



Rapport du **comité de mission 2023**

Année #2 - Juin 2023

Bilan 2022



LE POINT DE VUE DE
STÉPHANE BAUDU,
MAIRE DE LA CHAUSSÉE-
SAINT-VICTOR, INTERVIEWÉ
PAR **FRANCK VILIJN**,
DIRECTEUR DE L'USINE
DE LA CHAUSSÉE-SAINT-
VICTOR.

“ *En tant que maire de La
Chaussée-Saint-Victor et
membre du comité de mission
de Chiesi, quel est votre regard
sur l'action de Chiesi ?* ”

*J'ai toujours considéré Chiesi bien plus qu'un
simple laboratoire pharmaceutique.*

*Cela tient beaucoup à la dimension familiale
du groupe et à la personnalité attachante et
mobilisatrice du directeur du site chaussée,
Franck Vilijn. Une vraie entreprise citoyenne
autant préoccupée par sa raison d'être
économique que par son impact social et
environnemental !*

“ Quel est l'impact sur votre territoire ? ”

Chiesi rayonne sur l'agglomération blésoise : par son expansion, créatrice de richesses et d'emplois mais surtout par sa volonté d'être un acteur à part entière dans la cité.

Ici, on connaît Chiesi autant comme acteur économique que par sa capacité à mobiliser les entreprises voisines sur la mutualisation de moyens, à réfléchir avec les collectivités aux enjeux de mobilité des salariés, ou encore à tisser des liens avec les associations locales.

Finalement le concept de société à mission colle parfaitement à l'ADN Chiesi.

“ Comment avez-vous vécu votre rôle de membre de comité de mission ? ”

C'était une première pour tous les membres du comité mais malgré tout, on a mis peu de temps à se mettre en mouvement.

La vraie valeur ajoutée de notre comité, c'est l'expérience et le parcours de ses membres. Nos richesses partagées et croisées avec les équipes Chiesi ont alimenté nos réflexions et, je pense, positivement abondé les engagements du rapport 2022.

“ Qu'avez-vous appris ? ”

En tant qu'ancien Député, j'avais suivi de loin la partie sur les sociétés à mission de la Loi Pacte. Avec cette expérience concrète, on touche du doigt sa réelle utilité, sa traduction opérationnelle, et déjà ses premiers effets.

Pour autant, on ne partait pas d'une feuille blanche. Chiesi avait déjà travaillé sur les questions de la relation à l'autre, qu'il soit patient, professionnel de santé ou collaborateur du groupe. De nos travaux, je retiens cette envie d'agir au plus près des besoins et au plus près du terrain.

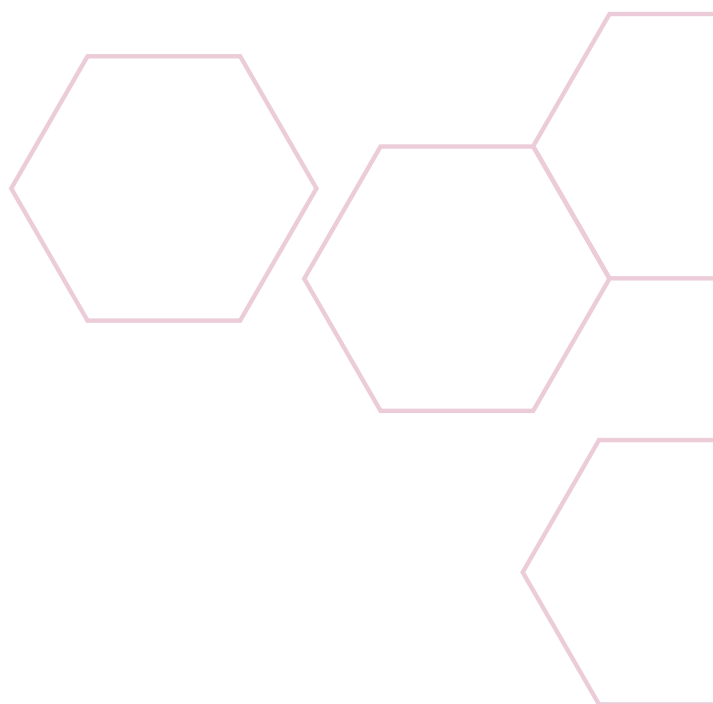
“ Comment envisagez-vous la suite ? ”

Positivement ! Avec notre comité de mission très motivé et désormais aguerri. Mais aussi avec modestie. Après le temps de la réflexion et de la production, s'ouvre celui de l'évaluation et du suivi mais peut-être aussi celui de la remise en question. Nous devons être plus dans l'innovation que dans la gestion !

“ Quelles pistes d'amélioration apporter selon vous ? ”

Il y aura toujours des améliorations à apporter par exemple sur la biodiversité, voire à appréhender des nouveaux sujets. Je pense aussi que les priorités tourneront autour de la communication en interne mais aussi vers le monde professionnel et pourquoi pas le grand public.

Enfin, la qualité de ce travail a vocation à « sortir des murs », à servir d'exemple et à entraîner d'autres acteurs. Autant qu'une indispensable feuille de route, la société à mission est un vrai marqueur !



LE POINT DE VUE DE
PATRICE CARAYON
PRÉSIDENT DE CHIESI FRANCE,
CAMILLE LEMAÎTRE
DIRECTRICE SUSTAINABILITY
& BUSINESS DEVELOPMENT ET
FRANCK VILIJN
DIRECTEUR DE L'USINE DE
LA CHAUSSÉE-SAINT-VICTOR



“ **Quel bilan dressez-vous de cette 2^e année en tant que société à mission ? ”**

Camille Lemaître : *Le bilan de cette deuxième année est très positif.*

Nous avons continué à progresser dans notre mission, nous avons engagé de nouveaux projets en cohérence avec nos engagements et ainsi affiné et enrichi notre feuille de route.

Cette deuxième année a été extrêmement riche grâce aux échanges avec le comité de mission qui est toujours aussi impliqué.

Les différentes réunions que nous avons organisées ont été une source d'inspiration et de challenge puisque le comité nous pousse à être toujours plus ambitieux.

Franck Vilijn : *Je suis particulièrement fier du fonctionnement de notre comité de mission et de la richesse des échanges entre les membres de ce dernier.*

Cette année encore, nous avons progressé dans l'ambition de nos objectifs. Toute la difficulté a donc été de suivre le rythme de ces ambitions.

Le comité de mission a bien joué son rôle et nous a challengés, rien ne s'est fait dans la facilité !

Patrice Carayon : *Après une 1^{re} année d'installation et de découverte, cette 2^e année nous a permis de créer une réelle relation de confiance, nous permettant d'échanger, de prendre des décisions fortes et de poursuivre la dynamique d'engagement de Chiesi France.*

Je retiens de cette 2^e année le déploiement de notre orientation centrée vers une meilleure compréhension des attentes et des besoins de nos partenaires externes, médecins et associations de patients, à travers la mise en place de nouveaux métiers et d'initiatives visant à interagir de manière innovante avec ces parties prenantes.

Je retiens la poursuite de notre engagement pour la Planète, avec des investissements renouvelés sur notre site de La Chaussée-Saint-Victor, pour accueillir nos futures solutions à empreinte carbone minimum dans le domaine des maladies respiratoires.

Je souhaite enfin souligner l'engagement de nos collaborateurs siège et terrain, qui connaissent nos engagements de société à mission et en font un élément de fierté et de motivation. On peut à ce titre noter le fort engouement suscité par le dispositif mécénat de compétences, lancé à l'automne.

“ Quels sont les principaux défis rencontrés dans le déploiement de la feuille de route de la mission ? ”

Patrice Carayon: Notre feuille de route est ambitieuse et engage l'ensemble de l'entreprise et des collaborateurs.

Elle nécessite de faire des choix, forts et emblématiques, et de faire évoluer nos pratiques en tenant compte, systématiquement, de notre raison d'être.

Être société à mission concerne aussi bien les décisions stratégiques liées à nos aires thérapeutiques, tel que le développement de notre futur inhalateur à empreinte carbone minimum, que nos politiques d'achats et les codes de conduite que nous coconstruisons avec nos fournisseurs, afin de nous assurer que l'ensemble de notre chaîne de valeur soit durable et responsable.

Franck Vilijn: Au niveau de l'usine, notre ambition d'atteindre le Zéro émission nette en 2035 est un véritable challenge à relever. Plus généralement, le déploiement de la feuille de route sur l'engagement 3 (enjeux environnementaux) est un défi industriel, technique, nécessitant la mobilisation de tous et des investissements majeurs pour Chiesi.

Camille Lemaître: En devenant société à mission, nous avons structuré des actions phares, traduites en indicateurs de mesure afin d'en assurer un suivi précis.

En parallèle, nous nous sommes attachés à continuer à nous investir dans des actions de moindre ampleur mais qui nous semblent importantes, comme par exemple le changement des copieurs.

Ce double suivi - actions phares et actions secondaires - engendre une complexité que nous avons réussi à gérer en nommant des personnes responsables de chaque type d'action et en assurant un suivi régulier des avancées de chaque action de la feuille de route. Nous avons souhaité sélectionner des KPIs précis, ambitieux et à la fois réalistes, permettant à notre feuille de route de refléter la trajectoire sur laquelle nous souhaitons nous projeter.

“ Comment envisagez-vous la suite du déploiement de la feuille de route de la mission ? ”

Camille Lemaître: L'objectif est de suivre la trajectoire que nous nous sommes fixée en nous assurant du suivi précis des actions engagées et en ajoutant à l'avenir de nouveaux objectifs opérationnels.

Ce mode opératoire nous permettra d'élargir notre champ d'action et d'être plus ambitieux chaque année, tout en restant en cohérence avec notre mission. Les nouveaux objectifs seront priorisés et sélectionnés avec le comité de mission et leur mise en place sera assurée par le Comité Sustainability et les différents départements.

Patrice Carayon: Nos engagements de société à mission sont inscrits dans notre plan stratégique.

En 2023, nous allons plus loin en renforçant les échanges et synergies entre le comité de direction et le comité de mission.

Le comité sustainability de Chiesi France

Le comité sustainability pilote la mise en œuvre opérationnelle de la feuille de route RSE avec un représentant dans chaque métier, fonction support, et sites de Chiesi France.

Ce comité est composé de diverses fonctions de l'entreprise: direction générale, délégués médicaux, expérience clients, marketing, achats, digital, communication, affaires publiques, ressources humaines et SSEE (Santé sécurité environnement & énergie).

Il prépare les éléments de preuves soumis au comité de mission et travaille à la mise en œuvre des plans d'actions. Il est le miroir opérationnel du comité de mission.

Les “leads société à mission”, pilotes des feuilles de routes société à mission

Afin de gagner en efficacité dans le pilotage du déploiement de la feuille de route de la mission, cinq pilotes ont été identifiés au regard de leur expertise sur les sujets traités. Il s'agit de:

- **Neil BERNARD**, Directeur de l'Accès au marché, Affaires Publiques et Communication (engagement 1)
- **Corinne DAVID**, Directrice des Ressources Humaines (engagement 2)
- **Vanessa KURTEK**, Responsable santé-sécurité-environnement-énergie du site industriel de La Chaussée-Saint-Victor (engagement 3)
- **Nicholas WATSON**, Responsable Achats et Services Généraux (engagement 3)

Ces “leads” sont les garants de la bonne avancée de leurs sujets et de la coordination avec leurs contributeurs respectifs ainsi que la présidente du comité de mission, **Camille LEMAÎTRE**.

