

2021

RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

1

À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce Rapport de Performance Extra-Financière 2021 offre un compte rendu détaillé des activités de GENFIT en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale au cours de l'année 2021, et inclut quelques éléments relatifs au début de l'année 2022.

Pour cette seconde édition, le format du rapport évolue par rapport à la version précédente inaugurale publiée en 2021, en matière de structure comme en matière de contenu. Notre volonté est en effet d'accroître progressivement la quantité d'informations partagées avec nos parties prenantes afin que ces dernières puissent être informées le plus précisément possible sur notre politique et notre stratégie RSE, sur les moyens mis en œuvre au service de ces objectifs, et sur les résultats concrets obtenus. L'objectif est que chacune des parties prenantes puisse évaluer les efforts entrepris pour que l'impact de notre engagement RSE soit concret. Le périmètre retenu couvre nos sites de Loos, Paris et Cambridge

La publication de ce document n'est pas une obligation pour GENFIT. Il s'inscrit dans une démarche volontaire et proactive de notre part, car nous pensons que les sujets environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance sont essentiels à la pérennité de notre écosystème de référence.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les indicateurs de performance présentés couvrent dans la plupart des cas l'intégralité de la Société. Ils incluent donc les éléments d'information relatifs à GENFIT SA (basée en France) ainsi que ceux relatifs à la société GENFIT Corp (basée aux États-Unis). C'est notamment le cas des indicateurs sociaux et des indicateurs liés à la gouvernance.

Quelques exceptions existent néanmoins de manière ponctuelle, dans une logique de représentativité. C'est notamment le cas des indicateurs d'impact environnemental qui sont principalement évalués pour GENFIT SA, compte tenu de la taille relative de l'équipe, et la taille relative des locaux. Enfin, dans un souci de respect de la confidentialité des données personnelles, certains indicateurs sociaux ne peuvent être partagés pour les salariés de GENFIT Corp, afin d'éviter l'identification des collaborateurs concernés.

2 La RSE, Pilier du développement Responsable de GENFIT

P.3

3 Notre Raison d'Être et nos Valeurs

P.4

4 Notre Stratégie RSE

P.5

5 Notre Engagement Social et Sociétal

P.11

6 Notre Engagement en Matière de Gouvernance

P.36

7 Notre Engagement Environnemental

P.43



Conclusion et Feuille de Route 2022

P.51

LA RSE, PILIER DU DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DE GENFIT

Edito du Directeur Général de GENFIT

« La priorité de GENFIT concerne les patients et les professionnels de santé, pour qui nous cherchons à développer des solutions thérapeutiques et diagnostiques efficaces et sûres. Notre ambition vise non seulement à traiter les patients souffrant de pathologies graves pour lesquelles les options thérapeutiques sont inexistantes ou limitées, mais aussi à identifier les populations de patients éligibles à ces futurs traitements. Pour y parvenir, notre approche consiste à capitaliser sur notre expérience en matière de développement clinique, en particulier dans le domaine des maladies graves du foie, pour élaborer les stratégies qui nous permettront de répondre à des besoins médicaux qui demeurent aujourd'hui insatisfaits. »

En quelques années, nous avons su nous imposer comme un acteur innovant dans le domaine de la recherche médicale et du développement clinique. Nous avons notamment conduit deux programmes thérapeutiques d'envergure que nous avons su faire progresser des stades les plus précoces jusqu'en Phase 3, dernier stade de développement avant l'approbation et la commercialisation. Nous avons également mené un vaste programme diagnostique permettant dès aujourd'hui à certains patients de détecter leur maladie avant que celle-ci ne progresse vers des stades plus graves. Cette expertise constitue une force sur laquelle nous nous appuyons pour construire l'avenir.

Notre positionnement dans le secteur de la santé constitue un élément central de notre politique sociétale, que nous complétons par une politique sociale et environnementale volontariste qui se traduit par plusieurs initiatives spécifiques conduites tout au long de l'année par nos équipes. La coordination de l'ensemble est assurée par un système de gouvernance d'entreprise répondant à des critères exigeants en matière d'éthique, de responsabilité et d'équité. Dans cette optique, nous avons ajouté à l'organisation en place un Comité ESG au cours du second semestre 2021 dont la mission est de veiller à la cohérence de nos actions vis-à-vis des enjeux sociétaux, sociaux, environnementaux. Nous avons également défini une raison d'être qui rappelle notre ligne de conduite, et explicite notre ambition en matière de responsabilité d'entreprise. »

