligne de compte les évaluations de la performance réelle et potentielle des collaborateurs ainsi que les compétences qu'ils ont acquises ou dont ils ont démontré la maîtrise.

Des informations sur la masse salariale et ses évolutions sont disponibles dans les comptes sociaux de la société mère (traitements et salaires) figurant à la section 4.7 « Comptes annuels » du présent Document d'enregistrement universel.

La politique de rémunération à long terme du Groupe s'inscrit dans la lignée de ses objectifs stratégiques sur trois ans. Elle s'appuie sur l'attribution d'actions de performance, dont l'acquisition et le paiement sont fonction du rendement des actions et des performances financières du Groupe, et sur des plans d'attribution d'actions gratuites et d'options de souscription ou d'achat d'actions, dont les caractéristiques seront déterminées par le Conseil d'administration de la Société et sont approuvées ultérieurement en assemblée générale. Dans ce cadre, à l'occasion de l'admission de ses actions à la négociation sur le marché réglementé d'Euronext Paris, l'entreprise a procédé à des attributions exceptionnelles d'actions gratuites et envisage la mise en œuvre de plans d'actions de performance récurrents. Voir la section 2.3 « Rémunérations et avantages » du présent Document d'enregistrement universel.

## Avantages du personnel

Les avantages du personnel sont une composante essentielle du système de rémunération du Groupe et traduisent les différents besoins de ses collaborateurs.

Les plans d'avantages du personnel peuvent considérablement différer d'un pays à l'autre, dans la mesure où le Groupe adapte son programme en la matière à chaque pays de sorte à tenir compte des divers niveaux de réglementation juridique et fiscale.

Toutes les politiques relatives à la rémunération et aux avantages du personnel sont conformes aux réglementations et accords collectifs locaux. Ils comprennent également des plans d'épargne entreprise (voir « Plans d'épargne groupe et plans assimilés » ci-après).

## Plans d'intéressement

En France, le Groupe prévoit de mettre en place un accord d'intéressement visant à associer les salariés éligibles aux résultats du Groupe. L'accord d'intéressement fait l'objet d'un calcul sur la base des indicateurs de performance – liés aux activités des salariés – dans les conditions prévues par la loi ou au terme d'une négociation avec les partenaires sociaux en 2023.

## Plans d'épargne Groupe et plans assimilés

En France, par accord en date du 25 février 2022, le Groupe a mis en place un plan d'épargne groupe (PEG) permettant aux salariés éligibles de participer, le cas échéant avec l'aide de la Société ou de ses filiales participantes, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant

d'avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, en contrepartie d'une indisponibilité temporaire des sommes versées. Ce dispositif permet également aux salariés éligibles de participer aux éventuelles opérations d'actionnariat salarié que propose le Groupe. Les filiales étrangères du Groupe peuvent également y adhérer, dans les conditions prévues par le PEG.

En France, le Groupe envisage de mettre en place :

- un compte épargne-temps ;
- un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERCOL) permettant aux salariés éligibles de placer des sommes, notamment les versements au titre de l'accord de participation et de l'accord d'intéressement, en vue de leur retraite. Ce dispositif offre aux salariés éligibles la possibilité de bénéficier de certains avantages fiscaux et autres en contrepartie d'une période d'indisponibilité jusqu'à la retraite.

## Actionnariat salarié

Les actions attribuées gratuitement aux employés français au titre du plan correspondant mis en place en 2022 ont été acquises en juin 2023, et chaque bénéficiaire s'est vu offrir la possibilité de réinvestir ces actions dans le plan d'épargne Groupe, une option que 88 % d'entre eux ont choisie.

En raison du contexte particulier de la société, il a été décidé de ne pas lancer de plan d'actionnariat en 2023.

Au 31 décembre 2023, 48 % des salariés pouvant prétendre à des actions de la société en détenaient, soit 1,6 % du capital social à cette date.



## 5.5 ENGAGEMENT N°4 : ASSURER UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE DE PREMIER ORDRE




### Engagement No 4

### Niveau d'avancement

<b>Programmes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformité et éthique des affaires</li> </ul>	<b>Sujets matériels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformité et éthique</li> <li>• Valeur partagée et engagement des parties prenantes</li> </ul>	<b>Taux d'atteinte des objectifs</b> <div style="margin-top: 10px;"> <p><b>95%</b> de la formation sur le Code d'éthique et la conformité achevée</p> <p><b>95%</b> de la formation sur le RGPD achevée</p> </div>	
--	--	--	---

### Principales réalisations

<b>Dispositif d'alerte pleinement opérationnel, avec un réseau de 50 coordinateurs Champions de la Conformité</b>	<b>Lancement du programme complet de formation à l'éthique et à la conformité (7 modules disponibles pour tous les employés en 7 langues)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familiarisation aux valeurs de la Société avec l'organisation de 3 journées de sensibilisation</li> <li>• la Journée mondiale des lanceurs d'alerte ;</li> <li>• la Journée mondiale de l'éthique ; et</li> <li>• la Journée internationale de lutte contre la corruption.</li> </ul>	
---	---	--	---

Les valeurs éthiques sont intégrées aux activités quotidiennes du Groupe afin d'établir un ensemble de normes rigoureuses, de protéger ses collaborateurs, de maintenir la confiance de ses parties prenantes, ainsi que de protéger son image et sa réputation.

Le Groupe, qui s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité dans la conduite de ses affaires, tant en interne qu'avec ses partenaires commerciaux, a mis en place un programme spécifique pour s'assurer de la bonne gestion des risques liés à l'éthique et à la conformité. Celui-ci comprend l'identification et l'atténuation des risques de corruption, une procédure de due diligence, un système d'alerte, un Code d'Éthique, un Code de Conduite des Fournisseurs et d'autres politiques, ainsi qu'une formation obligatoire pour tous les collaborateurs.

Des formations supplémentaires ont été mises en place en 2023, dont une formation sur la lutte contre la corruption et les cadeaux qui se divise en deux sessions. Les taux de réponse sont restés relativement stables en 2023 : 95 % des collaborateurs d'EUROAPI ont suivi la formation sur le Code d'Éthique et de Conformité, 95 % ont suivi la formation sur la lutte contre la corruption et les cadeaux et 94 % ont suivi la formation sur le règlement général sur la protection des données (RGPD). EUROAPI souhaite proposer cette formation à l'ensemble de ses employés chaque année.

	Taux de formation (2023)
Part des collaborateurs formés au Code d'Éthique et de Conformité (%)	95 %
Part des employés formés à la lutte contre la corruption (%)	95 %
Part des collaborateurs formés au RGPD (protection des données à caractère personnel) (%)	94 %

## 5.5.1 Placer l'éthique et la conformité au cœur des relations d'affaires du Groupe

Le Groupe s'est engagé à respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique et d'intégrité dans la conduite de ses affaires. Il comprend pleinement la nécessité d'intégrer les valeurs éthiques dans toutes ses interactions, afin d'établir un ensemble de normes rigoureuses, préserver la confiance de ses parties prenantes, protéger son image et sa réputation, et préserver ses collaborateurs.

Désireux d'étayer sa stratégie, le Groupe a réalisé une cartographie des risques en 2022 afin d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques de corruption auxquels il pourrait être exposé.

Il a également élaboré et mis en œuvre un programme complet d'éthique et de conformité conforme aux exigences de la loi Sapin II, et structuré autour des piliers suivants :

- une structure organisationnelle qui s'appuie sur un réseau conformité ;
- un Code d'Éthique, des politiques et des procédures ;
- des programmes de sensibilisation et de formation ;
- un suivi actif ;
- un système dédié d'alerte éthique (« Ethics Line ») ; et
- des enquêtes internes et des mesures correctives et/ou disciplinaires.

Afin de rappeler aux collaborateurs l'importance de ces sujets, le Groupe a organisé des journées de sensibilisation à certaines occasions, parmi lesquelles :

- la Journée mondiale des lanceurs d'alerte (23 juin) ;
- la Journée mondiale de l'éthique (17 octobre) ;
- la Journée internationale de lutte contre la corruption (9 décembre).

### Gouvernance

Le département Éthique et Conformité a pour principale mission d'ancrer l'intégrité dans la culture de la Société, à tous les niveaux. Son rôle consiste à travailler aux côtés des équipes fonctionnelles et de tous les collaborateurs pour accompagner la réalisation des objectifs du Groupe dans le respect des lois, des réglementations et des bonnes pratiques du secteur, et conformément à son éthique, ses valeurs et ses politiques. Le département Éthique et Conformité, placé sous la responsabilité du Directeur juridique, conformité et propriété intellectuelle, lui-même assisté par le responsable de l'éthique, de la conformité et de la protection des données, a créé en 2023 un Comité d'alerte (composé du Directeur général, du Directeur financier, de représentants du

département des Ressources Humaines et du département Éthique et Conformité) afin de statuer collégialement sur le plan d'action à mettre en place pour gérer les alertes.

Le département dirige un réseau mondial d'environ 50 coordinateurs locaux, les Champions de la Conformité, qui accompagnent l'ensemble des fonctions au sein de la Société, y compris les équipes institutionnelles, les sites commerciaux et les sites de production. Ces coordinateurs sont présents dans tous les départements du Groupe concernés, et veillent à la conformité dedans l'ensemble de l'organisation, en particulier des départements les plus exposés.

L'organisation Groupe de la Qualité, le département HSE, le département Contrôle interne, la Gestion des risques, le département Audit interne et la direction des Achats contribuent tous à la réussite du programme Éthique et Conformité.

### Politiques et normes

[Le Code d'Éthique](#) édicte les principes qui doivent guider le Groupe dans ses actions, dans le respect des valeurs et des principes qu'il défend. Le Code d'Éthique est un document de référence pour prendre les bonnes décisions et permettre d'instaurer des relations de confiance et atteindre une croissance durable. Le Code d'Éthique s'applique à tous les collaborateurs et prestataires du Groupe et quiconque exerçant une activité pour son compte. Outre le Code d'Éthique, le Groupe a mis en place d'autres procédures et politiques ayant trait à d'autres sujets connexes à l'intégrité des affaires, tels que la lutte contre la corruption, les divertissements à l'intention de tiers, le sponsoring d'événements tiers, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, les dons et contributions à des organisations, le lobbying responsable et la gestion des signalements effectués par les lanceurs d'alerte.

Ces politiques et normes sont en permanence revues, mises à jour et complétées au besoin, afin de garantir leur conformité aux lois et règlements applicables et leur pertinence au regard des risques liés aux activités du Groupe.