LA MISSION DE CHIESI FRANCE	7
LE CHEMINEMENT DE CHIESI VERS LA SOCIÉTÉ À MISSION	8
RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE 2022	10
Le comité de mission	10
Les travaux effectués par le comité de mission	11
NOTRE MISSION	14
Engagement 1	15
Engagement 2	21
Engagement 3	27
Tableau récapitulatif des 8 objectifs opérationnels et de leurs indicateurs	31
LE BILAN DE LA DEUXIEME ANNÉE ET LES PERSPECTIVES À VENIR	35
L'AVIS DE L'OTI	36
ANNEXES	38



LA MISSION DE CHIESI FRANCE

QUI EST CHIESI ?

En tant qu'acteur de la santé, Chiesi œuvre quotidiennement au service des patients et des professionnels de santé.

Chiesi est un laboratoire familial italien de dimension internationale, non coté en Bourse, créé en 1935.

Le groupe compte trois sites industriels (en France, en Italie et au Brésil) et sept centres de R&D (plus de la moitié en Europe, dont un en France à Bois-Colombes). Il emploie directement plus de 6500 collaborateurs dans le monde, dont plus de 450 en France.

En 2022, le groupe Chiesi génère un chiffre d'affaires de 2,7 milliards d'euros dont 175 millions d'euros en France (Chiesi SAS).

Présent en France depuis plus de 30 ans, Chiesi intervient sur l'ensemble de la chaîne de valeur : R&D, production, distribution, mise à disposition auprès des professionnels de santé et des patients.

SA MISSION : PRENDRE SOIN DES PATIENTS ET DE LA PLANÈTE, AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

Les gammes de produits sont l'expression de sa mission - prendre soin des patients et de la planète, aujourd'hui pour demain.

Notre engagement dans ce domaine se traduit de deux façons (1) améliorer la santé des patients et (2) promouvoir la Recherche et le Développement en contribuant de manière significative au progrès scientifique.

À titre d'illustration, 20 % du chiffre d'affaires est dédié aux dépenses de R&D en 2022.

Notre entreprise familiale mobilise son expertise depuis plus de 90 ans en ciblant 3 aires thérapeutiques majeures :

**1/ AIR pour les maladies respiratoires
(asthme et BPCO) et la néonatalogie**

2/ RARE pour les maladies rares

**3/ CARE pour les soins de spécialité
et de prévention.**

Chiesi développe une approche holistique de la santé, partant de la prévention et du diagnostic, jusqu'au développement et la mise à disposition de traitements.

En tant qu'acteur de santé engagé, Chiesi agit sur les déterminants de santé, en limitant son empreinte environnementale, et en investissant significativement pour avoir un impact sociétal significativement positif.

Devenir société à mission, en mars 2021, permettait à Chiesi France de réaffirmer son engagement en faveur de la vie, tourné vers l'avenir de la planète et les générations futures.

LA SOCIÉTÉ À MISSION ET LA LOI PACTE

Le comité sustainability pilote la mise en œuvre opérationnelle. La qualité de société à mission a été introduite par la loi **PACTE** de 2019 afin de concilier recherche de performance économique et contribution à l'intérêt général.

Définie dans le Code de commerce par les articles **L210-10** et suivants, une société à mission doit remplir **4 critères** :

- 1/ Se doter d'une raison d'être et l'inscrire dans ses statuts**
- 2/ Définir dans ses statuts plusieurs objectifs sociaux et environnementaux en cohérence avec la raison d'être**
- 3/ Monter un comité de mission en charge de superviser les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs**
- 4/ Faire appel à un organisme tiers indépendant chargé de vérifier la bonne exécution de la mission.**

LE CHEMINEMENT DE CHIESI VERS LA SOCIÉTÉ À MISSION

1935 - 2019

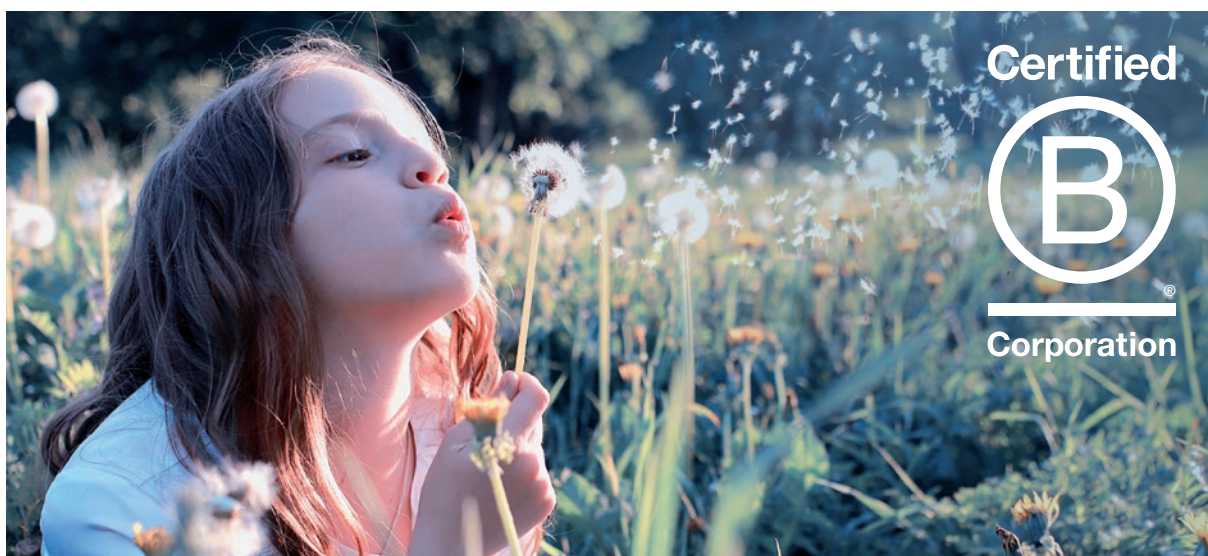
2005 : Création de la Fondation afin de promouvoir la santé et venir en aide aux patients atteints de maladies respiratoires et néonatales.

2015 : Structuration de la démarche RSE et de sa gouvernance, sous l'impulsion de Maria-Paola Chiesi, petite-fille du fondateur et fortement mobilisée par les enjeux de durabilité.

2017 : Adoption du concept de **Valeur Partagée**, avec intégration des principes du développement durable dans toutes les activités de l'entreprise.

2018 : La filiale italienne de Chiesi devient "**Società Benefit**".
Lancement du programme **WE ACT**.

2019 : Chiesi est certifié B Corp. L'entreprise s'engage à atteindre le NetZero d'ici 2035, et cocréé un code d'interdépendance avec ses fournisseurs.



NOTRE CERTIFICATION B CORP

En 2019, Chiesi reçoit la certification B Corp (Benefit Corporation), certification renouvelée en 2022. Le groupe évalue chaque année sa performance en matière de durabilité, afin de mesurer ses progrès et mettre en œuvre des actions d'amélioration.

Au travers de cette certification, l'objectif est double : créer de la valeur partagée et agir en faveur de l'intérêt général, d'où la complémentarité des approches B Corp et société à mission.

Délivrée par l'organisme indépendant B-Lab, cette certification internationale figure parmi les plus exigeantes et atteste des pratiques environnementales et sociales responsables d'une entreprise. Avec un score de 104,9 et une progression de 26,1 par rapport à 2018, nous souhaitons poursuivre nos efforts afin de minimiser au maximum l'impact de notre entreprise sur la société.

Le mouvement B Corp comprend plus de 6 600 entreprises dans plus de 80 pays, qui partagent l'objectif d'utiliser le business comme une force pour le bien.

En France, c'est 145 entreprises qui ont prit part à ce mouvement.

2020 - 2022

2020 : Lancement d'une **nouvelle division dédiée à la R&D** dans les maladies rares.

2021 : Chiesi France devient le premier laboratoire pharmaceutique "**société à mission**".

2022 : **Certification LEED¹ niveau Gold** de l'usine de la Chaussée-Saint-Victor ; renouvellement de la certification Breeam in use² ; renouvellement de la certification B Corp du groupe Chiesi et de la filiale France.



(1) La certification LEED pour Leadership in Energy and Environmental Design a été créée aux Etats-Unis en 1998 par le US Green Building Council. Il s'agit d'une certification écologique qui valorise l'architecture écologique et les bâtiments de haute qualité environnementale.

(2) Breeam In-Use est une des déclinaisons de la certification Breeam. Son référentiel est spécifiquement adapté aux bâtiments en cours d'exploitation.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Laboratoire biopharmaceutique familial, Chiesi améliore la qualité de vie des patients, convaincu que les enjeux économiques, sociaux et environnementaux se positionnent au même niveau.

Forts de nos valeurs, nous mobilisons notre énergie avec tous les acteurs et partenaires impliqués au service de la santé.

Des pathologies répandues aux maladies rares, présents en France sur toute la chaîne de valeur, nous œuvrons constamment pour apporter de nouvelles solutions en santé.

Nos objectifs statutaires :

- 1/ Innover avec nos parties prenantes pour apporter des solutions en santé, prenant en compte les besoins des patients, des aidants et des professionnels de santé**
- 2/ Agir ensemble pour le développement et le bien-être de tous les collaborateurs, ainsi que pour la diversité et l'inclusion**
- 3/ Contribuer à la protection de l'environnement et de la société à travers nos actions responsables dans l'ensemble de nos activités.**

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE 2022

LE COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission est en charge du suivi de l'exécution de la mission de Chiesi France. En 2022, le comité s'est réuni trois fois afin d'évaluer la pertinence de la feuille de route de la mission, des indicateurs et des objectifs de progrès définis par Chiesi.

Les membres ont pu partager leurs points de vue, leurs retours d'expérience et ajouter des propositions d'actions complémentaires. Ils ont aussi eu l'occasion de dialoguer avec le cabinet Dauge-Fideliance, l'Organisme Tiers Indépendant (OTI), chargé de mener l'audit.



STÉPHANE BAUDU
*Conseiller départemental
et Maire de La Chaussée-Saint-Victor*



CHRISTINE ROLLAND
*Directrice de l'association
ASTHME & ALLERGIES*



POL-ANTOINE HAMON
*Fondateur et dirigeant
d'Alpha concilio*



DOMINIQUE HERON
*Président de l'association
JEUNESSE ET ENTREPRISE*



BRUNO HOUSSET
*Pneumologue & président de
la Fondation du souffle*



PASCALE BAUSSANT
*Fondatrice de BAUSSANT CONSEIL
et présidente de "1% pour la planète"*



TONY MORAIS
Directeur général de IDEC



MAURO AMBANELLI
*Compliance, Data Protection & Legal
Manager du Groupe Chiesi*



GUILLAUME STRAEHLI
*Chef de projets Spécialiste
Chiesi France*



CAMILLE LEMAITRE
*Directrice Sustainability
& Business Development*



FRANCK VILIJN
*Directeur du site industriel de
La Chaussée Saint-Victor*

LA FEUILLE DE ROUTE DU COMITÉ DE MISSION

Les trois réunions du comité en 2022 lui ont permis de suivre le déploiement de la feuille de route de la mission. Il a veillé à la mise en oeuvre des actions et à l'apport de précisions, notamment sur les indicateurs et les cibles à atteindre dans les années à venir.

Ces retours sont essentiels pour permettre à Chiesi France d'atteindre ses ambitions de "société à mission" et de leur donner une trajectoire à moyen terme.



Temps 1 : Évolution de la feuille de route

Un premier échange a eu lieu avec l'OTI sur le déroulement de l'audit de février 2023.

À l'issue de cette rencontre et des recommandations du comité de mission, l'équipe pilote a fait évoluer la feuille de route afin de la compléter, et la préciser :

- **Ajout d'un nouvel objectif** : Favoriser la santé, la sécurité et le bien-être au travail.
- **Certains indicateurs ont été ajustés** afin de mieux les suivre et de privilégier des éléments quantitatifs, notamment sur les enjeux sociaux de l'engagement n° 2 "Agir ensemble pour le développement et le bien-être de tous les collaborateurs ainsi que pour la diversité et l'inclusion".
- **Identification des trois mesures phares** afin de rendre les actions de Chiesi parfaitement lisibles :
 - 1/ Améliorer** les parcours de soins, notamment le repérage et le dépistage de la bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO) et de l'asthme.
 - 2/ Développer** le mécénat de compétences
 - 3/ Généraliser** la formation des collaborateurs à la RSE.