Pascal Prigent

Le mot du Président du Conseil d'Administration

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

Jean-François Mouney

Co-fondateur de GENFIT



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

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

Catherine Larue



NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOS VALEURS

Notre raison d'être

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

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

GENFIT œuvre à l'intérêt de tous avec l'intention de générer un impact social, sociétal et environnemental positif à travers ses activités. Pour ce faire, le Conseil d'Administration de GENFIT s'engage à prendre en considération (i) les conséquences sociales, sociétales et environnementales de ses décisions sur toutes les parties prenantes de la Société, et (ii) les conséquences de ses décisions sur l'environnement.

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

Nos valeurs

Nos valeurs fondamentales constituent le socle de nos convictions et définissent nos principes d'action.

Elles guident et influencent les choix de nos collaborateurs au quotidien.

Elles nous orientent dans les relations que nous développons avec notre écosystème.

INNOVATION AU SERVICE DES PATIENTS

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

RESPECT ET DIVERSITÉ

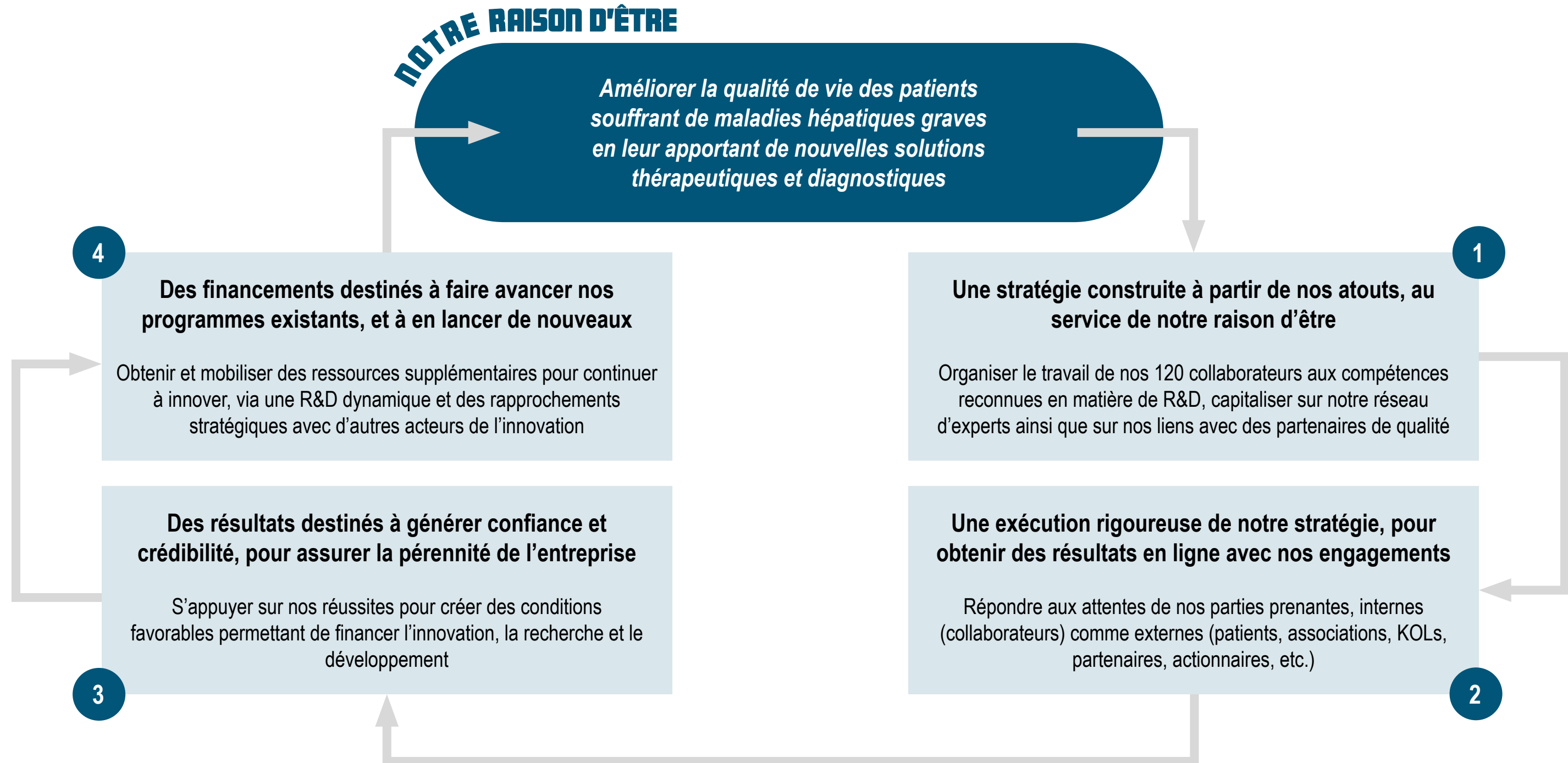
Nous rassemblons des employés talentueux aux perspectives et expériences uniques et nous reconnaissons et valorisons la diversité comme étant une grande force, et veillons à ce que tous les employés et tiers soient traités équitablement avec dignité et respect.