Attaché à renforcer l'efficacité des politiques et normes du Groupe et garant de leur application, le département Éthique et Conformité pilote un programme de formation dédié. Les collaborateurs du Groupe sont tenus de suivre les séances de formation obligatoires consacrées aux aspects fondamentaux de la conformité et de l'intégrité des affaires.

L'éthique et la conformité étant des composantes essentielles de sa réussite à long terme, le Groupe s'est fixé pour objectif de former l'ensemble de ses collaborateurs, ainsi que toutes les nouvelles recrues, aux principes fondamentaux en la matière, afin de sensibiliser l'organisation à ces questions et de maintenir un haut niveau de conformité.

EUROAPI souhaitait que 100 % de ses collaborateurs suivent une formation en ligne en 2023. Cet objectif n'a pas été atteint mais, comme en 2022, 95 % des employés auront suivi la formation sur le Code d'Éthique et de Conformité d'ici la fin de l'année 2023.

## Gestion des alertes

Le Groupe a introduit une procédure de gestion des alertes afin de veiller à ce que les collaborateurs comprennent quand et comment effectuer un signalement. Si les employés craignent ou croient de bonne foi qu'une loi, une réglementation, un code industriel, une politique ou une norme de l'entreprise ou que l'un des principes du Code d'Éthique du Groupe a été ou est sur le point d'être enfreint, ils ont le devoir de le signaler par l'un des canaux disponibles.

Aucune sanction ou mesure discriminatoire ne sera prise à l'encontre des collaborateurs ayant fait part de leurs doutes, sous réserve qu'ils aient agi de bonne foi et sans intention de nuire, et ce, même si les faits rapportés se révèlent inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite. La procédure à suivre pour faire part de ses doutes et la protection garantie à quiconque donne l'alerte sont décrites dans le Code d'Éthique du Groupe, qui est accessible à tous ses collaborateurs, prestataires et autres personnes exerçant une activité pour son compte. Les collaborateurs peuvent également consulter la procédure Groupe de gestion des alertes qui explique les étapes à suivre lorsque l'on effectue un signalement.

Le dispositif d'alerte éthique du Groupe est sécurisé et disponible 24h/24, 7 j/7. Une page Internet lui est dédiée, sur laquelle figurent des numéros gratuits. Il permet aux utilisateurs de faire part de leurs préoccupations de manière anonyme, si tel est leur souhait. Le dispositif d'alerte éthique du Groupe est accessible depuis son site intranet. Les parties prenantes externes sont également encouragées à signaler toute information susceptible de constituer une transgression du Code d'Éthique ou des règles et règlements applicables. [La Ligne d'alerte éthique d'EUROAPI](#) et les numéros de téléphone sont accessibles sur [le site Internet](#) de la Société.

En cas de violation avérée, celle-ci est examinée et fait l'objet d'une enquête sous la supervision du Comité d'Éthique. Le Groupe y remédiera en prenant les mesures correctives et/ou disciplinaires nécessaires, ou en engageant les procédures judiciaires jugées nécessaires.

## Lutte contre l'évasion fiscale

En tant qu'entité multinationale, le Groupe doit appliquer la loi et la réglementation en vigueur dans les pays où il opère, y compris en matière d'imposition. Sa responsabilité première est de payer ses impôts et de déposer les déclarations fiscales correspondantes dans les délais fixés par les différentes autorités fiscales, en conformité avec la loi et la réglementation.

Il exerce son professionnalisme et son discernement pour s'assurer que les décisions sont mûrement réfléchies et documentées. Il veille à dûment s'acquitter de tous les impôts et à ce que toutes les déclarations soient effectuées avec exactitude et dans les délais impartis.

Le Groupe respecte la lettre et l'esprit de la législation fiscale de manière responsable et aligne sa stratégie fiscale sur sa stratégie commerciale. Le Groupe veille à équilibrer de manière responsable l'exigence de conformité à la législation fiscale avec la nécessité de soutenir la croissance compétitive de l'activité. Les structures d'affaires du Groupe répondent à des considérations commerciales, s'inscrivent dans sa stratégie, et sont dotées d'une véritable substance (elles sont principalement établies en Europe, aux États-Unis, au Japon et en Chine). Le Groupe ne prend pas part à des mesures fiscales agressives et ne possède aucune société dans des pays identifiés comme des paradis fiscaux sur la liste de l'UE des pays et territoires non coopératifs, ni dans des territoires permettant l'érosion de la base d'imposition ou le transfert de bénéfices.

Les politiques et méthodologies du Groupe en matière de prix de transfert sont fondées sur le principe de pleine concurrence et les lignes directrices de l'OCDE. Aucune valeur ou aucun revenu ne sera transféré ou attribué à un territoire à faible taux d'imposition ou à une entité du Groupe si ladite entité ne possède aucune substance économique, ou s'il n'existe aucune analyse fonctionnelle attestant et justifiant cette décision.

## 5.5.2 Assurer le respect des droits de l'homme

Depuis sa création, le Groupe s'engage à respecter les principes du Pacte mondial des Nations Unies et les autres normes internationales en matière de droits humains. Le Groupe employant des collaborateurs sur plusieurs continents et entretenant des relations avec des fournisseurs et des sous-traitants aux quatre coins du monde, il comprend et assume sa responsabilité d'appliquer des principes d'éthique dans la conduite de ses affaires (voir la section 5.5.1 « Placer l'éthique et la conformité au cœur des relations d'affaires du Groupe ») ainsi que les droits humains de tous les collaborateurs impliqués dans sa chaîne de valeur, y compris ceux des employés de tiers (tels que les sous-traitants et les fournisseurs), aussi bien dans le cadre de ses propres activités qu'au sein de la chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi l'équipe chargée des achats met en place des procédures visant à garantir le respect des normes des fournisseurs du Groupe en matière de droits et de conditions de travail (voir la section 5.2.4 « Adopter une démarche d'achat responsable »).

Le Groupe respecte et défend les cinq principes et droits énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail telle qu'amendée en 2022, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et un milieu de travail sûr et salubre.

Afin de veiller au respect des droits de l'homme dans la conduite de ses activités, le Groupe s'est inscrit dans une démarche structurée qui s'appuie sur :

- des politiques mondiales et des politiques internes dédiées ;
- des procédures de due diligence ;
- des mécanismes de plainte ;
- le suivi de la mise en œuvre des politiques ; et
- des programmes de sensibilisation et de formation.

### Gouvernance

Chez EUROAPI, la responsabilité du programme en matière de droits de l'homme incombe à la direction générale, laquelle peut compter sur l'appui de plusieurs fonctions : Ressources Humaines, Achats, Éthique et Conformité, départements ESG (environnement, social et gouvernance) et équipe HSE.

### Politiques

EUROAPI s'engage à respecter les normes internationales suivantes :

- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- le Pacte mondial des Nations Unies ;
- les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant ;
- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les principes que le Groupe s'engage à respecter en matière de droits humains sont énoncés dans son Code d'Éthique et son Code de Conduite des Fournisseurs, qui sont librement consultables sur son [site Internet](#).

Ces principes définissent les responsabilités en matière de droits de l'homme qui incombent à toutes les parties prenantes et à tous les partenaires, internes et externes. Plus précisément, le Groupe attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes de base définis dans son Code de Conduite des Fournisseurs, parmi lesquels :

- les droits humains et les pratiques de travail ;
- la santé et la sécurité des travailleurs ;
- la protection des populations contre la pollution environnementale ;
- le respect des normes éthiques en luttant contre la corruption et la fraude ;
- le respect de la vie privée et la protection des données.

Fondé sur le respect des droits humains et des pratiques de travail, le Code de Conduite des Fournisseurs d'EUROAPI interdit toute forme de travail des enfants, de travail forcé, de violence, de préjudice et de discrimination au sein des entités avec lesquelles le Groupe travaille (qu'il s'agisse d'employés ou de sous-traitants). Il traite également de la liberté d'association et du droit de négociation collective, ainsi que des garanties et formations en matière de santé et de sécurité, que tous les fournisseurs doivent respecter.

Le Groupe a récemment adopté [une politique de droit à la déconnexion](#) applicable à tous les collaborateurs. Celle-ci vise à préserver l'équilibre entre travail et vie privée, que la société moderne considère comme un droit humain fondamental, essentiel au bien-être de chacun.

Soucieux de vérifier que ses fournisseurs respectent leurs engagements en matière de droits de l'homme et de les encourager à les renforcer, le Groupe leur demandons de signer son Code de Conduite des Fournisseurs afin de confirmer qu'ils respectent les valeurs des droits humains. Le processus prévoit une vigilance accrue et des contrôles renforcés lorsqu'il s'agit de traiter avec des fournisseurs établis dans des pays où le risque de violation des droits de l'homme est considéré comme élevé.

Pour plus de précisions sur les procédures et les mesures mises en place pour garantir un environnement sûr et sain et pour éliminer toute forme de discrimination sur le lieu de travail, voir les sections 5.4.2 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants » et 5.4.5 « Favoriser la diversité et l'égalité des chances », respectivement.

## Processus de diligence

Comme indiqué ci-dessus, des mécanismes de plainte ont également été mis en place, tels que la ligne d'alerte éthique, le dispositif sécurisé d'alerte conformité, disponible 24h/24, 7 j/7, auquel est dédiée [une page Interne](#) accessible depuis le site externe et l'intranet du Groupe, sur laquelle sont indiqués les numéros gratuits accessibles dans plusieurs langues.

Le dispositif d'alerte conformité est compétent pour gérer les préoccupations en matière de droits humains, y compris celles liées à la santé et à la sécurité (comme la discrimination, le harcèlement et la violence), à la liberté d'association et au droit de négociation collective, à l'abolition du travail des enfants et du travail forcé, et à l'éthique des affaires. Tous les collaborateurs et parties prenantes externes du Groupe ayant des doutes quant au respect des droits de l'homme peuvent en faire part via le dispositif d'alerte conformité.

Soucieux d'honorer son engagement à respecter les droits de l'homme dans le cadre de ses opérations, le Groupe a mis en place à l'attention de ses collaborateurs des initiatives de sensibilisation et des formations sur les droits de l'homme. Des modules de formation en ligne ont été développés afin de favoriser une meilleure compréhension des questions y afférentes dans l'ensemble des activités et de promouvoir la prise en compte des droits de l'homme en tant que valeur essentielle de la conduite des affaires.