L'échange direct entre Patrice Carayon et le comité de mission a été très enrichissant. Il serait intéressant de le reproduire chaque année en définissant le format le mieux adapté. Cela sera l'occasion d'échanger sur certains projets stratégiques de Chiesi.



Pol-Antoine Hamon - Co-fondateur et dirigeant de ABEILLUS



Octobre 2022 – Échange sur la feuille de route “société à mission”

La réunion du mois d'octobre fut principalement dédiée à l'analyse détaillée de la feuille de route de la mission, cette dernière ayant été ajustée afin d'intégrer les recommandations de l'organisme tiers indépendant, à savoir :

- **Favoriser des objectifs quantitatifs** ;
- **Dessiner une trajectoire en définissant des objectifs de court terme** (1 à 2 ans) ; moyen terme (3 à 4 ans) ; long terme (5 à 6 ans) quand cela est possible ;
- **Préférer dans la mesure du possible des indicateurs d'impact**, plutôt que des indicateurs d'action.

Les membres du comité de mission ont eu l'occasion d'échanger directement avec les pilotes de la feuille de route de la mission et de questionner, amender, suggérer des ajustements.

L'objectif opérationnel “Renforcer l'accessibilité aux soins à destination des populations les plus défavorisées sur le plan international” a fait l'objet d'échanges plus longs, compte tenu des faibles marges de manœuvre de Chiesi France sur ce volet. La réunion a également été l'occasion de partager le plan stratégique en cours, afin d'identifier les synergies avec les axes d'engagement de la mission et de renforcer son alignement.

Les recommandations des membres du comité de mission ont été restituées aux membres du CODI de Chiesi France afin de nourrir leurs réflexions pour alimenter le prochain plan stratégique.



Nos engagements de société à mission sont pleinement intégrés et nourrissent notre stratégie d'entreprise.

Chiesi France travaille, en permanence, sur le concept de “valeur partagée” (shared value) afin de mettre au même plan les enjeux économiques, environnementaux et sociétaux.



Aurélie Hagay - Directrice Division Special Care et Hôpital



Janvier 2023 – Bilan de l'année 2022

Le comité de mission a dressé un bilan des travaux menés en 2022. Il a analysé chaque objectif opérationnel, en mettant en exergue les points forts et les points de progrès.

En complément de ce passage en revue de la feuille de route, le comité de mission a porté un regard plus large sur l'action de Chiesi. Le comité de mission exprime un avis très positif sur les actions menées en 2022, notamment dans la structuration robuste de la démarche et dans la rapidité avec laquelle Chiesi avance.

Les objectifs 2022 ayant été atteints, et plusieurs fois dépassés, le comité de mission a pu constater avec satisfaction les progrès accomplis par Chiesi sur l'ensemble des trois axes d'engagement de sa mission.



J'admire la quantité de travail abattu et la réelle volonté de faire avancer les sujets traités.



Pascale Baussant - Fondatrice de BAUSSANT CONSEIL
et présidente de "1 % pour la planète"



Les temps forts de l'année 2022

PREMIER TRIMESTRE

SECOND TRIMESTRE

Mise en œuvre des feuilles de route

*Structuration du protocole de reporting
et préparation de l'audit SAM*



**Réunion du
comité de mission**



**Réunion du
comité de mission**



**Point avec
les leads**
de la feuille
de route
SAM



**Point avec
les leads**
de la feuille
de route
SAM



**Point avec
les leads**
de la feuille
de route
SAM

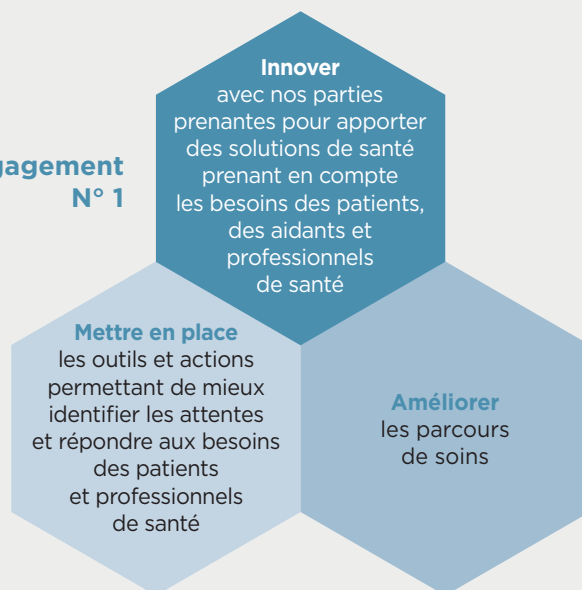


**Point avec
les leads**
de la feuille
de route
SAM

NOS ENGAGEMENTS



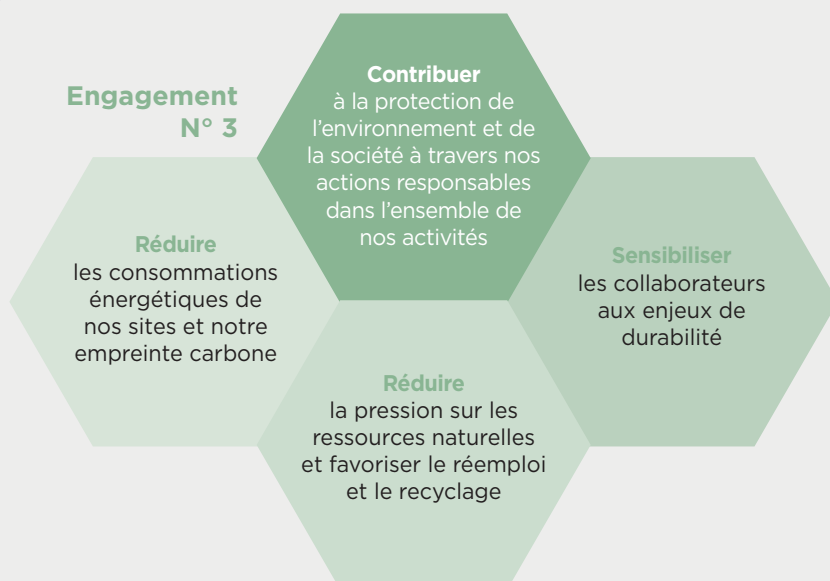
Engagement N° 1



Engagement N° 2

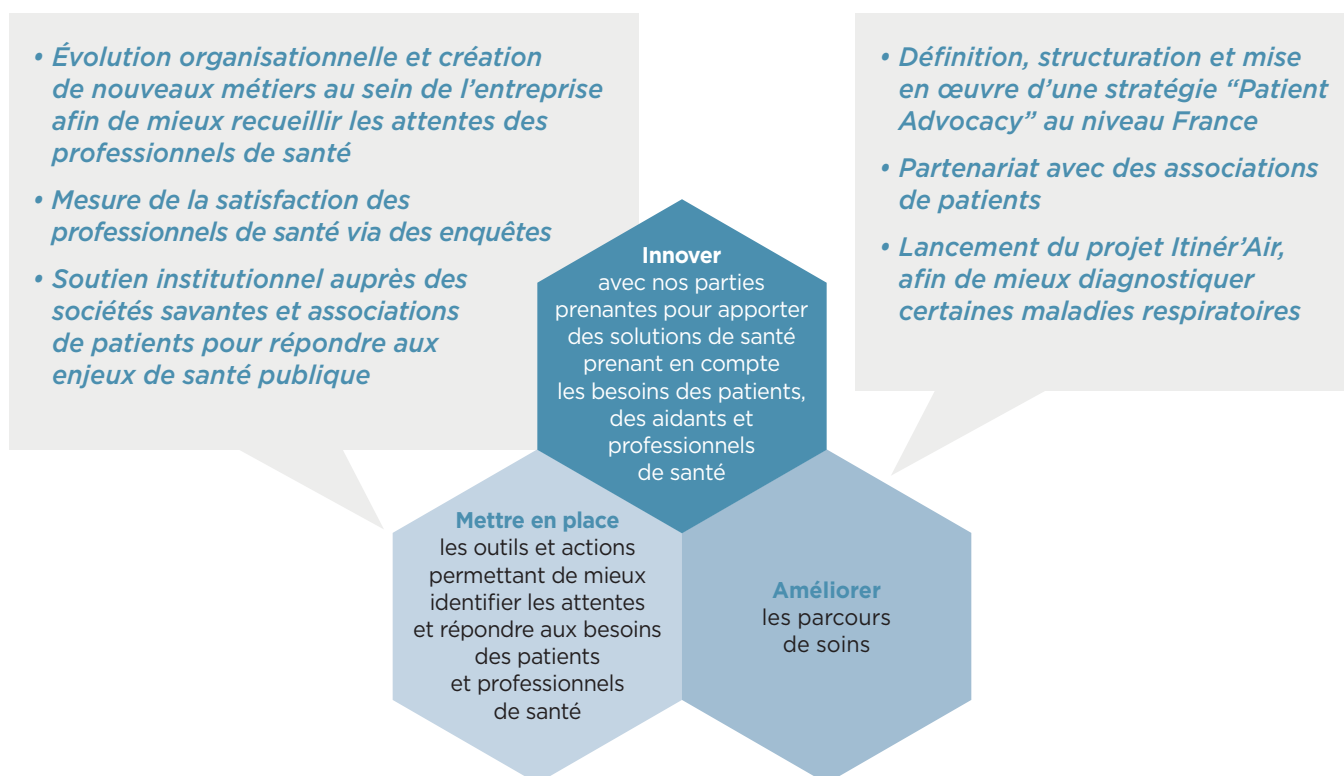


Engagement N° 3



Engagement n° 1

INNOVER AVEC NOS PARTIES PRENANTES POUR APPORTER DES SOLUTIONS DE SANTÉ PRENANT EN COMPTE LES BESOINS DES PATIENTS, DES AIDANTS ET DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ



Chiesi s'engage à offrir aux patients des solutions thérapeutiques innovantes pour améliorer leur santé et leur qualité de vie, en explorant de nouvelles frontières en matière de traitement, de soins et d'adoption de technologies de pointe.

Pour cela, il est essentiel de recueillir les attentes des professionnels de santé et des patients de façon à proposer des solutions adaptées. La feuille de route société à mission se concentre sur l'amélioration de la connaissance des besoins et des parcours de soins.

Début 2022, Chiesi a travaillé sur les cibles à atteindre en 2022, 2023 et 2024, et les indicateurs de mesure afférents. Des actions d'envergure ont été implémentées, avec notamment la création de trois nouveaux métiers : "coordinateur national des projets", "chef de projet spécialiste" et "coach parcours clients", dans le but de mieux comprendre les parties prenantes, les besoins et attentes des professionnelles de santé dans les territoires.

De nouveaux partenariats ont été conclus avec des associations dans le but d'améliorer le parcours de soins. Enfin, des opérations de sensibilisation ont été menées sur l'offre de soins, notamment en région.



“ Nous croyons que la prise en charge des patients va au-delà de la commercialisation de médicaments.

C'est pourquoi nous avons fait le choix de définir une politique "Patient Advocacy", mettant l'accent sur l'amélioration du parcours global de soins et l'identification des besoins des patients et des professionnels de santé.

Neil Bernard

*Directeur Affaires Publiques,
Accès Marché & Communication*

”

Arbitrage sur l'objectif opérationnel

“Renforcer l'accessibilité aux soins à destination des populations les plus défavorisées sur le plan international”. Après échange avec le comité de mission, il a été décidé d'écarter cet objectif opérationnel de la feuille de route compte tenu de la faible marge de manœuvre de l'entreprise à agir sur cet enjeu.