ÉTHIQUE

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

PRÉSENTATION DE NOTRE STRATÉGIE RSE, ET PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

Notre modèle d'affaires



Contexte de mise en œuvre et référentiels

Référentiels globaux et grilles de lecture

Notre réflexion en matière de RSE s'inspire des référentiels existants qui, bien qu'hétérogènes, constituent des repères utiles.

Parmi eux figurent les dix-sept objectifs de développement durable (ODDs) désignés par les États membres de l'Organisation des Nations Unies, rassemblés dans l'Agenda 2030. La norme ISO 26000 est elle aussi une référence puisqu'elle définit un périmètre précis regroupant les principes sous-jacents de la RSE autour de sept thématiques centrales : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local. Les lignes directrices et les quatre séries de normes (universelles, économiques, environnementales, sociales) énoncées par la Global Reporting Initiative (GRI) servent également de guides à la réflexion. C'est également le cas des travaux du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), ou ceux de l'IFRS Foundation qui a annoncé en 2021 la mise sur pied d'un nouveau conseil responsable de l'élaboration de normes sur le développement durable, avec l'International Sustainability Standards Board (ISSB) qui sera chargé de mettre en place des normes de base à l'échelle mondiale en matière de présentation d'informations sur le développement durable afin de répondre aux besoins des investisseurs. D'autres grilles de lecture complètent cet inventaire non-exhaustif, avec des variations en matière de pondération des critères en fonction des organismes qui les définissent. Cohabitent ainsi les recommandations d'organismes et institutions tels que BCorp, Vigeo-Eiris, Ethifinance (Gaïa rating), Novethic, MSCI, AFEP-MEDEF, etc.

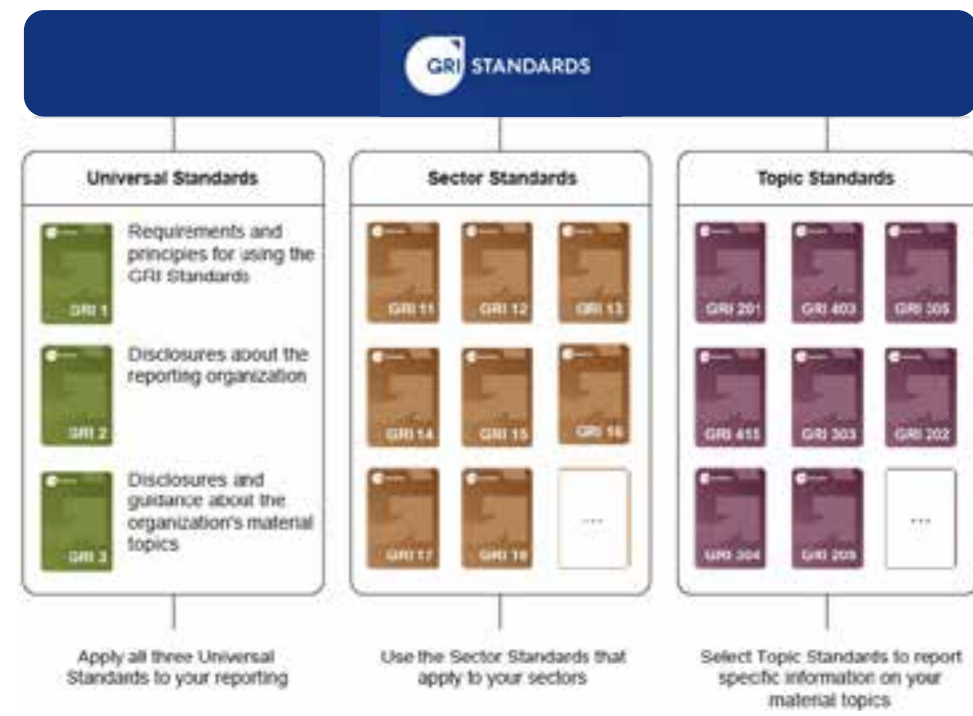
La mise en œuvre de la RSE s'articule chez GENFIT autour de principes qui trouvent une correspondance dans la plupart des grilles de lecture précédemment citées, et qui font globalement consensus :