Enfin, le Groupe prévoit d'instaurer des audits auprès de ses fournisseurs d'ici à la fin 2025 afin de s'assurer que leurs déclarations correspondent à leurs engagements.

## 5.5.3 Tendre vers la protection des données

Dans un contexte d'évolution des technologies de la communication et de l'information, les réglementations en matière de protection des données se multiplient et deviennent un critère important dont il y a lieu de tenir compte dans les activités quotidiennes du Groupe. Protéger la vie privée et les données à caractère personnel des collaborateurs, des clients et des autres partenaires commerciaux est une des priorités absolues du Groupe. Il se doit de garantir que les données sont stockées et traitées de façon sûre, conformément au règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD) et aux réglementations applicables.

C'est pourquoi le Groupe a mis en place un certain nombre d'initiatives visant à renforcer la protection des données au sein de l'organisation, notamment l'introduction de :

- une structure organisationnelle dédiée dotée d'une équipe chargée de la protection des données ;
- des politiques et des normes ;
- des programmes de sensibilisation et de formation ;
- une page intranet dédiée contenant des ressources pour les collaborateurs ;
- une procédure détaillée pour traiter l'exercice des droits, les questions et/ou les réclamations.

Le Groupe s'est doté d'une équipe chargée d'assurer la protection des données (composée de membres issus de différents départements). Son rôle consiste à accompagner les collaborateurs et les équipes fonctionnelles dans leur compréhension et l'application des politiques du Groupe en matière de protection des données et de garantir le respect de toutes les réglementations applicables au Groupe en matière de protection des données.

L'équipe en charge de la protection des données est supervisée par le Responsable de la protection des données, qui est responsable de la conformité et de l'efficacité du programme de protection des données. Il supervise également un réseau mondial de coordinateurs locaux qui aident les équipes locales à comprendre et à appliquer les lois et réglementations relatives à la protection des données en vigueur dans leur juridiction.

Il incombe au Responsable de la protection des données du Groupe et aux coordinateurs locaux de traiter les questions et/ou les réclamations liées au traitement des données à caractère personnel par le Groupe. Ils peuvent être épaulés, au besoin, par la direction Juridique, le département informatique et tout autre département compétent du Groupe, dans l'évaluation et/ou la gestion de tout incident lié aux données à caractère personnel.

Cette politique définit les normes en vigueur en matière de traitement des données à caractère personnel, conformément aux lois de protection des données applicables, notamment le RGPD. Dans la mesure où la Société et certaines filiales du Groupe sont situées dans des pays en dehors de l'Europe et sont soumises à différents règlements en matière de protection de la vie privée et des données, la Politique mondiale en matière de données personnelles peut être complétée, le cas échéant, afin de se conformer aux lois et réglementations applicables.

Les engagements du Groupe en faveur de la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, ainsi que les règles et procédures qui s'appliquent chaque collaborateur, prestataire et quiconque exerçant une activité pour le compte du Groupe, sont également exposés dans le Code d'Éthique.

Afin de garantir la facilité d'accès à toutes les normes et règles applicables, ce dernier a créé un site intranet dédié, sur lequel les collaborateurs peuvent trouver des ressources pour se familiariser avec les règles en matière de confidentialité des données applicables

ainsi qu'avec les procédures associées à suivre en cas de doutes.

Eu égard à la protection des données de tiers, la politique du Groupe en matière de données personnelles et sa politique de cookies, consultables sur le site Internet de la Société, sont mises à jour afin d'offrir aux clients et aux visiteurs le meilleur choix possible et la plus grande sécurité dans le respect le plus strict des normes applicables. Par ailleurs, toutes les données à caractère personnel des partenaires commerciaux du Groupe sont recueillies et traitées dans le respect des normes applicables, de manière totalement transparente afin de nouer durablement des relations de confiance.

Le programme de formation consacré à la protection des données à caractère personnel (respect du RGPD) compte au nombre des programmes mondiaux de formation abordant les aspects fondamentaux de la conformité lancés durant l'exercice. Il était obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs d'EUROAPI en Europe et, fin 2023, 94 % d'entre eux l'avaient validée.

## 5.6 TAXONOMIE VERTE DE L'UE

L'Union européenne (UE) a adopté le Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (le « règlement Taxonomie ») qui établit un cadre pour promouvoir et favoriser les investissements durables dans l'UE.

Ce règlement définit un système de classification à l'échelle de l'UE pour les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental.

En juin 2023, les actes délégués sur les activités durables des quatre objectifs environnementaux complémentaires aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à ce dernier ont été publiés.

Les informations complètes relatives à l'« alignement » sur les six objectifs environnementaux sont requises d'ici à 2025 (exercice 2024). Ainsi, pour cet exercice 2023, sont publiées les informations sur « l'éligibilité » et « l'alignement » relatives aux deux objectifs climatiques et les informations relatives à l'éligibilité des quatre objectifs environnementaux. Seule l'« éligibilité » est publiée pour les quatre autres objectifs environnementaux (eau, pollution, biodiversité, économie circulaire).

Le Groupe est tenu de publier les indicateurs démontrant la proportion de son chiffre d'affaires, de ses dépenses d'investissement (CapEx) et de ses dépenses d'exploitation (OpEx) éligibles à la Taxonomie et alignées sur celle-ci résultant de produits et/ou de services associés à des activités économiques définies comme durables dans les annexes des actes délégués.

Concernant les deux objectifs environnementaux liés au climat, les experts d'EUROAPI, avec l'aide de consultants externes, ont analysé les critères d'examen technique pour déterminer si ces activités éligibles à la Taxonomie sont alignées sur celle-ci.

À ce jour, le périmètre des activités alignées sur la Taxonomie concerne principalement les actifs individuels liés aux activités décrites à la section 7 de l'Annexe 1 – Atténuation du changement climatique. Pour ce qui concerne l'éligibilité aux quatre objectifs environnementaux publiés en 2023, les activités identifiées concernent l'Annexe 1 – Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, l'Annexe 2 – Transition vers une économie circulaire et l'Annexe 3 – Prévention et réduction de la pollution.

Dans un contexte d'évolutions réglementaires, l'approche d'EUROAPI pourra être amenée à évoluer au fur et à mesure de la stabilisation de la réglementation et de la plus grande disponibilité des données, notamment en ce qui concerne les critères techniques.

## Évaluation et méthodologie

À la lumière du cadre réglementaire décrit ci-dessus, le Groupe a identifié parmi ses activités celles éligibles à la Taxonomie pour tous les objectifs environnementaux et a analysé l'alignement sur la Taxonomie des activités décrites dans les deux objectifs climatiques.

Le Groupe ne possède pas d'activités éligibles au titre des activités indiquées dans le Règlement délégué 2022/1214 relatif aux activités gazières et nucléaires.

Les informations financières utilisées pour le détournement des indicateurs d'éligibilité et d'alignement proviennent des systèmes d'information d'EUROAPI qui suivent le chiffre d'affaires, les OpEx et les investissements du Groupe et qui ont permis la consolidation de ses chiffres à la clôture de l'exercice 2023.







Elles ont été analysées conjointement par les équipes locales et centrales, afin de s'assurer de leur cohérence avec le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx consolidés de l'exercice 2023 et d'éviter tout double comptage d'activités éligibles au numérateur des indicateurs Taxonomie.

Analyse des activités éligibles à la Taxonomie et alignées sur la Taxonomie

Les activités d'EUROAPI (chiffre d'affaires et investissements, y compris les investissements individuels) ont été analysées afin de déterminer leur éligibilité au titre des activités définies dans le règlement Taxonomie.

L'analyse a été réalisée conjointement par les équipes développement durable, opérations et finance du Groupe, sur la base des éléments financiers et des systèmes d'information d'EUROAPI.

Les activités éligibles à la Taxonomie identifiées en 2023 concernent les activités suivantes :

	Objectifs environnementaux	Activité taxonomique
	<b>Atténuation du changement climatique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 4.25 Production de chaleur/froid par utilisation de la chaleur fatale</li> <li>b) 6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers</li> <li>c) 7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique</li> <li>d) 7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments</li> <li>e) 7.6 Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables</li> <li>f) 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments</li> </ul>
	<b>Adaptation au changement climatique</b>	-
	<b>Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 1.1 Fabrication, installation et services associés pour les technologies de contrôle des fuites permettant de réduire et de prévenir les fuites dans les systèmes d'approvisionnement en eau</li> </ul>
	<b>Transition vers une économie circulaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 2.2 Production de nouvelles ressources en eau à des fins autres que la consommation humaine</li> <li>b) 2.4 Traitement des déchets dangereux</li> </ul>
	<b>Prévention et réduction de la pollution</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 1.1 Fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives</li> </ul>
	<b>Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes</b>	-

Concernant l'objectif d'atténuation du changement climatique, une analyse détaillée des investissements a été réalisée afin d'évaluer la conformité aux critères techniques et les critères d'absence de préjudice important afin de qualifier l'alignement des activités. Seuls des investissements individuels ont été identifiés comme éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique et les critères techniques et d'absence de préjudice important ont donc été examinés projet par projet :

- a) Activité 6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers : l'ensemble de la flotte d'EUROAPI a été analysé au regard des critères techniques, et seuls les investissements dans des véhicules répondant aux critères techniques et d'absence de préjudice important en Europe ont été qualifiés comme alignés.
- b) Activité 7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements pour favoriser l'efficacité énergétique : le Groupe a mis en œuvre plusieurs projets sur ses sites en Europe pour isoler et installer de nouveaux équipements (compresseurs, trappes, éclairage) afin de réduire la consommation d'énergie.
- c) Activité 7.5. Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments : le Groupe a réalisé plusieurs projets sur ses sites en Europe pour installer des systèmes de contrôle de la consommation d'énergie, des compteurs et des détecteurs de fuites afin d'optimiser la consommation.
- d) Activité 7.6. Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables : le Groupe a mis en œuvre des projets sur ses sites en Europe pour la maintenance et la réparation de panneaux photovoltaïques.
- e) Activité 7.7. Acquisition et propriété de bâtiments : seul le siège d'EUROAPI situé à Paris a été considéré comme aligné, le reste du portefeuille immobilier du Groupe ne satisfaisant pas à tous les critères d'alignement.

En ce qui concerne l'adaptation au changement climatique (Annexe A), l'approche d'EUROAPI comprend différentes initiatives locales en termes de résilience des sites, dont plusieurs ont déjà engagé des investissements préventifs pour sécuriser les actifs et adapter les processus de production.