Cependant, Chiesi continuera à développer l'accessibilité des soins à l'international en maintenant sa cotisation annuelle de 5000 euros à l'association TULIPE et ses envois de produits à “Médecins Sans Frontière”.

En 2022, Chiesi France a fait un don de 10 000 euros à “Coalition for Preemies Foundation” dans le cadre du conflit en Ukraine. D'autres appels aux dons ont été menés en interne au cours de l'année. Enfin, des actions de mécénat de compétences ont porté sur la solidarité internationale. En effet, de nombreux collaborateurs ont contribué à l'insertion professionnelle de réfugiés auprès de l'association KODIKO. Au total, c'est 8 collaborateurs engagés et 80 heures réalisées.

Objectif opérationnel n° 1

Améliorer le parcours de soins

En 2022, Chiesi a défini une stratégie “Patient Advocacy”, comprenant une matrice de priorisation. Quatre leviers d'actions ont ainsi été identifiés :

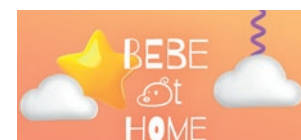
- 1/ Mieux prendre en compte** l'expérience des professionnels de santé et patients et intégrer leurs voix dans les activités de l'entreprise ;
- 2/ Co-construire** avec les associations de patients et professionnels de santé des projets innovants pour améliorer le parcours de soins ;
- 3/ Renforcer** l'accessibilité de l'information auprès des patients et des aidants ;
- 4/ Sensibiliser** les collaborateurs Chiesi au vécu et à l'expérience patients.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Existence d'un projet d'envergure annuel d'amélioration des parcours de soins	Déploiement d'un projet d'envergure adressant l'un des deux axes d'innovation suivant : • Déploiement de solutions innovantes répondant aux besoins des professionnels de santé et des patients • Co-construction avec nos parties prenantes de projets répondant directement aux enjeux de santé publique liés aux aires thérapeutiques sur lesquelles Chiesi intervient	Mise en place de nouvelles méthodologies de co-construction avec les professionnels de santé (laboratoire clients) Déployer un projet d'envergure adressant l'un des deux axes d'innovation suivant : • Déploiement de solutions innovantes répondant aux besoins des professionnels de santé et des patients • Co-construction avec nos parties prenantes de projets répondant directement aux enjeux de santé publique liés aux aires thérapeutiques sur lesquelles Chiesi intervient
Mesure de la satisfaction auprès des professionnels de santé et acteurs externes	Mise en place de la mesure NPS (Net Promoter Score) et indice de satisfaction (CSAT)	Systématisation des enquêtes NPS et CSAT auprès des professionnels de santé

Principales avancées 2022

Actions “AIR” dans le domaine du Respiratoire et de la Néonatalogie

- **Lancement du projet Itinér’Air** en partenariat avec la start-up TESSAN afin de mieux diagnostiquer certaines maladies respiratoires - essentiellement asthme et BPCO - et sensibiliser aux enjeux du dépistage du souffle et de la prévention ;
- **Sensibilisation sur la prématurité** au travers de **podcasts** à destination des familles et des professionnels de santé ;
- **Mise à disposition de l’application “Bébé@Home”** à destination des familles d’enfants prématurés



LE COMMENTAIRE DU COMITÉ DE MISSION

“ Les professionnels de santé ont accueilli très favorablement les solutions innovantes proposées par Chiesi, notamment le projet Itinér’Air. Ils apprécient la posture proactive de Chiesi sur ces sujets. ”

Guillaume Straehli - Chef de projets Spécialiste Chiesi France

“ L’initiative ItinérAir, sous forme de journées-événements et d’ateliers débats, vise à sensibiliser le grand public et les parties prenantes locales aux enjeux de l’asthme et de la BPCO, et à l’importance d’améliorer le dépistage du souffle et l’accompagnement des patients dans leurs parcours. ”

Au total, sur les cinq éditions organisées à Nice, Strasbourg, Lille, Lyon et Paris entre décembre 2022 et avril 2023, ce sont plus de 700 spirométries qui ont été réalisées. 25 % des personnes testées ont été réorientées dans le parcours de soin, soit 1 personne sur 4.

Julia Francois-Bouet - Public Affairs, Patient Advocacy and Communication manager



Actions “CARE” dans le domaine de la transplantation

- **Dans la continuité du livre blanc transplantation**, soutien de Chiesi à la mise en place du plan greffe 2022-2026 et la sensibilisation des autorités et du grand public sur les enjeux de la transplantation.



Actions “RARE” dans le domaine des maladies rares

- **Lancement d’une campagne institutionnelle** sur les maladies rares ;
- **Valorisation des podcasts “Rare à l’écoute”** auprès du grand public ;
- **Diffusion de témoignages patients** atteints de maladies rares au cours de live streaming.

Chiesi est engagé dans les maladies rares depuis plus de dix ans. Outre l'accès à des solutions thérapeutiques, nous œuvrons au quotidien pour réduire l'errance diagnostique des patients et faciliter leur prise en charge.

Notre campagne nationale de communication met l'accent sur notre engagement auprès des patients, de leurs familles, comme auprès des soignants et de la recherche, afin d'être un partenaire de choix, soutenant des valeurs communes dans ce contexte si particulier des maladies rares.



Chacune de nos actions a pour objectif de répondre à des besoins encore non couverts, le patient étant notre priorité.

Maxime Lieutaud - Directeur division Maladies Rares chez Chiesi



”

Partenariats avec des associations de patients et professionnels de santé dans nos trois aires thérapeutiques :

- **Collectif des États généraux de la santé respiratoire** ;
- **SFNDT** (Société Française de Néphrologie, Dialyse et Transplantation) en transplantation et **SOS Préma** en néonatalogie ;
- **Alliance maladies rares**.

Intégration de la réflexion sur le parcours patient dans We Start, un programme d'innovation reconduit en 2022 par Chiesi pour la deuxième année consécutive, et consistant à accélérer des startups afin d'améliorer la qualité de vie et la pertinence des soins aux patients.

Réalisation de quatre enquêtes de satisfaction clients : le NPS relationnel.



Objectif opérationnel n° 2

Mettre en place les outils et actions permettant de mieux identifier les attentes et répondre aux besoins des patients et professionnels de santé

Afin de déployer des solutions à forte valeur ajoutée, nous devons mieux connaître et accompagner le parcours de soins des patients. Pour cela, nous mettons en place de nouveaux métiers afin de recueillir les besoins des professionnels de santé et patients, et coconstruire avec les parties prenantes.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Recueil d' "insights" et de besoins de professionnels de santé	Créer et mettre en place des études spécifiques liées aux parcours de vie et de soins des patients et Professionnels de Santé	Collecter de manière centralisée et systématique les retours des Professionnels de santé (via une plateforme dédiée) Déployer de nouvelles méthodes de travail et former les collaborateurs Chiesi à ces méthodes
Nombre de recrutements réalisés	Faire évoluer notre organisation et créer de nouveaux métiers directement connectés aux enjeux des territoires	Recrutement effectif de 19 chefs de projet spécialistes, 9 coaches et 2 coordinateurs nationaux
Communication de la feuille de route aux membres du comité de direction sur une fréquence annuelle	Intégrer l'axe professionnel de santé/patients aux piliers stratégiques de la filiale France	Intégrer l'axe professionnel de santé/patients aux piliers stratégiques de la filiale France

Principales avancées 2022

Actions "AIR" dans le domaine des maladies respiratoires:

- **Déploiement d'une étude de marché** permettant de mieux connaître et comprendre le parcours de soins des patients atteints de BPCO (étude Observia).

Actions "CARE" dans le domaine de la transplantation:

- **Déploiement d'une enquête nationale et territoriale** auprès des associations de patients, aidants et professionnels de santé sur la mise en place du plan greffe.
- **Laboratoire Clients en Respiratoire et Transplantation**, avec la mise en place d'une plateforme en ligne permettant de recueillir les "insights" des professionnels de santé et de coconstruire des solutions répondant à leurs besoins.
- **Mise en place de nouveaux métiers** afin de coconstruire et d'innover avec nos parties prenantes.

L'environnement ainsi que les attentes des professionnels de santé et des patients évoluent.

Pour répondre au mieux à leurs besoins et proposer des solutions innovantes en partenariat avec les parties prenantes, nous avons fait évoluer l'organisation en créant trois nouveaux métiers dans les divisions Respiratoire et Hôpital :

- **Chefs de Projets Spécialistes** (CPS)
- **Coordinateur national des CPS** et **coordinateur national des projets hospitaliers**
- **Coachs Parcours Clients** (CPC)

1/

Chefs de projets spécialistes

- Analyser l'écosystème local pour identifier les parties prenantes clés et mieux comprendre le parcours de soins du patient dans un territoire donné
- Faire émerger et co-crée des projets répondants aux besoins des professionnels de santé et des patients.

2/

Coordinateur national des CPS, Coordinateur national des projets hospitaliers

- Donner vie aux projets d'environnement et faciliter leur mise en œuvre en orchestrant l'intervention d'experts pluri-disciplinaires.

3/

Coach Parcours Clients

- A partir de besoins individualisés, élaborer et déployer des plans de développement individuels pour les collaborateurs terrain.

LE COMMENTAIRE DU COMITÉ DE MISSION

“

Il est très important d'être à l'écoute du marché, des clients, de leurs besoins et ces actions montrent que Chiesi agit sérieusement.

”

Stéphane Baudu - Conseiller départemental et maire de La Chaussée-Saint-Victor

“

Il serait intéressant de systématiser la coconstruction et l'échange en amont avec les associations et représentants de patients afin de concevoir avec eux certains dispositifs.

”

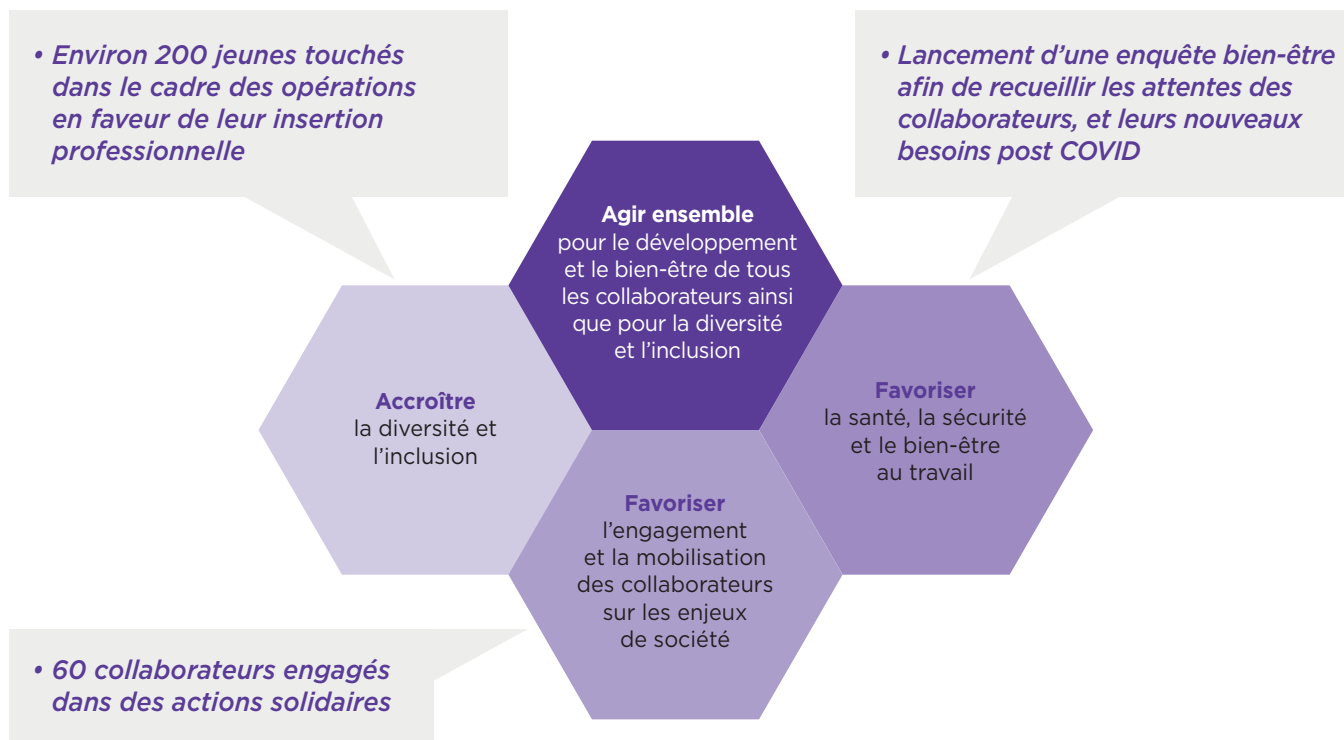
Christine Rolland - Directrice de l'association ASTHME & ALLERGIES