- Une première perspective distingue trois types d'enjeux essentiels desquels sont dérivés nos objectifs RSE : Environnement, Social et sociétal, et Gouvernance
- Une deuxième perspective distingue trois types d'activités à entreprendre pour répondre à ces grands enjeux RSE et atteindre les objectifs : Politiques et stratégies, Systèmes de mise en œuvre et activités, Performance et évaluation

Concernant les entreprises du médicament et les sociétés de biotechnologies

Aucun cadre spécifique aux sociétés de biotechnologies n'existant encore à ce jour, GENFIT a décidé de rejoindre, en début d'année 2022, la commission Responsabilité et Réputation du LEEM (Le LEEM, Les Entreprises du Médicament, regroupe les entreprises du secteur de l'industrie pharmaceutique en France).

En effet, même si notre modèle d'affaire – centré sur la recherche et le développement de solutions thérapeutiques et diagnostiques – est différent de celui des entreprises pharmaceutiques qui fabriquent et vendent des médicaments ou des dispositifs médicaux, notre objectif est de pouvoir inscrire notre démarche RSE dans le cadre de la réflexion sectorielle en cours.



Cadre réglementaire français et européen

GENFIT n'est concernée par aucun cadre spécifique en matière de responsabilité sociétale des entreprises, puisqu'elle ne rentre pas dans les critères de l'Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non-financières par certaines grandes entreprises et certains groupes.

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

Nous considérons également avec intérêt les éléments de la Loi PACTE promulguée en 2019, qui reconnaît le fait que chaque entreprise possède des enjeux sociaux et environnementaux qui doivent être pris en considération à la hauteur de ses moyens, et encourage une démarche RSE globale, cohérente, et en lien avec le cœur de métier de l'entreprise.



La Société suit enfin avec attention les discussions en cours relatives aux futures exigences européennes.

En avril 2021, la Commission européenne a en effet adopté le projet de *Corporate Sustainability Reporting Directive*, ou CSRD, qui renforce significativement les exigences actuelles de la NFRD (*Non-Financial Reporting Directive*) en matière de reporting de durabilité et étend le périmètre des entreprises concernées. En l'état actuel du projet, toutes les entreprises cotées sur un marché européen (y compris non-européennes, y compris PME, sauf micro-entreprises de moins de 10 salariés) sont concernées.

→ En pratique, la CSRD entend créer des standards précis de reporting de durabilité dont l'application sera obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans le périmètre cible, et encouragée pour les autres. De la même façon que les IFRS encadrent de manière stricte le reporting financier, ces futures normes de reporting de durabilité guideront de manière très précise la façon dont les informations doivent être fournies ainsi que leur contenu. Le processus de reporting se trouvera simplifié grâce à l'interopérabilité des critères ESG, des standards homogènes devant être élaborés par l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

En France les nouvelles dispositions remplaceront la déclaration de performance extra-financière (DPEF) à partir du 1er décembre 2022 d'après le calendrier de la Commission Européenne. Le moment venu, GENFIT adaptera son reporting RSE en fonction du périmètre d'application et des critères qui seront retenus.

Les fondamentaux de notre démarche RSE

GENFIT inscrit sa démarche RSE dans la double perspective précédemment évoquée, d'abord autour des trois axes E, S, G (Environnement, Social et sociétal, Gouvernance) puis autour des trois axes P, S, P (Politiques et stratégie, Systèmes et actions, Performance et évaluation). Ce modèle permet en effet de répartir l'effort et de mesurer l'impact selon les principaux enjeux, et il correspond à la grille de lecture utilisée par la plupart des organismes spécialisés dans l'évaluation de la performance extra-financière, à quelques détails de nomenclature près.