## Indicateurs Chiffre d'Affaires

Le chiffre d'affaires consolidé, qui constitue le dénominateur au sens de la Taxonomie, s'élève à 1 013,2 millions d'euros (voir la section 4.2.1 « Analyse du compte de résultat du Groupe »), le ratio d'éligibilité s'établit à 89 %.

### Analyse des activités alignées – Garanties minimales

Comme indiqué à l'article 3 du règlement Taxonomie, une activité ne peut être considérée comme durable sur le plan environnemental que si elle est exercée dans le respect des garanties minimales spécifiques énoncées dans le règlement.

L'évaluation du respect des garanties minimales a été réalisée à l'échelle du Groupe.

La stratégie ESG d'EUROAPI est alignée et conforme aux principes des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, aux principes et aux droits énoncés dans les huit conventions fondamentales mentionnées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail. Le Groupe a mis en place un Code d'éthique et des politiques en matière de droits de l'homme qui sont exposées au paragraphe 5.5.2 « Assurer le respect des droits de l'homme ».

En ce qui concerne les procédures de lutte contre la corruption, le Groupe a déployé un programme d'éthique et de conformité en adéquation avec les huit piliers de la loi Sapin II en France. EUROAPI est également soumis au Bribery Act de 2010 au Royaume-Uni et au Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) aux États-Unis. Sur le plan fiscal, le Groupe respecte la lettre et l'esprit de la législation fiscale de manière responsable et aligne sa stratégie fiscale sur sa stratégie commerciale.

Le Groupe établit une cartographie des risques de conformité et d'éthique qui inclut les risques juridiques et de corruption. Les équipes d'EUROAPI suivent des formations sur les normes relatives à l'éthique et la conformité, afin de promouvoir le respect des cadres juridiques.

Le chiffre d'affaires éligible (901,6 millions d'euros) correspond intégralement à l'activité 1.1 Production de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives, qui fait partie de l'Annexe 3 – Prévention et réduction de la pollution. Ce chiffre d'affaires éligible correspond à la production de principes actifs pharmaceutiques ou de substances actives à usage humain, la production de principes actifs pharmaceutiques et de substances à usage vétérinaire n'étant pas considérée comme éligible.



## Indicateurs CapEx

Conformément au règlement Taxonomie, le dénominateur des CapEx comprend l'acquisition d'immobilisations corporelles (IAS 16) et d'immobilisations incorporelles (IAS 38), l'acquisition de droits d'utilisation (conformément à la norme IFRS 16, le droit d'utilisation étant comptabilisé au début du contrat de location). En 2023, le montant du dénominateur s'élève à 173 millions d'euros.

En 2023, les activités éligibles représentent un montant de 141,7 millions d'euros, soit 82 % des CapEx, dans le cadre des investissements individuels identifiés comme éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique et des CapEx liés à l'activité de production de principes actifs pharmaceutiques. Le montant des CapEx liées aux activités alignées s'élève à 9,4 millions d'euros.

Périmètre des activités éligibles (en millions d'euros)	CapEx 2023
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	0,3
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	2,6
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	0,1
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	3,7
Acquisition et propriété de bâtiments	2,6
Production de chaleur/froid par utilisation de la chaleur fatale	0,5
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	1,1
Acquisition et propriété de bâtiments	1,8
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques(PAP) ou de substances actives	125,0
Production de nouvelles ressources en eau à des fins autres que la consommation humaine	3,4
Traitement des déchets dangereux	0,6
Fabrication, installation et services connexes pour les technologies de contrôle des fuites permettant de réduire et de prévenir les fuites dans les systèmes d'approvisionnement en eau	0,0
<b>Total général</b>	<b>141,7</b>

## Indicateurs OpEx

Conformément au règlement Taxonomie, le dénominateur des OpEx comprend les frais de recherche et développement directs non capitalisables, ainsi que les frais de maintenance et entretien des équipements, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à la maintenance quotidienne des actifs.

Les OpEx éligibles (58,3 millions d'euros, soit 65 % des OpEx) sont directement liés à l'activité 1.1 Production de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives, qui fait partie de l'Annexe 3 – Prévention et réduction de la pollution, et ont été établis par référence au chiffre d'affaires éligible des sites ou directement au projet de recherche et développement auquel ils se rapportent.

Ce dénominateur OpEx représente un montant en valeur absolue de 89,3 millions d'euros.

Périmètre des activités éligibles (en millions d'euros)	OpEx 2023
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques(PAP) ou de substances actives	58,3
<b>Total général</b>	<b>58,3</b>

## Résultats d'éligibilité et d'alignement sur l'exercice 2023

Les résultats des indicateurs Taxonomie au titre de l'exercice 2023 sont présentés ci-dessous de manière synthétisée. Plus de détails dans les tableaux réglementaires en fin de sections.

En 2023, les CapEx éligibles à la Taxonomie s'élèvent à 141,7 millions d'euros, soit 81,9 % du total CapEx au dénominateur.

<b>Investissements liés à</b> <i>(en millions d'euros)</i>	<b>2023</b>
Investissements éligibles et alignés	9,4
Part des investissements alignés sur le TOTAL CapEx	5,4 %
Part des investissements alignés sur les investissements éligibles	6,6 %
Investissements éligibles et non alignés	132,3
<b>Investissements éligibles</b>	<b>141,7</b>
Part des investissements éligibles	81,9 %
Investissements non éligibles	31,3
<b>Total Dénominateur CapEx</b>	<b>173,0</b>

Les OpEx éligibles s'élèvent à 58,3 millions d'euros, soit 65 % du total OpEx au dénominateur.

<b>Dépenses d'exploitation liées à</b> <i>(en millions d'euros)</i>	<b>2023</b>
Dépenses d'exploitations éligibles et alignées	0
Dépenses d'exploitations alignées sur le TOTAL OpEx	0
Dépenses d'exploitations alignées sur les OpEx éligibles	0
Dépenses d'exploitations éligibles et non alignées	58,3
<b>Dépenses d'exploitations éligibles</b>	<b>58,3</b>
Part de dépenses d'exploitations éligibles	65 %
Dépenses d'exploitations non éligibles	31
<b>Total Dénominateur OpEx</b>	<b>89,3</b>

## Tableaux réglementaires

Activités économiques	Codes	Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important									
		Rotation	Part du chiffre d'affaires	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie – année 2022	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
		En milliers d'euros	%	%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H/T	
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)</b>																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)		0	0 %														0 %		
Dont l'activité habilitante		0	0 %															— %	
Dont l'activité transitoire		0	0 %																— %
<b>A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie)</b>																			
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives	PPC 1.1	901 568	89 %	N/EL*	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0 %		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		901 568	89 %	0 %	0 %	0 %	89 %	0 %	0,0								0 %		
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)</b>		<b>901 568</b>	<b>89 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>89 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0,0</b>								<b>0 %</b>		
<b>B. Activités non éligibles à la Taxonomie</b>																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		111 651	11 %																
<b>Total A + B</b>		<b>1 013 219</b>	<b>100 %</b>																

## Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total

	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
Atténuation du changement climatique (CCM)	0 %	0 %
Adaptation au changement climatique (CCA)	0 %	0 %
Eau (WTR)	0 %	0 %
Économie circulaire (CE)	0 %	0 %
Pollution (PPC)	0 %	89 %
(Biodiversité) BIO	0 %	0 %

N/EL : Non éligible.

Tableau CapEx

Codes	CapEx	Part du CapEx	Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important							Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie –	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
			Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité						
	<i>En millions d'euros</i>	%	%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E/T			
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																				
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)</b>																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	338	0,2 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %		T	
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	2644	1,5 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %	H		
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	109	0,1 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %	H		
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	3682	2,1 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %	H		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	2613	1,5 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %			
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)	N/A	9387	5,4 %	5,4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %			
Dont l'activité habilitante		6436	3,7 %	3,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N	O	O	O	O	O	O	0,0 %	H		
Dont l'activité transitoire		338	0,2 %	0,2 %						N	O	O	O	O	O	O	0,0 %		T	

A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie) (g)												
Production de chaleur/froid par utilisation de la chaleur fatale	CCM 4.25	454	0,3 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	1 067	0,6 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	1 810	1,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives	PPC 1.1	125 019	72,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL			
Production de nouvelles ressources en eau à des fins autres que la consommation humaine	CE 2.2	3 401	2,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL			
Traitement des déchets dangereux	CE 2.4	572	0,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL			
Fabrication, installation et services connexes pour les technologies de contrôle des fuites permettant de réduire et de prévenir les fuites dans les systèmes d'approvisionnement en eau	WTR 1.1	2,00	0,0 %	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL			
CapEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		132 325	76,5 %	1,9 %	0 %	0,0 %	72,3 %	2,3 %	0,0 %			1 %
<b>A. CapEx des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)</b>		<b>141 712</b>	<b>81,9 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>72,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>0,0 %</b>			<b>1 %</b>
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE												
CapEx des activités non éligibles à la Taxonomie		31 269	18 %									
<b>TOTAL</b>		<b>172 981</b>	<b>100 %</b>									

N/EL : Non éligible.

	Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
Atténuation du changement climatique (CCM)	5,4 %	7,4 %
Adaptation au changement climatique (CCA)	0 %	0 %
Eau (WTR)	0 %	0,0 %
Économie circulaire (CE)	0 %	2,3 %
Pollution (PPC)	0 %	72,3 %
Biodiversité (BIO)	0 %	0,0 %

Tableau OpEx

Activités économiques	Codes	OpEx absolu	Part des OpEx	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie – année 2022	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité				
		En milliers d'euros	%	%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H/T		
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)</b>																			
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		0,0	0%																
Dont l'activité habilitante		0,0	0%																
Dont l'activité transitoire		0,0	0%																
<b>A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie)</b>																			
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives	PPC 1.1	58 329	65%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							0%			
OpEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		58 329	65%	0%	0%	0%	65%	0%	0%							1%			
<b>A. OpEx des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)</b>		58 329	65%	0%	0%	0%	65%	0%	0%							1%			
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
OpEx des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		31 007	35%																
<b>Total A + B</b>		89 337	100%																

## Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total

	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
Atténuation du changement climatique (CCM)	0 %	0 %
Adaptation au changement climatique (CCA)	0 %	0 %
Eau (WTR)	0 %	0 %
Économie circulaire (CE)	0 %	0 %
Pollution (PPC)	0 %	65 %
Biodiversité (BIO)	0 %	0 %

## 5.7 NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET VÉRIFICATION PAR UN ORGANISME TIERS

La performance ESG du Groupe fera l'objet d'une surveillance et d'une évaluation étroites, à la fois en interne et indépendamment du Groupe. Elle suit un cadre de reporting détaillé accessible à toutes les parties qui contribuent au reporting.