Chiesi a également organisé des événements internes, en mettant en avant des témoignages patients, pour sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux des professionnels de santé et des patients :

- **Un premier intitulé “asthme”** lors de la journée mondiale de l'asthme en mars 2022 ;
- **Une rencontre autour de la “transplantation”** à l'occasion de la journée de sensibilisation au don en mai 2022 ;
- **L'identification d'un patient expert** (hors domaines thérapeutiques de Chiesi) pour intervenir lors du Campus Client en octobre 2022.
- **Une animation “BPCO”** en novembre 2022 ;
- **Une réunion “néonatalogie”** en novembre 2022 ;

Engagement n° 2

AGIR ENSEMBLE POUR LE DÉVELOPPEMENT ET LE BIEN-ÊTRE DE TOUS LES COLLABORATEURS AINSI QUE POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



Les collaborateurs sont les acteurs clefs de la démarche d'engagement du groupe, c'est pourquoi l'investissement dans le capital humain actuel et futur est un élément essentiel pour l'entreprise. Chiesi souhaite faire avancer efficacement les enjeux de diversité, d'inclusion et d'engagement des collaborateurs sur des enjeux de société. En 2022, les effets de la crise du Covid-19 ont persisté, ce qui a incité l'entreprise à donner une plus grande priorité au bien-être des collaborateurs. Un nouvel objectif opérationnel a été ajouté à la feuille de route société à mission: "Favoriser la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs".

Les travaux 2022 ont porté sur l'identification de cibles quantifiables à atteindre en 2022, 2023 et 2024. Ces cibles ont été soumises pour avis au comité de mission afin de veiller à leur pertinence et à leur bon niveau d'ambition. Cette année 2022 fut également l'occasion de décliner les plans d'action. On peut retenir les éléments majeurs suivants:

- **Lancement** d'une enquête sur-mesure afin de comprendre les nouveaux besoins des salariés dans un contexte post-covid et veiller à leur bien-être professionnel;
- **Formation** des managers et recruteurs sur la lutte contre la discrimination, au-delà des exigences légales;
- **Sensibilisation** des collaborateurs aux questions de handicaps visibles et invisibles;
- **Organisation** d'au moins un évènement majeur au siège et à l'usine à destination des jeunes afin de favoriser leur insertion professionnelle;
- **Engagement** de 60 collaborateurs dans du mécénat de compétences et du volontariat.



“ Le bien-être et l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs sont au cœur de notre ambition de créer un environnement de travail juste, équitable et diversifié où chacun est valorisé. ”

Corinne David
Directrice des Ressources Humaines chez Chiesi

Objectif opérationnel n° 3

Favoriser l'engagement et la mobilisation des collaborateurs sur les enjeux de société

Chiesi offre aux collaborateurs désireux de s'investir dans une cause caritative la possibilité d'effectuer des missions de volontariat d'une journée ou de mécénat de compétences d'une durée maximale de 10 jours par an pour l'association de leur choix. Début 2023, une plateforme dédiée à l'engagement collaborateurs sera lancée.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Nombre de collaborateurs engagés annuellement dans des actions sociétales de volontariat	50 collaborateurs engagés	60 collaborateurs engagés
Nombre de collaborateurs engagés annuellement dans du mécénat de compétences	10 collaborateurs engagés	15 collaborateurs engagés

Principales avancées 2022

11 collaborateurs engagés dans du mécénat de compétences et de nombreuses actions de volontariat ayant mobilisées 50 collaborateurs :

- **30 personnes impliquées** auprès de l'association TULIPE.
- **9 volontaires** pour la collecte nationale de la Banque Alimentaire.
- **2 volontaires** ayant participé au Duo Day de novembre.
- **1 volontaire** ayant soutenu les activités de l'Ecole de la Deuxième Chance.
- **2 volontaires** au sein de l'Association Jeunesse et Entreprise.
- **6 volontaires** ayant participé à la Course des héros.
- **Parrainage de jeunes** par la réalisation de simulation d'entretiens d'embauche avec "100 chances 100 emplois".

LA COURSE DES HÉROS

50 000 euros récoltés et 10 vœux réalisés pour des enfants atteints de maladies rares en partenariat avec "Make a Wish".



TULIPE

est une association qui intervient dans les populations en détresse par la mise à disposition de kits de médicaments.

Lors de cette journée, les collaborateurs de Chiesi s'étaient portés volontaires pour participer



à la **préparation des cantines de médicaments** qui seront distribués en Ukraine.



Plusieurs nouveaux partenariats ont été initiés dans le cadre du mécénat de compétences :

- **KODIKO** : accompagnement de réfugiés ;
- **SPS** (association qui vient en aide aux professionnels de la santé et aux étudiants): participation aux actions de communication auprès des professionnels de santé via des congrès et autres activités.



L'Association Kodiko propose un programme d'accompagnement vers l'emploi de personnes réfugiées statutaires en France.

Dans ce cadre, j'ai actuellement l'opportunité d'accompagner Aissata, une jeune réfugiée qui cherche à suivre une formation qualifiante d'aide-soignante. Nous nous retrouvons environ 2 heures tous les 15 jours au bureau, je l'accompagne dans ses démarches administratives, dans la préparation des entretiens qu'elle doit passer. Avec Aissata, nous avons établi un lien fort, de confiance.

J'éprouve de la reconnaissance envers CHIESI qui me permet de donner encore un peu plus de sens à mon quotidien professionnel.



Aurélie Delpérier - Directrice Business Excellence & Expérience Client chez Chiesi

Objectif opérationnel n° 4

Accroître la diversité et l'inclusion

Chiesi est engagée et mène de longue date des politiques volontaristes de diversité et d'inclusion allant au-delà des exigences légales.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Index d'égalité femmes-hommes	Maintenir l'index égalité femmes-hommes à 95/100	Maintenir l'index égalité femmes-hommes à 95/100
Taux de collaborateurs sensibilisés aux questions de handicap	100 % des nouveaux collaborateurs sensibilisés aux questions de handicap Invitation d'une partie des collaborateurs aux sessions de sensibilisation (1 atelier concret sur la base du volontariat par an)	100 % des nouveaux collaborateurs sensibilisés aux questions de handicap Proposition d'associer l'ensemble des collaborateurs aux sessions de sensibilisation (4 ateliers concrets sur la base du volontariat par an)
Taux de collaborateurs (managers et RH) formés à la lutte contre les discriminations	82 % des managers formés à la lutte contre les discriminations 100 % des recruteurs formés à la lutte contre les discriminations	Au moins 85 % de managers formés à la lutte contre les discriminations 100 % de recruteurs formés à la lutte contre les discriminations
Nombre d'événements annuels par entité (siège, usine) menés auprès des jeunes afin de favoriser leur insertion professionnelle	Au moins un événement annuel par entité (siège, usine) organisé auprès des jeunes afin de favoriser leur insertion professionnelle	Au moins un événement annuel par entité (siège, usine) mené auprès des jeunes afin de favoriser leur insertion professionnelle

Principales avancées 2022

En matière d'égalité femmes-hommes

- **Soutien des femmes** au retour de leurs congés maternité, que cela soit en matière d'emploi ou de rémunération.
- **Promotion de femmes** au sein de postes à responsabilité, notamment au Comité de Direction.
- **Attention particulière** sur les salaires à l'embauche pour éviter toute discrimination.

En matière de handicap

- **Organisation des "Duo Days"**, journées durant lesquelles les collaborateurs peuvent accueillir une personne en situation de handicap afin de lui faire découvrir leur métier. Deux collaborateurs y ont participé en 2022.



“ Témoignage de Sabine qui a accueilli Romain en préparation de commandes :

Bonne journée d'échanges et de partage, il était content d'apprendre de nouvelles méthodes. Il était très motivé et impliqué tout au long de la journée. ”

“ Témoignage d'Eric qui a accueilli Remy en production :

Jeune homme très agréable et volontaire ! Il était curieux et a posé beaucoup de questions sur notre travail. Il a également montré beaucoup de volonté. ”

- **Lancement d'un site internet** dédié afin d'optimiser les actions de communication sur le handicap auprès des nouveaux embauchés notamment.
- **Poursuite du partenariat avec Handiem** afin d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap dans la vie professionnelle ou personnelle. Trois dossiers ont été traités.
- **Renouvellement des partenariats Cap Emploi et AMIPI** avec l'embauche d'un salarié AMIPI.
- **Organisation d'un escape-game** pendant la semaine du handicap sur l'ensemble des sites Chiesi.

Retour en images sur l'escape game qui s'est déroulé au siège :

LE COMMENTAIRE DU COMITÉ DE MISSION

“ Il serait intéressant de réaliser un bilan qualitatif des effets des opérations de sensibilisation aux questions de handicap, afin de mieux comprendre ce qui fonctionne pour être plus pertinent dans le futur. ”

Stéphane Baudu

*Conseiller départemental et
Maire de La Chaussée-Saint-Victor*



En matière de discrimination

- **Formation de tous les managers** à la lutte contre la discrimination, *via* un module e-learning.
- **Formation de tous les recruteurs** *via* une session en présentiel de deux jours.
- **Reconduction de l'engagement** dans le cadre de la Charte de la Diversité.

En matière d'égalité des chances, un impact auprès des 200 jeunes

- **Renouvellement de la signature du PAQTE** à l'usine et du *Manifeste des États de la France* au siège. Ce dernier est destiné aux filiales de multinationales à capitaux étrangers installées en France ayant un engagement sur l'inclusion de la jeunesse.
- **Renouvellement d'initiatives** avec l'association 100 chances, 100 emplois et l'École de la Deuxième Chance : maintien d'un versement de taxe d'apprentissage, stages découverte, visite de l'usine pour un groupe de jeunes et parrainage.
- **Participation au Forum** de l'association étudiante 2API Tours.
- **Participation à la journée de l'association** pour la promotion de l'industrie des étudiants en Pharmacie. Plus de 150 CV ont été recueillis et 5 entretiens ont été effectués.
- **Accueil de jeunes** à l'usine afin de découvrir les métiers pharmaceutiques, avec l'organisation d'un Job dating en partenariat avec pôle emploi.
- **En 2022, 19 alternants** ont eu l'opportunité de réaliser leur apprentissage au sein de Chiesi.

LE COMMENTAIRE DU COMITÉ DE MISSION

“ L'emploi des jeunes est un enjeu majeur. Il serait intéressant que Chiesi se positionne sur cet enjeu et de donner à voir les propositions d'embauche faites aux alternants ayant validé leur année scolaire.