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

Nous attachons ainsi une importance particulière à :



		Objectifs et Cadrage Politiques et Stratégie Leadership et Direction	Moyens mis en œuvre Systèmes et Actions Implémentation	KPIs Performance et Évaluation Résultats
Environnement	E	●	●	●
Social et Sociétal	S	●	●	●
Gouvernance	G	●	●	●

Notre taille nous impose également de hiérarchiser nos priorités quant au choix des grands enjeux sur lesquels nous décidons de nous positionner (Environnement, Social et sociétal, Gouvernance) :

Les enjeux sociaux et sociétaux

arrivent en tête de nos préoccupations et représentent le premier pilier de notre stratégie RSE. La santé des individus, élément central de raison d'être, est en effet notre cœur de métier. De plus, l'ancrage territorial de notre siège social nous invite à privilégier les problématiques de proximité telles que l'éducation, l'emploi et l'insertion, qui représentent des enjeux particulièrement importants dans la région des Hauts de France*, où les scores sur les différents indicateurs socio-économiques arrivent souvent en-dessous de la moyenne nationale. Enfin, le succès d'une société de biotechnologies reposant en grande partie sur son expertise, le capital humain occupe une place essentielle et doit donc être protégé et développé.

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

Viennent ensuite

Les enjeux de gouvernance,

cruciaux pour GENFIT au regard des contraintes réglementaires qui caractérisent notre activité. Ils forment le second pilier de notre stratégie RSE. GENFIT développe des candidats-médicaments dont la vocation, s'ils sont un jour approuvés par les autorités réglementaires, est d'être administrés à des patients qui, en attendant, peuvent participer à des essais cliniques destinés à générer des preuves d'efficacité et d'innocuité. De fait, nous sommes soumis à une réglementation particulièrement stricte dans le domaine médical : les exigences des agences réglementaires encadrent notre conduite en matière de collaborations avec les professionnels de santé, d'activités de recherche et de développement cliniques, et d'activités de pré-commercialisation liées à la mise sur le marché potentielle de futurs produits. GENFIT étant par ailleurs une société doublement cotée sur les marchés boursiers d'Euronext Paris et du Nasdaq Global Select à New York, aux États-Unis, nous sommes là aussi soumis à une double réglementation spécifique. Enfin, l'intégration de la RSE comme l'un des piliers de notre stratégie implique un ensemble de considérations liées à la gouvernance.

Vient enfin

Le pilier environnemental,

important pour GENFIT car en tant que société de biotechnologies dont l'objectif est de développer des solutions thérapeutiques et diagnostiques, nous sommes pleinement conscients du rôle crucial de l'environnement sur la santé de nos concitoyens, et nous considérons qu'il est de notre responsabilité d'agir sur la réduction de notre impact environnemental. Certes, le niveau de risque lié à notre activité nous paraît relativement faible puisque celle-ci reste - à ce stade - focalisée sur des travaux de recherche et de développement n'induisant ni production industrielle, ni chaîne de distribution. En outre, l'effectif de GENFIT compte moins de 150 personnes, et l'activité est plutôt sédentaire, principalement concentrée dans les laboratoires et les bureaux, et générant peu de déplacements. Mais si notre consommation de matières premières, nos rejets dans l'environnement et notre empreinte carbone sont par nature relativement limités, nous souhaitons néanmoins inscrire notre démarche dans une logique de réduction des risques environnementaux.

La hiérarchisation des priorités porte également sur le choix de nos angles d'attaque (Politiques et stratégie, Systèmes et actions, Performance) pour aborder chacun des trois grands enjeux précédemment énoncés :



Dans ce domaine, nous privilégions d'abord l'action, premier pilier sur lequel nous nous appuyons pour matérialiser notre approche RSE, car notre priorité est d'avoir un **impact positif réel** sur notre écosystème. C'est aussi ce qui caractérise le mieux notre ADN, marqué par l'entrepreneuriat et donc par la **volonté d'agir rapidement et simplement.**



Le deuxième pilier de notre approche est relatif à la **formalisation de notre démarche RSE** à travers la mise en place de politiques déterminant un cadre clair pour nos actions, afin de **dessiner une stratégie précise et ambitieuse.**



Le dernier pilier concerne la **mesure de la performance**, à travers la mise en place et le suivi d'indicateurs destinés à servir de levier pour que notre démarche RSE gagne en maturité au fil des années, dans une **logique d'amélioration continue.**