La mise en place d'un cadre de reporting et d'indicateurs clés de performance est soumise à la réglementation française suivante :

- Directive européenne 2014/95/UE sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité (la « Non-financial Reporting Directive » dite NFRD) et la directive à venir sur le reporting de la durabilité des entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive dite CSRD), qui modifiera les exigences de reporting de la NFRD ;
- Ordonnance no 2017-1180 du 19 juillet 2017 et décret no 2017-1265 du 9 août 2017, transposant la directive européenne 2014/95/UE en France, et imposant aux entreprises de présenter une Déclaration de performance extra-financière qui intègre des critères relatifs au changement climatique ;
- Règlement (UE) 2020/852 (le « règlement Taxonomie ») du 12 juillet 2020 qui normalise les définitions et les processus à utiliser pour déterminer si une activité est durable sur le plan environnemental aux fins de la communication d'informations en vertu de la NFRD ;
- Article 173 de la Loi no 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte ; et
- Loi no 2021-1774 du 24 décembre 2021, relative à la publication annuelle des écarts en matière de représentation hommes-femmes dans les postes de direction et parmi les membres des « instances de gouvernance ».

La Procédure opérationnelle mondiale du Groupe décrit les différents indicateurs devant être publiés et les délais applicables.

Ces cadres exposent les méthodologies devant être appliquées pour publier les indicateurs au sein du Groupe et comprennent des définitions, des principes méthodologiques, des formules de calcul et les facteurs d'émission. Les indicateurs qui en résultent fournissent :

- une vue d'ensemble des différents indicateurs de reporting associés aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance qui sont mesurés et suivis au sein du Groupe ; et
- une base de reporting relative aux indicateurs clés de performance et les tendances qui s'y rapportent, à la Direction générale et aux parties prenantes externes.

Ces différents indicateurs sont présentés dans la Déclaration de performance extra-financière transmise en vue de l'Assemblée générale annuelle d'EUROAPI et peuvent être utilisés par les agences de notation ou les parties prenantes extérieures du Groupe.

La publication des principaux indicateurs est obligatoire ; ils sont ensuite audités par un organisme tiers indépendant. La liste des indicateurs clés de performance publiés est susceptible d'être modifiée au fil du temps conformément à l'évolution des lois et de la réglementation.

## 5.7.1 Note méthodologique sur le reporting extra-financier

L'ensemble des éléments de la Déclaration de performance extra-financière prévus par les articles R. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce figurent dans le présent Document d'enregistrement universel.

LÉGISLATION	INFORMATIONS REQUISES	SECTION
DÉCRET N° 2017-1265 PORTANT TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE 2014/95/UE	Conséquences de l'activité du Groupe sur le changement climatique et l'utilisation des biens et services qu'il produit. Les informations à transmettre comprennent les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport en amont et en aval de l'activité, et doivent être accompagnées d'un plan d'action visant à réduire ces émissions.	Voir les sections 5.3.1 « Tendre vers l'innovation responsable » et 5.3.2 « Réduire au minimum l'impact du Groupe sur l'environnement »
	Engagements en matière d'économie circulaire	
	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Voir la section 5.1.5 « La stratégie ESG du Groupe »
	Engagements en matière de la lutte contre le gaspillage alimentaire	Ces informations, visées à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, ne figurent pas dans le présent chapitre, n'étant pas considérées comme applicables aux activités du groupe EUROAPI. L'activité du Groupe ne génère pas de déchets alimentaires en dehors des repas des salariés.
	Accords collectifs conclus au sein du Groupe et leur impact sur sa performance économique ainsi que sur les conditions de travail des salariés	Voir les sections 5.4.3 « Créer un dialogue social constructif » et 5.4.4 « Promouvoir la gestion des talents et le développement personnel »
	Actions visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir la diversité et mesures prises en faveur des personnes en situation de handicap	Voir les sections 5.4.5 « Favoriser la diversité et l'égalité des chances » et 5.5.2 « Assurer le respect des droits de l'homme »
LOI SUR L'ALIMENTATION DURABLE DU 30 OCTOBRE 2018	Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves	Ces informations, visées à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, ne figurent pas dans le présent chapitre, n'étant pas considérées comme applicables aux activités du groupe EUROAPI.
	Engagements en matière de lutte contre l'insécurité alimentaire	Ces informations, visées à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, ne figurent pas dans le présent chapitre, n'étant pas considérées comme applicables aux activités du groupe EUROAPI. Les activités du Groupe n'ont pas d'impact sur l'accès des consommateurs aux denrées alimentaires.
LOI n° 2022-296 DU 2 MARS 2022 VISANT À RENDRE LE SPORT PLUS ACCESSIBLE	Engagements en faveur du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable	Ces informations, visées à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, ne figurent pas dans le présent chapitre, n'étant pas considérées comme applicables aux activités du groupe EUROAPI.
	Actions menées dans le but de promouvoir l'activité physique et les sports	Voir la section 5.4.2 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants »



## Indicateurs de performance extra-financiers

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>ENVIRONNEMENT</b>					
<b>Énergie</b>					
Consommation totale d'énergie en MWh	604 472	601 937	598 920	662 754	
Intensité énergétique (consommation totale d'énergie par revenu net) en MWh/M€	604		/	/	
Consommation d'énergie renouvelable en MWh	148 899	143 654	163 566	51 776	
Consommation d'énergie non renouvelable en MWh	455 573	458 283	435 354	610 978	5.3.2
Consommation de carburant provenant du charbon et des produits du charbon	0	/	/	/	Améliorer l'efficacité énergétique et augmenter le recours aux énergies renouvelables
Consommation de carburant provenant de pétrole brut et des produits pétroliers	561	/	/	/	
Consommation de carburant provenant de gaz naturel	326 570	/	/	/	
Consommation de carburant provenant d'autres sources d'énergie fossile	0	/	/		
Énergie renouvelable (%)	25 %	24 %	27 %	8 %	
Sites dont l'électricité provient à 100 % de sources renouvelables (% des sites du Groupe)	83 %		/	/	
<b>Émissions de GES* (voir note méthodologique)</b>					
		<b>2022</b>			
		<b>retraitées</b>			
Émissions totales de GES en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> e	796 765	681 955	746 385	/	
Intensité totale des GES	796	/	/	/	5.3.2
Émissions de GES du scope 1 en tonnes de CO <sub>2</sub> e	63 086	61 317	73 582	74 043	Lutter contre le changement climatique
Émissions de GES du scope 2 en tonnes de CO <sub>2</sub> e (market-based)	28 614	30 061	27 371	40 003	
Émissions de GES des scopes 1 + 2 en tonnes de CO <sub>2</sub> e	91 700	91 378	100 953	114 046	
Émissions de GES du scope 3 en tonnes de CO <sub>2</sub> e	705 065	590 577	645 432	/	
<b>Autres émissions</b>					
Émissions de COV (composés organiques volatils) en tonnes métriques	1 219	1 413	1 338	2 092	5.3.2
Émissions de SACO (substances appauvrissant la couche d'ozone) en kilogrammes	358	261	545	1 696	Réduction des rejets dans l'air, l'eau, les sols et sous-sols
Rejets d'eaux usées en millier de m <sup>3</sup>	23 900	21 786	25 492	22 101	
<b>Eau</b>					
Consommation d'eau en millier de m <sup>3</sup>	19 127	18 352	16 806	21 256	5.3.2
Intensité de la consommation d'eau en m <sup>3</sup> /M€	19 117	/	/	/	Optimiser la gestion de l'eau
Prélèvements d'eau en millier de m <sup>3</sup>	19 570	17 561	17 737	21 004	
Eau recyclée en millier de m <sup>3</sup>	4 442	4 885	4 809	6 049	
<b>Déchets</b>					
Total de déchets produits en tonnes métriques	100 605	98 668	96 194	101 669	
Intensité totale des déchets en tonnes métriques/M€	101	/	/	/	
Déchets dangereux produits en tonnes métriques	54 938	55 307	53 414	57 259	
Déchets non dangereux produits en tonnes métriques	45 667	43 361	42 780	44 410	
Déchets récupérés en tonnes métriques	51 854	55 266	52 781	35 836	5.3.2
Recyclés	33 620	34 063	33 718	/	Améliorer la gestion des déchets et promouvoir la consommation responsable
Opération de valorisation	18 234	21 203	19 063	18 623	
Déchets incinérés avec récupération d'énergie en tonnes métriques	18 234	21 203	19 063	18 623	
Déchets non recyclés en tonnes métriques	48 751	43 402	43 413	65 833	
Déchets non recyclés (%)	48 %	44 %	45 %	65 %	
Déchets mis en décharge en tonnes métriques	9 207	5 195	6 394	7 393	
Déchets traités par d'autres méthodes en tonnes métriques	39 544	38 208	37 019	39 817	
Sites zéro déchet mis en décharge (% des sites du Groupe)	33 %	33 %	/	/	

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>ENVIRONNEMENT</b>					
<b>Solvants</b>					5.3.2
					Améliorer la gestion des déchets et promouvoir la consommation responsable
Total des solvants consommés en tonnes métriques	87 595	83 275	79 117	107 500	
Solvants régénérés en tonnes métriques	62 246	56 213	50 581	78 624	
Taux de recyclage des solvants (%)	71,1 %	67,5 %	63,9 %	73,1 %	
<b>Certifications</b>					
Certification ISO 14001 (% sites du Groupe)	100 %	100 %	67 %	67,0 %	
Certification ISO 50001 (% sites du Groupe)	100 %	50 %	50 %	50,0 %	5.3.2
Certification ISO 14001 et ISO 50001 (% de certification)	100 %	75 %	58 %	58,0 %	