Pascale Baussant

Fondatrice de **BAUSSANT CONSEIL**
et présidente de “1 % pour la planète”

Participation au forum de l'industrie pharmaceutique



Objectif opérationnel n° 5

Favoriser la santé, la sécurité et le bien-être au travail

En 2022, les effets de la crise du Covid-19 ont persisté, ce qui a incité l'entreprise à donner une plus grande priorité au bien-être des collaborateurs. Le comité de mission a proposé d'adopter un nouvel objectif opérationnel sur cette thématique.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Mise en oeuvre d'une enquête "bien-être" puis mise en place d'un plan d'action bien-être	Mener une enquête en interne afin de recueillir les attentes des collaborateurs sur les sujets bien-être	Déployer le plan d'action bien-être
Nombre de "non-conformité majeure" à l'usine, dans le cadre de la certification ISO 45001	Aucune non-conformité majeure à l'usine	Aucune non-conformité majeure à l'usine

Principales avancées 2022

- **Lancement d'une enquête** afin de recueillir les attentes et besoins des collaborateurs. Les propositions les plus plébiscitées sont les ateliers bien-être.
- **Identification de dispositifs** à proposer aux aidants familiaux et parents d'enfants malades (aménagement des temps de travail, charte de télétravail, RTT solidaires).
- **Maintien de la plateforme** "toutes mes aides".
- **Mise à disposition des salariés** de l'usine de la plateforme "Team Starter", où chaque collaborateur peut proposer, réaliser et financer des projets.
- **Travaux d'amélioration** de l'ergonomie des postes de travail (achat d'équipements plus ergonomiques).
- **Formations du personnel** sur les bons gestes et postures.
- **Station de réparation** de vélos.
- **Livraison mensuelle** de fruits frais de saison et de petits-déjeuners.

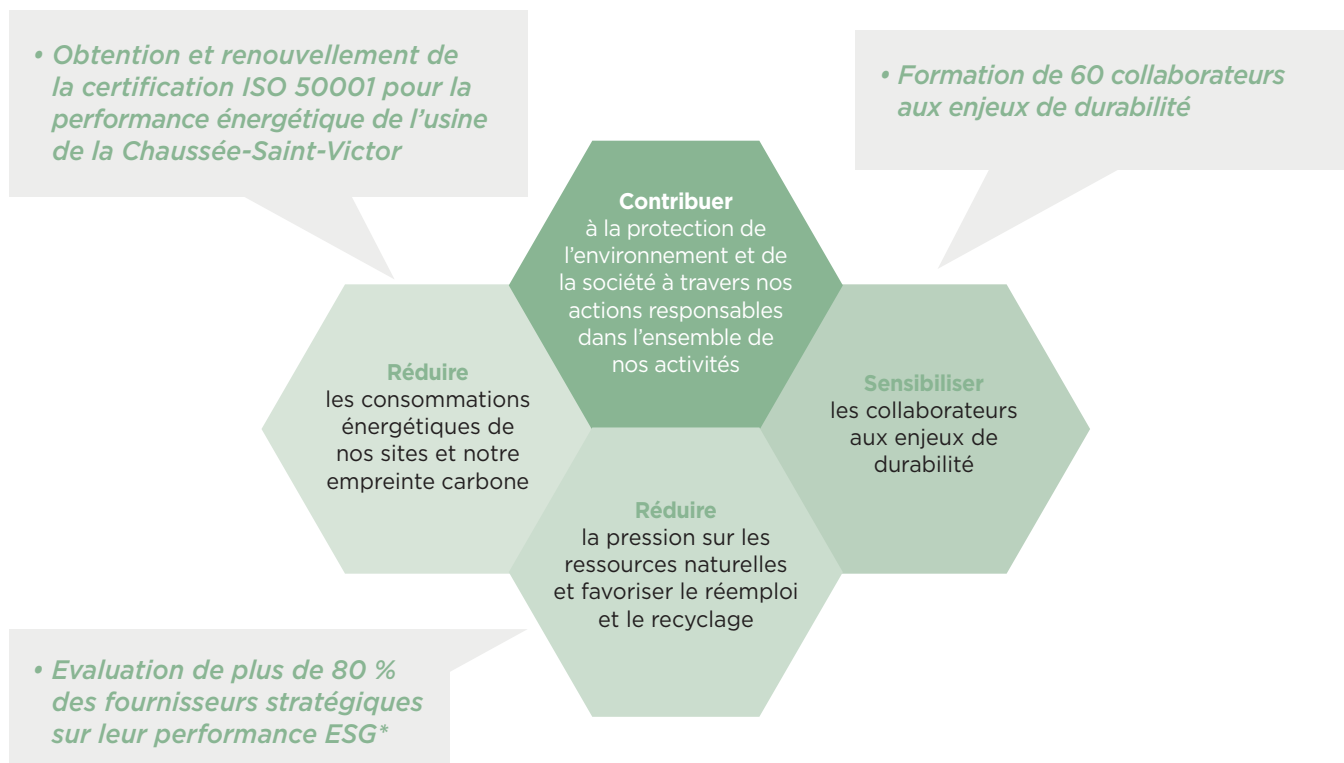
Par ailleurs, la sécurité aux postes de travail et l'amélioration des conditions de travail à l'usine sont des éléments majeurs. Dans le cadre de la certification ISO 45001, le site oeuvre au quotidien pour viser le zéro accident notamment par l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques aux postes de travail.

Grâce à cette évaluation, les remontées du terrain ont été plus précises, développant un réflexe accru de vigilance et de traitement des situations avant la survenance des incidents.



Engagement n° 3

CONTRIBUER À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA SOCIÉTÉ AU TRAVERS DE NOS ACTIONS RESPONSABLES DANS L'ENSEMBLE DE NOS ACTIVITÉS



Convaincue que la protection de l'environnement et la santé des patients vont de pair, Chiesi s'est engagée à détecter et à éliminer tout impact environnemental négatif pour préserver la santé des générations actuelles et futures. L'entreprise investit dans la réduction de ses consommations énergétiques, de son empreinte carbone et de sa production de déchets sur l'ensemble de ses sites. Chiesi accompagne également ses fournisseurs stratégiques pour une prise en compte de leurs impacts écologiques. Dans un souci d'exemplarité, Chiesi sensibilise et forme ses collaborateurs aux enjeux de durabilité.

Les travaux 2022 ont porté sur la réduction des consommations énergétiques des bâtiments, l'évaluation de la performance Environnement-Social-Gouvernance (ESG) des fournisseurs stratégiques et la réduction de l'empreinte carbone. On peut retenir les éléments majeurs suivants :

- **Certification ISO 50001** portant sur la performance énergétique de l'usine ;
- **Réduction de 5,10 %** de la consommation énergétique brute globale à l'usine par rapport à la consommation théorique attendue en 2022, dans un contexte d'extension et d'augmentation de la production de 34 % entre 2021 et 2022 ;
- **Achat d'énergie verte** issue d'énergie renouvelable produite sur le territoire français à hauteur de 100 % à l'usine ;
- **Déploiement du "Vendor qualification tool"** afin de déterminer la performance environnementale et sociale des fournisseurs.
- **Investissement** dans un outil de pilotage et de collecte des données afin d'assurer un meilleur suivi des consommations énergétiques.



“ Afin d'assurer un meilleur suivi des consommations énergétiques, nous avons investi dans un outil de pilotage et de collecte de données. Il capte les données de consommation via une centaine de sous-compteurs installés dans l'usine. ”

Vanessa Kurtek
Responsable santé-sécurité-
environnement-énergie
du site industriel de
La Chaussée-Saint-Victor

Objectif opérationnel n° 6

Réduire les consommations énergétiques de nos sites et notre empreinte carbone

Afin de réduire les consommations, accroître l'efficacité énergétique et promouvoir de meilleures pratiques en termes d'usage, Chiesi met en place des systèmes performants de gestion de l'énergie et des campagnes de sensibilisation régulières. En 2022, le site industriel de La Chaussée-Saint-Victor a maintenu avec succès sa certification ISO 50001.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Réalisation d'audits de surveillance ou de renouvellement de certification (ISO 50001, BREEAM in use, LEED)	Absence d'une non-conformité majeure lors de l'audit de surveillance ISO 50001 à l'usine	Audit de renouvellement de certification ISO 50001
	Certification LEED Gold à l'usine	Audit de suivi LEED à l'usine
Pour l'usine : Évolution de la consommation énergétique totale gaz + électricité (kWh) Indicateurs de Performance Énergétique (IPE) liés à nos 3 Usages Énergétiques Significatifs (UES) : • IPE TOTAL Électricité • IPE CENTRALE DE TRAITEMENT D'AIR • IPE CHAMBRES FROIDES • IPE Éclairage	Renouvellement de la certification BREEAM "in use" au siège	Renouvellement de la certification BREEAM "in use" au siège
Pour le siège : Mise en place d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs Chiesi	Réduction de la plage horaire éclairage automatique (- 2 heures) Réduction de la température de 1 °C sur la période hivernale (en cas de pic de consommation, température ambiante ramenée à 18 °C)	Réduction de 1 °C flux air froid durant la période estivale

Principales avancées 2022

- **Certification ISO 50001** portant sur la performance énergétique du site industriel de La Chaussée-Saint-Victor.
- **Obtention** de la certification LEED¹ niveau Gold à l'usine.
- **Réduction** de la consommation énergétique brute globale de 5,10 % à l'usine, dans un contexte d'extension.
- **Mise en place** d'une indemnité "transports durables" à l'usine avec prise en charge de l'abonnement aux transports en commun à hauteur de 700 € par an et par collaborateur.
- **Évolution** du catalogue de véhicules de service vers du 100 % électrique, hybride ou hybride rechargeable.
- **Mise en place** d'une indemnité kilométrique vélo.
- **Renouvellement** de la certification Breeam-in-Use² au siège.
- **Nombreuses actions de sobriété énergétique** au siège de Bois-Colombes : réduction de la température des bureaux d'un degré en hiver, relamping³, installation de nouveaux interrupteurs, réduction de la plage horaire d'éclairage, communication sur les économies d'énergie et la coupure des appareils en veille.

(1) La certification LEED pour Leadership in Energy and Environmental Design a été créée aux États-Unis en 1998 par le US Green Building Council. Il s'agit d'une certification écologique qui valorise l'architecture écologique et les bâtiments de haute qualité environnementale.

(2) Breeam In-Use est une des déclinaisons de la certification Breeam. Son référentiel est spécifiquement adapté aux bâtiments en cours d'exploitation.

(3) Remplacement d'un système d'éclairage existant par un dispositif moins énergivore.

NOTRE ENGAGEMENT CARBONE

Zéro émission nette



Le groupe s'est donné pour objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2030 pour ses émissions directes de gaz à effet de serre (GES) et les émissions associées à ses achats d'électricité et de chaleur (scopes 1 et 2).

D'ici 2035, Chiesi vise la neutralité carbone pour toutes ses autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3). Sur le scope 2, l'entreprise a recours à 100 % d'énergies vertes. Sur le scope 3, Chiesi a investi à hauteur de 350 millions d'euros dans un nouvel aérosol doseur permettant de réduire l'empreinte carbone de 90 %.

Objectif opérationnel n° 7

Réduire la pression sur les ressources naturelles et favoriser le réemploi, et le recyclage

Chiesi travaille activement à la réduction de l'ensemble de ses déchets, notamment sur l'usine de La Chaussée-Saint-Victor afin de trier, valoriser et recycler le maximum des déchets issus de l'activité de production.