LES ENGAGEMENTS DE GENFIT

Notre Engagement
en Matière de Gouvernance

Notre Engagement
Social et Sociétal

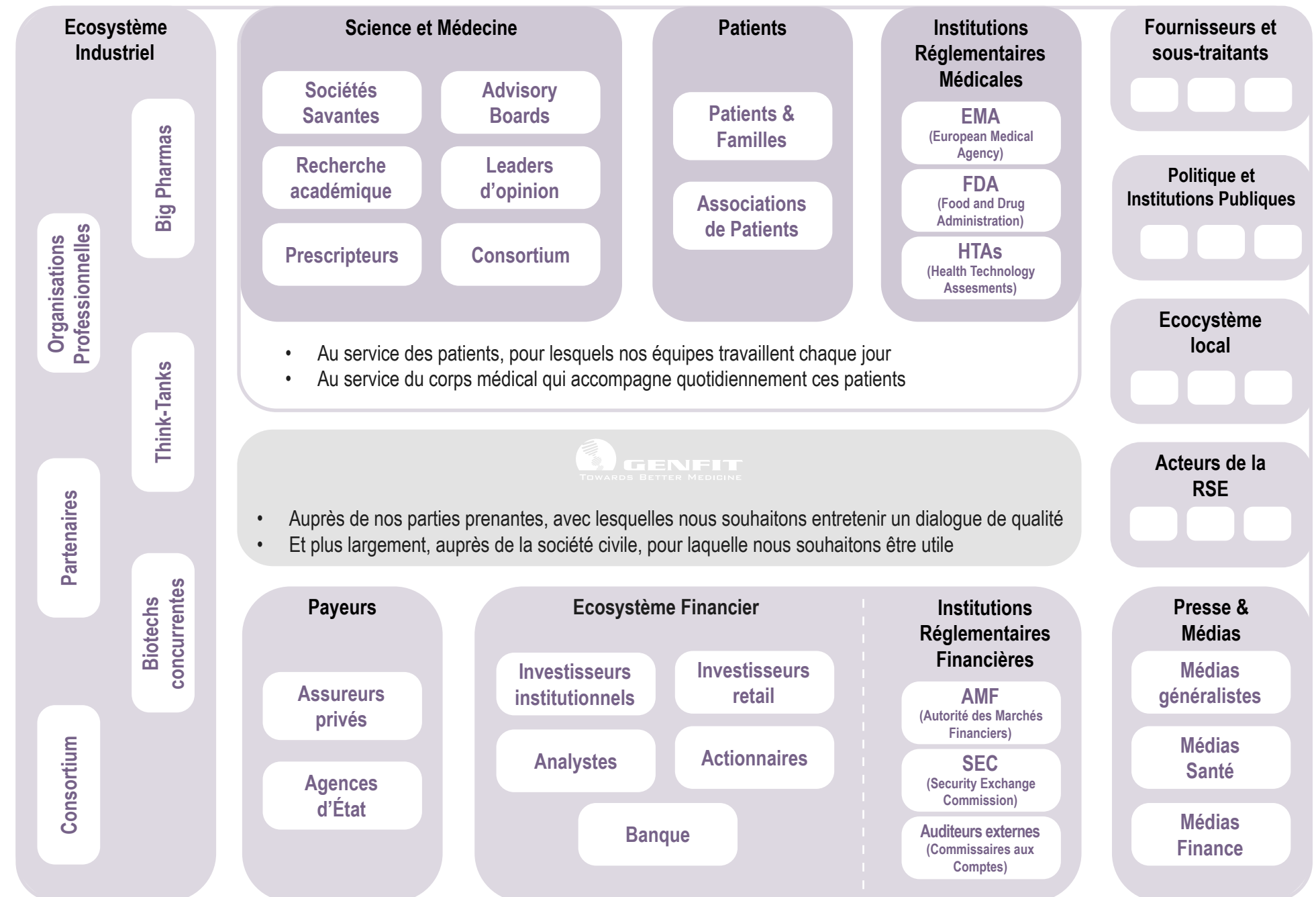
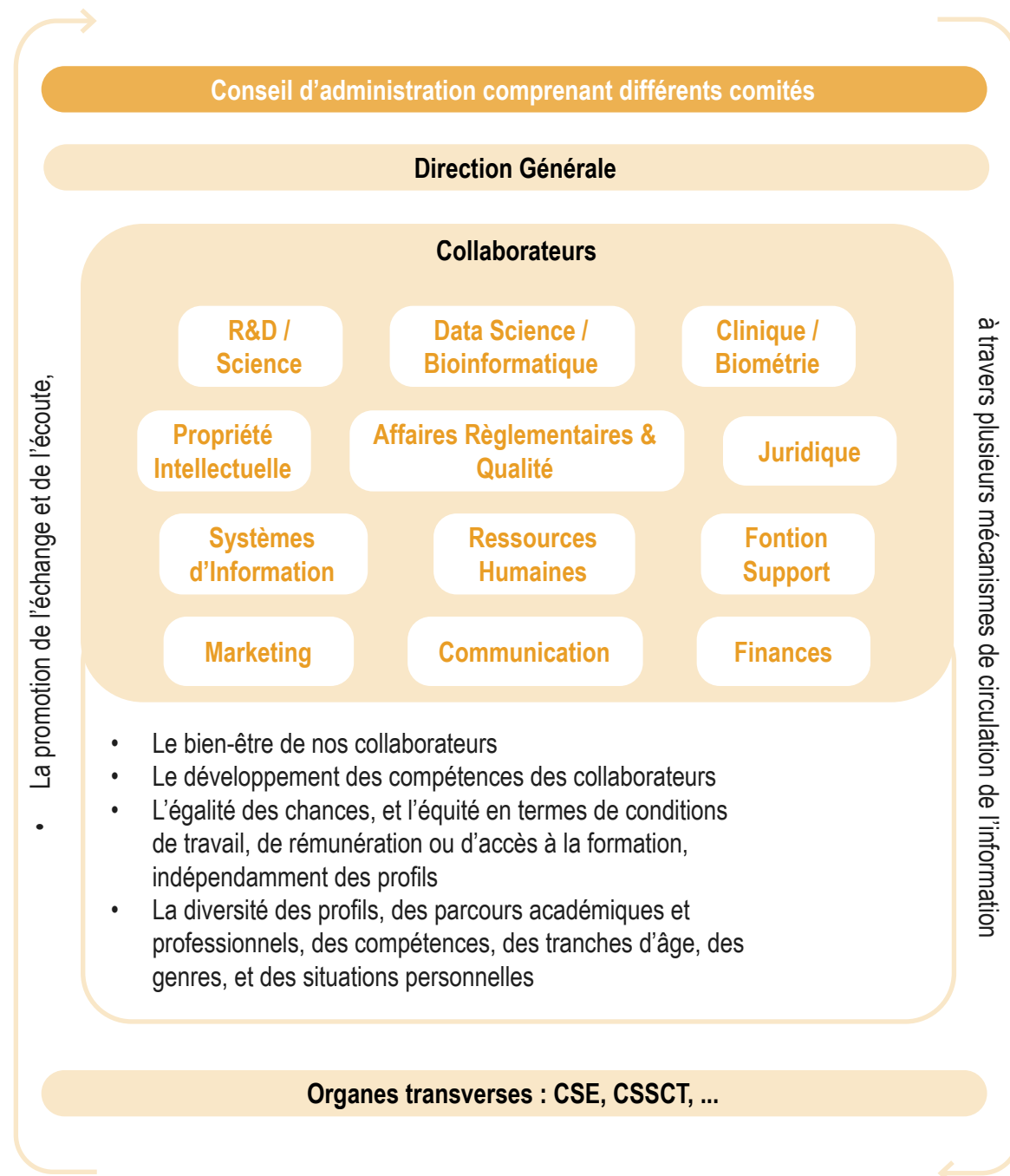
Notre Engagement
Environnemental