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>SOCIAL</b>					
<b>Généralités</b>					5.4.1
					Le capital humain, un atout essentiel pour le Groupe
Nombre d'employés par pays					
France	1 302	1 235	1 175	1 139	
Hongrie	1 044	935	919	794	
Allemagne	839	771	735	582	
Royaume-Uni	219	256	245	194	
Italie	220	208	228	214	
Autres pays	45	44	40	43	
<b>Total</b>	<b>3 669</b>	<b>3 449</b>	<b>3 342</b>	<b>2 966</b>	
Répartition de l'effectif par type de contrat (%)					
Contrats à durée indéterminée	90 %	90 %	88 %	91 %	
Contrats à durée déterminée	10 %	10 %	12 %	9 %	
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	
Répartition de l'effectif par âge (%)					
< 30 ans	14,4 %	14,2 %	13,5 %	/	
30 à 50 ans	53,6 %	53,4 %	53,9 %	/	
> 50 ans	32,0 %	32,4 %	32,6 %	/	
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>/</b>	
Répartition de l'effectif par fonction (%)					
Commercial	3,4 %	2,7 %	/	/	
Production	76,1 %	79,0 %	/	/	
R&D	11,6 %	10,4 %	/	/	
Fonction support	8,9 %	7,9 %	/	/	
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>SOCIAL</b>					
<b>Évolution de l'effectif</b>					5.4.4
<b>Taux d'embauche</b>	16,7 %	14,3 %	14 %	/	Promouvoir la gestion des talents et le développement personnel
Nouvelles embauches par pays					
France	192	177	/	/	
Hongrie	252	143	/	/	
Allemagne	110	93	/	/	
Royaume-Uni	21	50	/	/	
Italie	33	18	/	/	
Autres pays	6	13	/	/	
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>494</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	
<b>Taux de turnover</b>	14,7 %	12,9 %	/	/	
Départs par pays					
France	126	114	/	/	
Hongrie	137	119	/	/	
Allemagne	55	52	/	/	
Royaume-Uni	54	42	/	/	
Italie	20	20	/	/	
Autres pays	6	9	/	/	
<b>Total</b>	<b>398</b>	<b>356</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	
Départs par motif (part)					
Départs volontaires (contrats à durée déterminée)	33	38	/	/	
Départs volontaires (contrats à durée indéterminée)	140	102	/	/	
Accord mutuel	51	48	/	/	
Départs involontaires	27	19	/	/	
Fins de contrat à durée déterminée	75	76	/	/	
Départs à la retraite	43	43	/	/	
Autres	29	30	/	/	
<b>Total</b>	<b>398</b>	<b>356</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	
<b>Santé et sécurité (employés+intérimaires+sous-traitants)</b>					5.4.2
Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail pour 1 000 000 d'heures travaillées	2,1	1,8	/	/	Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants
Nombre de LTI enregistrés	16,0	/	/	/	
Taux de fréquence global des accidents du travail pour 1 000 000 d'heures travaillées	2,8	2,9	/	/	
Nombre de TRI enregistrés	21,0	/	/	/	
Taux de gravité des accidents pour 1 000 000 heures travaillées*	39,9	15,7	/	/	
Taux de mortalité	0,0	0,0	0	/	
<b>Développement personnel</b>					
Nombre d'heures de formation effectuées	38 230	/	/	/	Promouvoir la gestion des talents et le développement personnel
Nombre moyen d'heures de formation par employé	9,6	/	/	/	
Nombre d'employés ayant suivi au moins une formation	3 782	/	/	/	
Employés ayant bénéficié d'une formation (% du total des employés)	95,0 %	/	/	/	
<b>Engagement des collaborateurs</b>					5.4.6
Capital social détenu par les salariés (%)	1,60 %	0,6 %	/	/	Assurer une rémunération et des avantages sociaux équitables pour les collaborateurs
Part de salariés actionnaires (%)	48,0 %	67,0 %	/	/	
Salariés participant à l'évaluation des performances (%)	99,0 %	/	/	/	
Taux de participation à l'enquête sur l'engagement des collaborateurs (%)	N/A	68,0 %	/	/	
Taux d'engagement des collaborateurs (%)	N/A	63,0 %	/	/	
Taux d'absentéisme (%)	4,9 %	/	/	/	

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>SOCIAL</b>					
<b>Diversité et inclusion</b>					
					5.4.5
Femmes dans l'effectif total (%)	28,8 %	28,2 %	27,1 %	24,3 %	Favoriser la diversité et l'égalité des chances
Femmes membres du Conseil d'administration (%)	58,3 %	53,8 %	/	/	
Femmes membres du Comité Exécutif (%)	36,4 %	15,4 %	/	/	
Femmes dans l'équipe de direction élargie (%)	35,9 %	30,0 %	/	/	
Femmes occupant des postes de direction (%)	34,1 %	33,9 %	/	/	
Femmes dans les nouvelles embauches (%)	34,0 %	39,6 %	/	/	
Indice d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Indice Pénicaud, pour la France	83/100	76/100	/	/	
Salariés en situation de handicap/effectif moyen, pour la France (%)	4,9 %	6,9 %	6,9 %	/	
Nombre d'employés en situation de handicap	141	/	/	/	
Nombre d'employés en situation de handicap recrutés	1	/	/	/	
Pourcentage de salariés ayant pris un congé pour raisons familiales	4 %	/	/	/	
Nombre de nationalités dans le Groupe	45	45	/	/	

\* Les données publiées l'année dernière indiquaient, à tort, un taux de gravité très faible ; elles ont été corrigées ici.

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>ÉTHIQUE + CONFORMITÉ</b>					
<b>Généralités</b>					
					5.5.1
Part des collaborateurs formés au Code d'Éthique et de Conformité (%)	95 %	95 %	/	/	Placer l'éthique et la conformité au cœur des relations d'affaires du Groupe
Part des employés formés à la lutte contre la corruption (%)	95 %	/	/	/	
<b>Protection des données à caractère personnel</b>					
					5.5.3
Part des collaborateurs formés au RGPD (protection des données à caractère personnel) (%)	94 %	95 %	/	/	Tendre vers la protection des données
<b>Qualité des produits + satisfaction des clients</b>					
					5.2.1
Nombre de rappels de produits	0	0	/	/	Assurer la qualité des produits
Nombre d'inspections réglementaires <sup>(1)</sup>	1	4	/	/	
Nombre d'audits clients <sup>(2)</sup>	56	56	/	/	
<b>Chaîne d'approvisionnement responsable</b>					
					5.2.4
Dépenses en matières premières : Europe vs hors Europe	71 % contre 29 %	71 % vs 29 %	/	/	Adopter une démarche d'achat responsable
<b>Achats responsables</b>					
Pourcentage de nouveaux fournisseurs de matières premières ayant signé le Code de Conduite des Fournisseurs	87 %				

(1) Inspections menées par l'Agence européenne des médicaments et/ou la Food and Drug Administration des États-Unis.

(2) Inspections menées sur les sites du Groupe.

Indicateur	2023	2022	2021	2020	Section
<b>GOUVERNANCE</b>					
<b>Généralités</b>					
					Chapitre 2
Nombre de membres du Conseil d'administration au 31 décembre	12	13	/	/	Sections 2.1 et 2.2
Membres indépendants* du Conseil d'administration au 31 décembre (%)	50 %	63 %	/	/	
Femmes au Conseil d'administration (%)	58,3 %	54 %	/	/	
Femmes au Comité Exécutif (%)	36,4 %	15 %	/	/	
Nombre de réunions du Conseil d'administration tenues au cours de l'année du rapport	9	4	/	/	
Administrateurs présents aux réunions du Conseil d'administration tenues au cours de l'année (%)	93 %	98 %	/	/	

\* Un membre du Conseil d'administration est considéré comme « indépendant » lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la société, son groupe ou sa direction, qui puisse compromettre le libre exercice de son jugement.

## Indicateurs d'approvisionnement

### Taux de réponse des nouveaux fournisseurs de matières premières au processus de qualification

L'indicateur relatif au taux de répondants au processus de qualification du Groupe (réponse au questionnaire ESG, signature du Code d'Éthique et du Code de Conduite) n'inclut que les nouveaux fournisseurs de matières premières en 2023. Ils ont tous été invités à répondre à ces trois documents, disponibles sur une plateforme qu'EUROAPI partage avec ses fournisseurs.

### Dépenses en matières premières

Cet indicateur inclut les produits achetés et payés. Il exclut les produits en transit, en acheminement, faisant l'objet d'un ajustement comptable et soumis à des droits de douane.

## Données sur l'éthique et la conformité

### Périmètre de consolidation

Les données englobent tous les employés des sociétés du Groupe, à l'exclusion des collaborateurs considérés absents pour arrêt maladie, congé de maternité, ayant expliqué pourquoi ils n'ont pas été en mesure de suivre la session de formation.

Ces données sont rapportées pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

### Indicateurs

#### Indicateur d'éthique et de conformité

Il comprend deux sessions de formation relatives :

- au Code d'Éthique ; et
- à la gestion des alertes.

En 2022, ces deux sessions de formation ont été évaluées séparément, avec un taux de réponse de 95 %, tandis qu'en 2023, elles sont considérées comme un seul indicateur lorsque les deux sessions sont terminées.

#### Indicateur de lutte contre la corruption

Cet indicateur, mis en place en 2023, comprend 3 sessions de formation :

- Lutte contre la corruption
- Lutte contre la corruption et due diligence
- Cadeaux et invitations

#### Indicateur RGPD (Règlement général sur la Protection des Données)

La formation RGPD est obligatoire pour tous les employés européens et se présente sous la forme d'une formation en ligne de 20 minutes

## Données sociales

### Périmètre de consolidation

Les données des sociétés d'EUROAPI relatives aux effectifs sont entièrement consolidées aux fins du reporting financier. Le reporting relatif aux effectifs couvre toutes les activités (industrielles, commerciales et administratives) et tous les sites du Groupe (y compris celui de Bianco, sa dernière acquisition).

Les données sur les effectifs concernent tous les employés du Groupe ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, au 31 décembre 2023.

### Modalités de reporting

Trois méthodes de reporting sont utilisées pour collecter les données sur les effectifs :

- la plupart des indicateurs de données sur les effectifs sont réunis et consolidés au moyen de la plateforme Workday Global HR, dans laquelle sont enregistrés les effectifs et les mouvements de personnel pour tous les sites du Groupe ;
- certains indicateurs (notamment l'égalité salariale et le taux d'absentéisme) sont recueillis via les systèmes de paie utilisés dans chaque pays où le Groupe exerce ses activités et sont consolidés à des fins de reporting ; et
- certains indicateurs (participation aux programmes et aux événements, etc.) sont recueillis par le département concerné sur chaque site et sont consolidés à des fins de reporting.