L'entreprise collabore avec Greenwishes afin de collecter, trier, et recycler toujours plus de déchets. Dans les bureaux, des opérations de recyclage sont effectuées associant les salariés afin de les sensibiliser. Enfin, Chiesi déploie son code d'interdépendance⁴ afin que les fournisseurs partagent les mêmes engagements en matière de durabilité.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Taux de déchets valorisés ⁵ à l'usine, en %	Plus de 80 % des déchets valorisés envoyés dans des filières de retraitement	Plus de 95 % des déchets valorisés envoyés dans des filières de retraitement
Taux de fournisseurs stratégiques ⁶ évalués sur leur performance ESG	Plus de 80 % des fournisseurs stratégiques du siège évalués sur leur performance ESG	100 % des fournisseurs stratégiques du siège et de l'usine évalués sur leur performance ESG
Taux du matériel informatique usagé revalorisé par des filières de réinsertion	100 %	100 %
Taux du montant de la vente de matériel informatique reconditionné reversé à l'association TULIPE		

Principales avancées 2022

- **Pilotage mensuel** de la production de déchets et suivi des déchets afin qu'ils soient recyclés ou valorisés.
- **Déploiement du "Vendor qualification tool"** afin de déterminer la performance environnementale et sociale des fournisseurs.
- **Accord avec l'entreprise IBB solution** sur la valorisation et le réemploi du matériel informatique obsolète.
- **Allongement** de la durée d'utilisation des ordinateurs et des téléphones portables.
- **Partenariat avec un ESAT** afin de réparer du matériel informatique.
- **Sensibilisation des collaborateurs** sur l'usage du matériel informatique.

(4) Code d'Interdépendance - Code de Conduite des Fournisseurs Chiesi disponible sur : https://www.chiesi.fr/documenti/995_code-d-interdependance-chiesi-fr.pdf

(5) Recyclés ou brûlés pour en faire de l'énergie. (6) Fournisseurs en activité dont la dépense annuelle est égale ou supérieure à 150 000 euros



Mise en place d'une initiative visant à réduire le coût d'un poste de travail et la consommation électrique tout en conservant une ergonomie et un confort de travail optimal.

“ Pour cela nous allons progressivement remplacer la configuration actuelle (Double écran + Station d'accueil + enceinte + caméra + 2 bras métalliques) par un écran large “all in one”.
Nous attendons avec ce dispositif une diminution de la consommation électrique et du coût associé de 50 %.

Clément Royer

Directeur des systèmes d'information Chiesi

”

Objectif opérationnel n° 8

Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de durabilité

Parce qu'informer et former les équipes est déterminant dans l'atteinte des objectifs sociétaux et environnementaux, de nombreuses actions sont déployées auprès des collaborateurs. La plus significative est le *We Act Day* mobilisant l'ensemble des équipes le temps d'une journée pour réaliser une action positive pour les hommes et la planète.

Indicateurs	Cibles 2022	Cibles 2023
Taux de collaborateurs sensibilisés/formés à la durabilité, en pourcentage de la masse salariale	70 % des collaborateurs sensibilisés et/ou formés	75 % des collaborateurs sensibilisés et/ou formés

Principales avancées 2022

- **Roadshow** afin de former les équipes au développement durable.
- **Organisation de webinaires** à destination de tous les collaborateurs sur le développement durable.
- **Formation au développement durable** de tous les nouveaux entrants.
- **Animation de séances d'information** sur la société à mission à destination des collaborateurs.
- **Diffusion d'informations régulières** via la newsletter, portant sur la société à mission, la sensibilisation aux écogestes, la mobilité durable, le green IT, et la gestion durable des bâtiments.

Retour sur le We ACT Day 2022

Les collaborateurs de Chiesi se sont mobilisés le temps d'une journée pour la planète. Au siège, ils ont eu l'opportunité de participer à la mise en place d'un réseau d'irrigation et d'une pépinière pédagogique dans la forêt de Marly-le-Roi. Cette journée de partage et de coopération a été réalisée en partenariat avec l'Office national des forêts. Elle a permis de sensibiliser les collaborateurs à la préservation de la flore.



A l'usine, trois opérations conjointes ont été menées, la première visant à sensibiliser de façon ludique les salariés via l'outil Citizen Wave ; la deuxième consistant à réaliser un bilan faune-flore des parcelles avoisinantes de l'usine ; la troisième proposant un atelier de construction de nichoirs à oiseaux et de cabanes à insectes.

Les collaborateurs terrain ont également activement participé au We ACT Day via l'outil Citizen Wave.

Tableau récapitulatif

des 8 objectifs opérationnels et de leurs indicateurs

1 Améliorer le parcours de soins

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
Déployer un projet d'envergure adressant l'un des deux axes d'innovation suivant : - Déploiement de solutions innovantes répondant aux besoins des professionnels de santé et des patients - Co-construction avec nos parties prenantes de projets répondant directement aux enjeux de santé publique liés aux aires thérapeutiques sur lesquelles Chiesi intervient	Lancement du projet Itinér'Air en partenariat avec la start-up TESSAN afin de mieux diagnostiquer certaines maladies respiratoires et sensibiliser aux enjeux du dépistage du souffle et de la prévention	↑ Existence d'une stratégie "patient advocacy" formalisée et validée pour chacune des aires thérapeutiques Mise en place d'un projet de sensibilisation par aire thérapeutique (respiratoire, néonatalogie, transplantation, maladies rares) vis-à-vis des patients, des professionnels de santé et des pouvoirs publics
Mise en place de la mesure NPS⁶ de la satisfaction client	Réalisation de quatre enquêtes de satisfaction clients. NPS relationnel : +44 (cumul des 4 vagues)	↑ NA / Nouvelle action initiée en 2022

2 Mettre en place les outils et actions permettant de mieux identifier les attentes et répondre aux besoins des patients et professionnels de santé

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
Créer et mettre en place des études spécifiques liées aux parcours de vie et de soins des patients et Professionnels de Santé	Etude visant à mieux cerner les parcours de vie des patients BPCO Collaboration donnant lieu à plusieurs interviews de professionnels de santé et d'associations de patients et à la publication d'une étude de marché Observia	↑ Etudes de marché "classiques "
Faire évoluer notre organisation et créer de nouveaux métiers directement connectés aux enjeux des territoires	Recrutement de 9 chefs de projet spécialistes, 4 coaches et 2 coordinateurs nationaux	↑ Création d'un nouveau pôle "expérience clients" dans le département "Business Excellence"
Intégrer l'axe professionnels de santé et patients aux piliers stratégiques de la filiale France	Intégration dans chaque réunion du comité de direction de sujets autour de l'axe « professionnels de santé/patients »	↑ NA / Nouvelle action initiée en 2022

(6) Le Net Promoter Score désigne un indicateur permettant de connaître et de mesurer la satisfaction et le niveau de recommandation des professionnels de santé vis-à-vis de Chiesi France.

3 Favoriser l'engagement, et la mobilisation des collaborateurs sur les enjeux de société

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
50 actions de volontariat	52 collaborateurs engagés dans des actions de volontariat	 47 collaborateurs engagés
10 collaborateurs engagés dans du mécénat de compétences	12 collaborateurs engagés dans du mécénat de compétences	 4 collaborateurs engagés

4 Accroître la diversité et l'inclusion

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
Maintenir l'index égalité femmes-hommes à 95/100	98/100	99/100
100 % des nouveaux collaborateurs sensibilisés aux questions de handicap	100 % des nouveaux collaborateurs sensibilisés aux questions de handicap	 100 % des nouveaux collaborateurs sensibilisés aux questions de handicap
Invitation des collaborateurs aux sessions de sensibilisation au handicap (1 atelier annuel concret sur la base du volontariat)	Organisation des "Duo Days" et d'un escape game au siège	 Organisation des "Duo Days"
82 % des managers formés ⁷ à la lutte contre les discriminations	88 % des managers formés à la lutte contre les discriminations	NA / Nouvelle action initiée en 2022
100 % des recruteurs formés à la lutte contre les discriminations	100 % des recruteurs formés à la lutte contre les discriminations	 100 % des recruteurs formés à la lutte contre les discriminations
Au moins un évènement annuel par entité (siège, usine) mené auprès des jeunes afin de favoriser leur insertion professionnelle	• Renouvellement de la signature du Manifeste des Etats de la France destiné aux filiales de multinationales à capitaux étrangers installées en France avec un engagement sur l'inclusion de la jeunesse (siège) + PAQTE (usine) • Stages découverte avec l'association 100 chances, 100 emplois • Visites de l'usine avec l'École de la Deuxième Chance • Participation au forum de l'association étudiante 2API Tours • Participation à la journée de l'association pour la promotion de l'industrie des étudiants en Pharmacie	• Signature du <i>Manifeste des Etats de la France</i> destiné aux filiales de multinationales à capitaux étrangers installées en France avec un engagement sur l'inclusion de la jeunesse (siège) + PAQTE (usine) • Visite à l'usine des étudiants de l'École de la Deuxième Chance, témoignages salariés et présentation leurs emplois aux jeunes

(7) 100 % des managers en charge de réaliser des recrutements



5 Favoriser la santé, la sécurité et le bien-être au travail

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
Mener une enquête en interne afin de recueillir les attentes des collaborateurs sur les sujets de bien-être	Enquête en interne effectuée afin de recueillir les attentes des collaborateurs sur les sujets "bien-être"	NA / Nouvelle action initiée en 2022
Aucune non-conformité majeure lors de l'audit de surveillance ISO 45001 à l'usine	Aucune non-conformité majeure obtenue à l'usine	 Aucune non-conformité majeure à l'usine

6 Réduire les consommations énergétiques de nos sites et notre empreinte carbone

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
Aucune non-conformité majeure lors de l'audit de surveillance ISO 50001 à l'usine	Aucune non-conformité majeure obtenue lors de l'audit de surveillance ISO 50001 à l'usine	 Obtention de la certification ISO 50 001 à l'usine sans non-conformité majeure
Certification LEED Gold à l'usine	Certification LEED Gold à l'usine	 Maintien du niveau LEED - Gold à l'usine
Renouvellement de la certification BREEAM "in use" au siège	Certification BREEAM "in use" au siège renouvelée	 Certification BREEAM "in use" au siège renouvelée
Réduction de 2 % de la consommation énergétique brute globale à l'usine	Réduction à l'usine de la consommation énergétique brute globale par rapport à la consommation théorique attendue en 2022 de 5,10 %	 • +4,39 % en consommation d'électricité (dû à l'extension du site) • +20,22 % en consommation d'électricité et gaz (dû à l'extension du site)
Réduction de la plage horaire d'éclairage automatique de 2 heures	Réduction de la plage horaire d'éclairage automatique de 2 heures	NA / Nouvelle action initiée en 2022
Réduction de la température de 1°C sur la période hivernale, en cas de pic de consommation	Réduction de la température de 1°C sur la période hivernale, en cas de pic de consommation	 NA / Nouvelle action initiée en 2022



7 Réduire la pression sur les ressources naturelles et favoriser le réemploi, et le recyclage

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
Plus de 80 % des déchets valorisés de l'usine envoyés dans des filières de retraitement	99 %	 99,5 %
Plus de 80 % des fournisseurs stratégiques évalués sur leur performance ESG	Evaluation ESG de 80 % des fournisseurs stratégiques du siège de Chiesi France	NA / Nouvelle action initiée en 2022
100 % du matériel informatique usagé revalorisé par des filières de réinsertion	100 % du matériel informatique (soit 180 équipements) valorisés par des filières de réinsertion	NA / Nouvelle action initiée en 2022

8 Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de durabilité

Cibles 2022	Résultats 2022	Progression par rapport à 2021
70 % des collaborateurs sensibilisés et formés à la durabilité	74 % de collaborateurs formés et sensibilisés à la durabilité	 Une formation délivrée auprès de 60 personnes



LE BILAN DE LA DEUXIÈME ANNÉE ET LES PERSPECTIVES À VENIR

L'avis du comité de mission sur l'année écoulée

Les membres du comité de mission retiennent le travail de structuration de la feuille de route réalisé en 2022, notamment sur l'identification des cibles à atteindre et la définition des indicateurs de mesure. Les objectifs proposés sont considérés comme pertinents et exhaustifs.

L'échange avec la présidence de Chiesi France et le plan stratégique sont des moments importants pour le comité. Par ailleurs, certains membres mettent en avant deux autres éléments majeurs de 2022, à savoir le déploiement de nouveaux métiers et la sensibilisation des collaborateurs sur le développement durable.