Ces données sont rapportées pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

### Indicateurs

#### Répartition de l'effectif par pays

Indique le nombre de collaborateurs par pays : France, Hongrie, Allemagne, Royaume-Uni, Italie et Autres. La catégorie « Autres » comprend les pays dans lesquels le Groupe n'exerce que des activités commerciales et qui comptent proportionnellement moins de collaborateurs : États-Unis, Slovaquie, Russie, Chine et Japon.

#### Embauches et départs

Les embauches et les départs du Groupe excluent tous les mouvements intragroupe tels que les mutations internationales, intersociétés ou intersites. Le périmètre de reporting englobe les embauches et départs des sociétés intégrées ou acquises au cours de l'exercice. Les conversions de CDD en CDI n'entrent pas dans le calcul, sauf si une rupture de plus d'un jour intervient entre les deux contrats (auquel cas Sanofi considère un départ et une embauche).

## Turnover

Indique le taux de turnover du Groupe par pays : France, Hongrie, Allemagne, Royaume-Uni, Italie et Autres. La catégorie « Autres » comprend les pays dans lesquels le Groupe n'exerce que des activités commerciales et qui comptent proportionnellement moins de collaborateurs : États-Unis, Slovaquie, Russie, Chine et Japon.

### Les femmes dans l'équipe de direction élargie et à des postes de direction

L'équipe de direction élargie comprend les membres du Comité Exécutif, les responsables pays, et les principaux postes de direction. Un poste de direction est défini selon le grade. Ces postes ont un impact sur la réalisation des objectifs financiers.

### Égalité salariale

Les données sont établies au 31 décembre 2023 et incluent tous les collaborateurs en France. Les données ne tiennent pas compte des intérimaires et des membres du Comité Exécutif.

### Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (index Pénicaud)

Cet indice d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une exigence de la loi française. Les principaux indicateurs sont : l'écart entre le salaire de base et la rémunération variable plus les primes personnelles, l'écart dans la distribution des augmentations de salaire, l'écart dans la distribution des promotions, le pourcentage de femmes salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire. Vous trouverez plus d'informations concernant la méthodologie sur [le site internet](#) du gouvernement français.

## Données sur la santé et la sécurité

### Périmètre de consolidation

Les données sur la santé et la sécurité sont consolidées pour la totalité des sociétés du Groupe dès lors qu'elles sont consolidées dans ses états financiers. Le reporting couvre toutes les activités du Groupe (industrielles, commerciales et administratives) et tous les sites.

Les données sur la santé et la sécurité sont communiquées pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe, ainsi que pour les sous-traitants et les intérimaires, pour l'exercice clos au 31 décembre 2023.

### Modalités de reporting

Le Groupe applique des normes uniformes de reporting pour les informations relatives à la santé et à la sécurité, afin de garantir la cohérence et la fiabilité des indicateurs relatifs à toutes les opérations. Ces normes précisent les méthodologies, les définitions et les méthodes de calcul qu'il convient d'utiliser. En outre, le Groupe s'est doté d'un outil commun de collecte de données.

Le système SHERPA permet de collecter et de consolider les données santé-sécurité sur l'ensemble du périmètre.

Les données sont présentées pour la totalité de l'exercice clos au 31 décembre 2023.

## Indicateurs

### Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail

Le taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (LTI) désigne le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours de l'exercice, par million d'heures travaillées.

Les heures travaillées désignent le temps pendant lequel tout collaborateur, sous-traitant ou intérimaire est exposé à des risques professionnels. Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur. En revanche, ils sont comptabilisés pour les visiteurs médicaux itinérants selon les règles de reporting définies par EUROAPI. Les accidents de travail pendant les périodes de télétravail sont inclus dans cet indicateur.

### Taux de fréquence total des accidents du travail

Le taux de fréquence total des accidents du travail (TRI) désigne le nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt, survenus au cours de l'exercice, par million d'heures travaillées..

### Taux de gravité des accidents

Le taux de gravité des accidents désigne le nombre de jours d'arrêt par million d'heures travaillées. Les jours d'arrêt se comptent en nombre de jours civils pendant lesquels une personne ne travaille pas à la suite d'un accident du travail.

Une erreur dans les données publiées l'année dernière (taux de gravité très faible) a été corrigée cette année.

## Données environnementales

### Périmètre de consolidation

Les données environnementales sont consolidées pour toutes les sociétés du Groupe ayant une activité industrielle, plus précisément les six sites industriels situés en Europe, et qui sont également consolidées dans ses états financiers.

Afin d'évaluer l'impact environnemental au niveau du Groupe, le reporting environnemental s'applique également aux sites commerciaux et administratifs pour certains indicateurs, lorsque cela est possible. Certains sites partagent leurs locaux avec d'autres entreprises et ne sont pas en mesure d'obtenir les informations requises aux fins de reporting du Groupe. Les données relatives aux sites commerciaux et administratifs du Groupe ont été prises en compte dans le calcul des émissions de GES de scope 3.

## Modalités de reporting

Le Groupe applique des normes de reporting environnemental afin de garantir la cohérence et la fiabilité des indicateurs pour l'ensemble de ses activités. Ces normes définissent les méthodologies, les définitions, les méthodes de calcul et les facteurs d'émission qu'il convient d'utiliser. En outre, le Groupe s'est doté d'un outil commun de collecte de données.

Le système SHERPA permet de collecter et de consolider les données environnementales pour les six sites industriels du Groupe. La plupart des données environnementales sont collectées lors de campagnes trimestrielles, sauf les indicateurs portant sur les rejets de déchets dans l'eau, la consommation de solvants et les émissions de COV, qui sont collectés annuellement.

Les données concernent l'exercice se terminant le 31 décembre 2023, à l'exception des données environnementales.

Tous les indicateurs environnementaux sont calculés sur une année glissante allant du 1er octobre N-1 au 30 septembre N, à l'exception des solvants, des COV et des certifications ISO.

Les émissions de GES (scopes 1, 2 et 3), les données sur l'énergie, les données sur l'eau et les rejets d'eaux usées qui sont déclarées pour la période de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> octobre N-1 au 30 septembre N.

Certaines données environnementales, notamment les données nécessaires au calcul des émissions de GES de scope 3, sont collectées par la direction concernée à l'aide de différents systèmes, et sont consolidées à des fins de reporting.

## Indicateurs

### Émissions de gaz à effet de serre

Les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux activités du Groupe sont calculées selon les concepts définis par le Protocole des GES. Celui-ci établit des cadres normalisés au niveau mondial pour mesurer et gérer les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant des activités des secteurs privé et public, les chaînes de valeur et les mesures d'atténuation. Les données sont présentées pour les 12 mois allant du 1er octobre N-1 au 30 septembre N.

Des améliorations ont été apportées au périmètre et à la méthodologie en 2023, afin d'affiner la précision des données relatives aux GES.

Les émissions directes (scope 1) comprennent les émissions liées à l'utilisation de gaz naturel, de carburants et de réfrigérants au sein des six sites industriels du Groupe. Les émissions d'énergie

vendues sont déduites des émissions du Groupe. Le scope 1 n'inclut pas actuellement les émissions des procédés chimiques, comme la fermentation, qui sont estimées négligeables, étant donné que le Groupe est une entreprise de chimie organique plutôt qu'une entreprise active dans des domaines tels que le ciment, l'aluminium ou l'ammoniac.

Les émissions indirectes (scope 2) sont celles qui proviennent de la production d'énergie, telle que l'électricité ou la vapeur produite par les fournisseurs externes et achetée par l'entreprise. Elles sont calculées à partir de facteurs d'émission pertinents. Les facteurs d'émission sont obtenus à partir de bases de données publiées par l'Agence internationale de l'énergie (IEA), et le ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (Department for Environment, Food and Rural Affairs – DEFRA) et sont mis à jour chaque année pour les six sites industriels du Groupe. Les émissions liées à la production de vapeur sont calculées selon des facteurs spécifiques à chaque site ou estimées selon les normes internes du Groupe.

Les émissions indirectes (scope 3) qui sont produites au sein de la chaîne de valeur du Groupe comprennent principalement les émissions associées aux biens et aux services achetés, à l'élimination des déchets et au traitement des produits vendus. Les émissions de scope 3 ne font pas l'objet d'un suivi direct dans le système SHERPA, mais sont calculées à l'aide de méthodes de calcul et de facteurs d'émission standards :

- les biens et services achetés (catégorie 1) sont calculés selon les quantités achetées ;
- les déchets générés par les activités (catégorie 5) sont calculés selon les quantités et le genre de déchets générés et selon le type de traitement ; et
- le traitement des produits vendus (catégorie 10) est calculé en fonction des quantités vendues.

Les facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions de scope 3 proviennent de bases de données officielles, notamment celles publiées par Ecolnvent, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), l'IEA et le DEFRA.

Bien que le Groupe ait fait des efforts continus pour améliorer la fiabilité des données liées à ses émissions de scope 3, il reste un certain degré d'incertitude. Contrairement aux émissions des scopes 1 et 2, les variations des émissions de scope 3 d'une année à l'autre peuvent être dues aux méthodes de calcul employées ou à la qualité des données disponibles et pas nécessairement à une évolution de la performance.

Selon le Protocole des GES, certaines catégories du scope 3 ne s'appliquent pas à l'activité du Groupe ou sont comptabilisées dans d'autres catégories d'émissions, telles que :

- la catégorie 8 (actifs loués en amont) : les émissions associées sont incluses dans les calculs des scopes 1 et 2 pour la consommation d'énergie ;
- la catégorie 9 (transport et distribution en aval) : le Groupe ne vend pas de produits directement aux consommateurs ; toutes les activités de transport et de distribution sont incluses dans la catégorie 4 ;
- la catégorie 11 (utilisation de produits vendus) : le Groupe ne vend pas de produits directement aux consommateurs ;
- La catégorie 13 (actifs loués en aval) n'est pas pertinente pour les activités commerciales du Groupe ;
- la catégorie 14 (franchises) : EUROAPI n'exploite pas de franchises ; et
- la catégorie 15 (investissements) : les émissions associées sont incluses dans les autres catégories lorsque cela est pertinent.