“

Le bilan 2022 est très positif. Chiesi avait déjà une sensibilité évidente tournée vers l'autre, le patient, le client, le salarié et le citoyen. La société à mission lui donne à la fois une légitimité supplémentaire, et une obligation à accélérer et à se questionner. Un exercice très utile et forcément indispensable.

”

Stéphane Baudu

Maire de La Chaussée-Saint-Victor

“

La structuration de la démarche de l'entreprise à mission est la grande avancée de l'année selon moi.

”

Pascale Baussant

Fondatrice de BAUSSANT CONSEIL et présidente de "1 % pour la planète"

“

La démarche formalisée a permis un balayage systématique en ne laissant aucune zone d'ombre.

”

Dominique Héron

Président de l'association JEUNESSE ET ENTREPRISE

“

Chiesi ouvre la voie, expérimente, structure une nouvelle approche de l'intégration des considérations RSE dans sa gouvernance et sa stratégie. Beaucoup d'initiatives montrent l'engagement de la société d'un point de vue qualitatif

”

Pol-Antoine Hamon

Fondateur et dirigeant d'Alpha Concilio

Les attentes pour la suite et les perspectives 2023

Le comité de mission considère que les enjeux environnementaux et sociétaux sont bien couverts à l'exception de la biodiversité.

Sur le plan sociétal, le comité de mission indique que Chiesi France peut aller plus loin, via un renforcement d'actions dans les territoires, notamment vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants. Chiesi France pourrait également avoir un rôle plus large d'embarquement du secteur. Enfin, les membres du comité de mission souhaitent dorénavant échanger davantage avec la direction de l'entreprise, notamment en étant consultés sur des décisions stratégiques dans la mesure où celles-ci engagent la poursuite de la mission de Chiesi.

En 2023, le comité de mission suivra le bon déploiement de la feuille de route. La composition du comité évoluera, avec le départ de Bruno Housset, et l'arrivée pour le remplacer du **Professeur Antoine Thierry**, chef de service du centre de transplantation rénale de Poitiers.

Enfin, en l'absence provisoire de Camille Lemaitre, la présidence par intérim du comité sera assurée pour partie en 2023 par **Aurélien HAGAY**, Directrice Division Special Care et Hôpital.

L'AVIS DE L'OTI

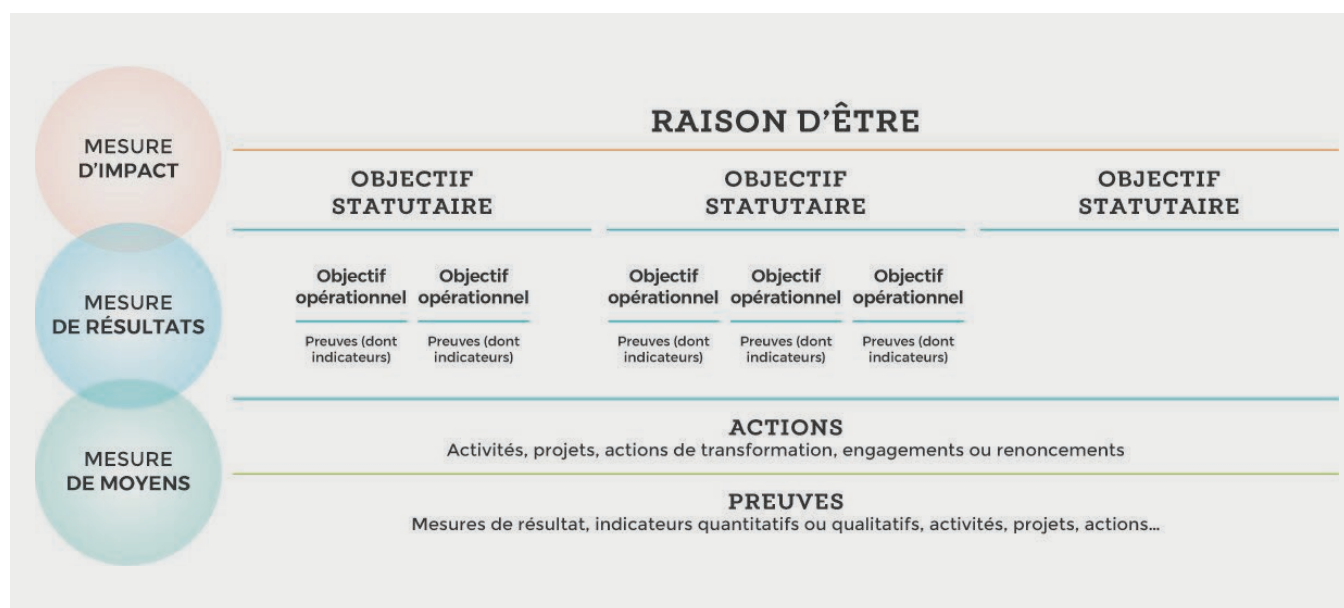
Rappel des exigences légales

Aux termes de l'article L210-10 du Code de commerce, la réalisation des objectifs sociaux et environnementaux d'une entreprise ayant adopté la qualité de société à mission doit faire l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant (OTI).

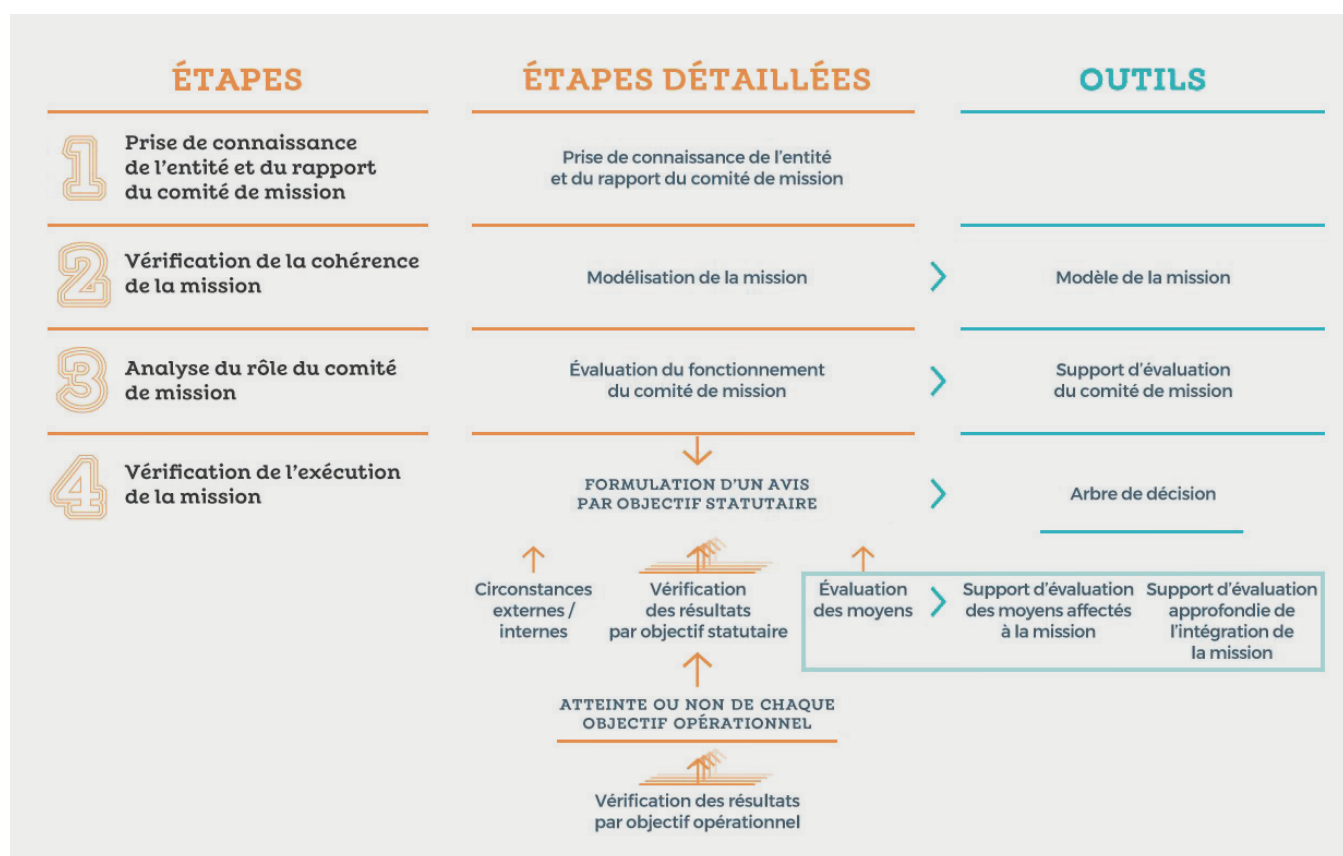
Les éléments analysés par un OTI sont les suivants :

- **Compréhension de la trajectoire de l'entreprise**, de la manière dont la raison d'être et les objectifs statutaires ont été définis ;
- **Lien entre les objectifs statutaires et la stratégie d'entreprise** ;
- **Cohérence** des objectifs opérationnels, des cibles et du plan d'action ;
- **Modalités de consultation** des différentes instances (comité de direction, comité de mission et comité sustainability) ;
- **Historique de l'engagement** et nouvelles actions découlant de la feuille de route ;
- **Manière** dont les données sont collectées.

Le modèle de mission et le process de vérification par l'OTI



Méthodologie d'une vérification OTI



Echanges entre l'OTI, Chiesi et le comité de mission

Le cabinet d'audit Dauge Fidéliance en charge de la vérification des progrès de Chiesi dans l'accomplissement de sa mission a audité l'entreprise en février 2023, *via* une analyse documentaire et des entretiens avec les pilotes de la feuille de route. Dauge Fidéliance s'est également entretenus fin février 2023 avec les membres du comité de mission afin de prendre connaissance de leur avis et leur restituer les travaux d'audit.



105-109 rue du Faubourg
Saint Honoré
75008 Paris
Tél : +33 (0)1 43 80 10 98
Fax : +33 (0)1 47 64 95 39
contact@daugefideliance.com
www.daugefideliance.com

CHIESI SAS

Siège social : 17 Avenue de l'Europe, 92270 Bois-Colombes

NUMERO DE RCS : 542 062 922

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA VERIFICATION DE L'EXECUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Période allant du 23 avril 2021 au 31 décembre 2022

Ce rapport contient 6 pages

A l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») reconnu conformément à l'article 5 du décret n°2020-1 du 2 janvier 2020 relatifs aux sociétés à mission de votre société CHIESI, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission et relatives à la période allant du 23 avril 2021 au 31 décembre 2022, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 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, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le fait que l'entité ait atteint les objectifs opérationnels qu'elle a définis, pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société CHIESI SAS respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

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 liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux 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 liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport du comité de mission.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

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 présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son rapport en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce rapport est joint au rapport de gestion du conseil d'administration.

Responsabilité de l'OTI

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R.210-21 du Code de commerce, et à la doctrine professionnelle de notre profession relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de notre 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 notre doctrine professionnelle relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et février 2023 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons notamment mené quatre entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, représentant notamment la direction générale, la direction des ressources humaines, la direction des achats, la direction des affaires publiques, la direction division *Special Care* et la direction du développement des affaires et du développement durable.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité ;
 - la feuille de route de société à mission et le dernier rapport du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications.
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d'être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission ;
- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec

la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;

- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et nonfinanciers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes 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 s'il y a lieu par des vérifications sur site et au siège de l'entité et couvrent 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris,
L'organisme Tiers Indépendant,
DAUGE FIDELIANCE
Sarah GUEREAU

Signé électroniquement le 20/04/2023 par
Sarah Guereau

S. Guereau



Retrouvez-nous
sur notre site **www.chiesi.fr**
et sur notre page  **Chiesi France**