Afin d'améliorer la précision des informations publiées et de disposer d'indicateurs reflétant plus fidèlement la réalité, le Groupe a fait évoluer sa méthodologie :

- Le périmètre inclut désormais les activités de Francopia et les émissions liées aux activités d'échange, telles que les Reverse Manufacturing and Supply Agreements, ainsi qu'un calcul exhaustif des émissions tenant compte du transport en amont et de la distribution.
- La méthodologie est conforme aux dernières lignes directrices du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) pour l'industrie chimique, en ce qui concerne les ventes d'énergie et le respect des directives du Protocole des GES en ce qui concerne l'achat de biens et de services indirects. Elle comprend également un examen des facteurs d'émission et des sources d'émission.

Afin de pouvoir suivre l'évolution des émissions, les données historiques ont été retraitées en conséquence (voir tableau ci-dessous). Le pourcentage de variation indiqué dans les tableaux suivants est calculé en comparant les émissions de 2023 sur la base de la méthodologie et du périmètre de l'année dernière aux émissions de 2022 retraitées. Les taux de croissance entre 2022 et 2023 ont été calculés sur le périmètre de 2022, pour une comparaison plus cohérente avec les données retraitées de 2022.

Émissions des scopes 1 et 2 (tonnes de CO <sub>2</sub> e)	2023	2023 avec la méthode et le périmètre N-1	2022 retraitées	2022 publiées	2021	2020	Variation due à l'activité d'EUROAPI (2023 avec la méthode et le périmètre N-1** vs 2022 retraitées)
Émissions de GES du scope 1	63 086	62 606	61 250	61 317	73 582	74 043	2 %***
Émissions de GES du scope 2	28 614	26 450	30 061	30 061	27 371	40 003	-12 %***
<b>Total des émissions de GES des scopes 1 et 2</b>	<b>91 700</b>	<b>89 056</b>	<b>91 311</b>	<b>91 378</b>	<b>100 953</b>	<b>114 046</b>	<b>-2 %***</b>



Émissions de GES du scope 3 (tonnes de CO <sub>2</sub> e)	2023	2023 avec la méthode et le périmètre N-1		2022		2021	Variation due à l'activité d'EUROAPI (2023 avec la méthode et le périmètre N-1** vs 2022 retraitées)
		2022 retraitées	2022 publiées	2022 retraitées	2022 publiées		
1. Biens et services achetés	397 812	263 943	280 661	280 661	280 661	313 117	-6 %
2. Biens d'équipement	16 086	32 875	35 031	24 355	24 355	22 219	-6 %
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie	29 648	22 605	24 698	24 698	24 698	23 650	-8 % ***
4. Transport et distribution en amont	23 719	N/A*	22 906	22 906	22 906	22 906	+4 % **
5. Déchets générés par les activités	144 505	144 505	136 287	128 621	128 621	132 665	+6 % ***
6. Voyages d'affaires	996	993	526	1 159	1 159	2 000	+89 %
7. Déplacements des employés	6 237	6 237	5 445	5 445	5 445	4 873	+15 %
8. Actifs loués en amont	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
9. Transport et distribution en aval	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
10. Traitement des produits vendus	76 235	N/A*	78 138	78 138	78 138	117 448	-2 % **
11. Utilisation des produits vendus	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	9 828	N/A*	6 885	6 885	6 885	6 554	+43 % **
13. Actifs loués en aval	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
14. Franchises	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
15. Investissements	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	/
<b>Total des émissions de GES du scope 3</b>	<b>705 065</b>	<b>580 940</b>	<b>590 577</b>	<b>572 868</b>	<b>572 868</b>	<b>645 432</b>	<b>-1,6 %</b>

\* Erreur de calcul qui n'implique pas un changement de méthodologie : erreur d'unité, erreur dans les formules de calcul.

\*\* Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer les données « 2023 avec la méthode et le périmètre N-1 », la variation est calculée entre les données 2023 et 2022 retraitées.

\*\*\* Année glissante T4 2022 - T3 2023 pour l'énergie et les déchets.

## Neutralité carbone

La neutralité carbone peut être atteinte par le recours à l'utilisation d'énergie renouvelable, par la production en direct de cette énergie ou par l'achat d'énergie de prestataires capable de fournir de l'énergie à émissions nulles. L'objectif de la neutralité carbone couvre les scopes 1, 2 et 3 de l'entreprise et inclut les sites de production, les sites R&D et les sites tertiaires. D'autres facteurs d'émissions spécifiques et locaux peuvent également être utilisés en fonction des déclarations des fournisseurs.

## Consommation et prélèvements d'eau

La différence entre le total de la consommation d'eau et le total des prélèvements d'eau du Groupe s'explique par des différences entre les équipements de collecte des données. Certains sites sont équipés de systèmes d'eau fermés à boucles qui ne sont pas pris en compte dans les données relatives aux prélèvements d'eau.

## Déchets

La distinction entre déchets dangereux et déchets non dangereux est celle définie dans la réglementation européenne applicable aux pays membres de l'Union européenne et celle définie dans la réglementation locale pour les autres pays. Les déchets radioactifs et médicaux, ainsi que les déchets contenant des solvants, sont classés parmi les déchets dangereux.

Les déchets dangereux correspondent aux déchets présentant une ou plusieurs des propriétés énumérées à l'annexe III de la Directive européenne 2008/98/CE et au code des règlements fédéraux (Code of federal regulations) des États-Unis, section 261, sous-section C.

Les déchets issus des activités de décontamination des sols, de construction et de déconstruction (déchets ponctuels) sont classés séparément dans le système SHERPA, uniquement pour les quantités générées et ne sont pas inclus dans le total publié pour les activités opérationnelles du Groupe.

Le taux de valorisation concerne uniquement les déchets d'exploitation et correspond aux déchets (dangereux et non dangereux) qui sont recyclés (valorisation matière) ou incinérés hors site à l'aide de technologie de valorisation énergétique des déchets (valorisation énergétique).

On considère qu'un site n'a plus de mise en décharge lorsque le taux de mise en décharge est inférieur à 1 %.

## Rejets dans l'eau

Les données présentées correspondent aux effluents au point de décharge des sites industriels. Les données sont communiquées pour l'ensemble des sites du Groupe à l'exclusion des sites tertiaires et de distribution, ces deux activités ne contribuant que marginalement au rejet en DCO (Demande chimique en oxygène). Les données sont présentées pour les 12 mois allant du 1<sup>er</sup> octobre N-1 au 30 septembre N.

**Intensité énergétique des GES, de l'eau et de déchets**

Cet indicateur désigne les quantités utilisées et de déchets produites pour chaque catégorie en fonction du revenu net (chiffre d'affaires net) de la société, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{MWh (énergie)/tCO}_2\text{e GES)/m}^3 \text{ (eau et déchets)}}{\text{Chiffre d'affaires (unité monétaire)}}$$

Les données environnementales divulguées dans le présent rapport, concernent la période de 12 mois allant du 1er octobre N-1 au 30 septembre N ; le chiffre d'affaires de référence pour le calcul du ratio est donc celui de la même période.

## 5.7.2 Rapport de l'organisme tiers indépendant

Exercice clos le 31 décembre 2023

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

### A l'Assemblée Générale

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection n° 3-1681, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

## Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

## Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le conseil d'administration.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière, du 7 juillet 2023), à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

## Indépendance et contrôle qualité

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

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre septembre 2023 et mars 2024 pour une durée totale d'intervention de onze semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Achats, Supply Chain, Hygiène Sécurité Environnement, Recherche et Développement, Qualité, Ethique des affaires, Ressources humaines et Opérations industrielles.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- a) nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- b) nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- c) nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- d) nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- e) nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- f) nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (Qualité et Sécurité des produits, Continuité d'approvisionnement, Protection des données, Achats responsables, Innovation responsable, Ethique des affaires, Droits humains, Ressources humaines), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : le site de Brindisi (Italie) et le site de Saint-Aubin-lès-Elbeuf (France) ;
- g) nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce ;
- h) nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- i) pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 49 % et 75 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (49 % des émissions de VOC, 51 % des consommations totales d'énergie et 75 % des prélèvements en eau) ;
- j) nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 29 février 2024

L'organisme tiers indépendant  
EY & Associés  
Christophe Schmeitzky  
Associé Développement Durable

## Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

## Informations sociales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Turnover (%)	L'emploi (attraction, rétention)
Part des femmes managers (%)	La santé et la sécurité des travailleurs
Part des femmes au Conseil d'administration (%)	Les relations sociales (dialogue social, accords collectifs), gestion des talents et développement personnel.
Part des femmes au Comité Exécutif (%)	La diversité et l'égalité des chances, lutte contre les discriminations
Part des femmes dans l'équipe dirigeante élargie (%)	
Part des femmes occupant des postes de direction (%)	
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	
Taux de gravité des accidents du travail	

## Informations environnementales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Émissions de GES scopes 1, 2 et 3 (tCO <sub>2</sub> e).	Les résultats de la politique en matière environnementale.
Émissions de GES du scope 3 (catégories 1, 2, 3 et 5) (tCO <sub>2</sub> e)	Les mesures de réductions des rejets (eau, air, sol...)
Consommation totale d'énergie (MWh)	Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction) et l'efficacité énergétique
Part d'énergie renouvelable (%)	La gestion des déchets
Part de sites certifiés ISO 14001 et ISO 50001 (%)	La gestion de l'eau
Quantité de déchets produits dangereux et non dangereux (t)	
Part des déchets enfouis (%)	
Part des déchets valorisés (%)	
Prélèvements d'eau (m <sup>3</sup> )	
Quantité d'eaux usées déchargées (m <sup>3</sup> )	
Quantité de solvants organiques consommés (t)	
Part des solvants recyclés (%)	
Émissions de composés organiques volatils (t)	

## Informations sociétales

<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Part des employés formés au Code d'Éthique et de Conformité (%)	Achats responsables
Part des employés ayant suivi la formation sur le règlement général sur la protection des données (RGPD) (%)	Les actions en faveur des droits de l'homme, en particulier le respect des conventions fondamentales de l'OIT.
Part des employés formés à la lutte contre la corruption (%)	Les mesures mises en œuvre pour favoriser l'innovation responsable.
Nombre d'audits qualité clients (Nb)	Les actions engagées pour prévenir la corruption.
Nombre de rappels de produits (No)	
Dépenses en matières premières : Europe vs hors Europe (%)	
Pourcentage de nouveaux fournisseurs de matières premières ayant signé le Code de Conduite des Fournisseurs (%)	

EUROAPI Société anonyme  
au capital de 94 549 488 euros  
Siège social :  
15 rue Traversière, 75012 Paris, France  
RCS Paris 890 974 113

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

**euROAPI**  
Active Solutions for Health