Objectifs 2021

Les principes

En interne, nous pensons que la force de notre équipe réside dans son savoir-faire, son savoir-être et son agilité. La performance individuelle sert la performance collective, et la diversité des profils enrichit la dynamique d'échange et stimule l'innovation. C'est pourquoi le développement du capital humain constitue un enjeu essentiel, avec une politique des Ressources Humaines s'articulant autour des principes fondamentaux suivants :

Vis-à-vis de l'extérieur, nous considérons que nous avons un rôle à jouer en tant que société spécialisée dans le domaine de la recherche clinique et de l'innovation médicale, mais aussi en tant qu'acteur responsable sur le plan civique :



Objectifs 2021 // En pratique

En 2021, notre engagement social et sociétal s'est décliné selon les deux volets précédemment évoqués :

Le premier volet, interne visait à protéger et développer notre capital humain en assurant le bien-être de nos employés aux États-Unis (GENFIT Corp) comme en France (GENFIT S.A.), dans un contexte rendu difficile en raison de deux événements exogènes :

- Il s'agissait d'abord d'assurer la **remobilisation de nos équipes** après les résultats décevants de RESOLVE-IT en 2020 et l'abandon du programme visant le développement d'elafibranor dans la NASH, ayant rendu indispensable la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont l'exécution s'est prolongée jusqu'en 2021 ;
- Il s'agissait dans le même temps de **faire face au contexte particulier de pandémie de COVID-19**, rendant l'accompagnement managérial des équipes plus difficile, et nécessitant la mise en place d'outils et de technologies spécifiques pour que chacun puisse continuer son travail **dans de bonnes conditions**.

Ce premier volet interne impliquait également :

- Le **renforcement continu de nos pratiques et politique des Ressources Humaines**, structurées autour de processus destinés à garantir le maintien de la **diversité des profils**, une **collaboration efficace** entre les équipes, et la possibilité pour le plus grand nombre de collaborateurs de **grandir avec l'entreprise**, en dépit des aléas ;
- La recherche continue d'une plus **grande efficacité opérationnelle**, avec la volonté de **renforcer la gouvernance des projets**, de faciliter **l'implication des équipes** et d'inciter les remontées d'information par des voies formelles et informelles.

Le deuxième volet de notre engagement social et sociétal, **externe**, s'est lui aussi décliné selon plusieurs axes :

- Il s'agissait d'abord, dans le contexte de pandémie de COVID-19, de **préserver la santé de l'ensemble des patients** et de tous les acteurs responsables de la prise en charge médicale impliqués dans nos essais cliniques, en collaboration avec notre CRO ;
- Il s'agissait également de **renforcer le dialogue avec nos parties prenantes**, sur les enjeux spécifiques les concernant, mais aussi sur le sujet particulier du développement durable, de manière à **enrichir les échanges** et poser certaines bases de notre stratégie RSE ;
- Il s'agissait enfin d'**assurer la mobilisation citoyenne de GENFIT**, dans un esprit de responsabilité civique, dans le but de contribuer positivement à notre écosystème local, régional, national et international.

Actions et moyens mis en œuvre

QVT # Sécurité # Bien-être # Formation # Écoute

En interne : priorité au capital humain



Satisfaction

Organisation

Début 2021 : finalisation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).....14
 A l'écoute de nos collaborateurs15
 Résultats de la première enquête « collaborateurs » menée en début d'année 202115
 Plan d'action 2021 : Priorité à la gestion du capital humain et à l'optimisation des modes de travail15
 Gestion de la pandémie de COVID-1916
 Début 2022 : résultats de la nouvelle enquête anonyme menée auprès des collaborateurs16
 Engagement contre les discriminations, pour l'égalité des chances, pour la diversité et le bien-être17
 Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain19
 Indicateurs généraux concernant la sécurité financière pour les employés.....21
 Indicateurs généraux concernant la santé, le bien-être et la sécurité22
 Indicateurs généraux concernant le développement de carrière27
 Engagement de GENFIT et satisfaction de ses collaborateurs27

Optimisation

Diversité

Parité

Égalité

Emploi

Animation

Engagement

Début 2021 : finalisation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) 

La mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi initiée fin 2020 s'est prolongée jusqu'en 2021. Le soin apporté à l'élaboration des mesures d'accompagnement ainsi que la qualité de leur exécution ont été mis en avant par plusieurs parties prenantes, soulignant le recours aux départs volontaires ou encore l'accompagnement de qualité, piloté par un organisme professionnel qualifié et indépendant. Parmi les actions menées :

- Réunions extraordinaires avec le Comité Social et Économique de l'entreprise mises en place dès l'annonce du plan de sauvegarde de l'emploi afin d'adresser l'ensemble des sujets et de répondre à toutes les questions des salariés, impactés ou non. À partir de décembre 2020 et jusqu'en décembre 2021, des commissions de suivi mensuelles réunissant des membres du Comité Social et Economique, des membres de la direction, une conseillère pôle emploi et une chargée de missions DIRECCTE (désormais appelée DREETS) ont eu lieu afin d'évaluer les situations à date et étudier l'ensemble des demandes des salariés ayant quitté l'entreprise, notamment sur les points suivants :
 - Demandes de financement de formation ;
 - Aide à la création d'entreprise ;
 - Prime de retour rapide à l'emploi ;
 - Allocations déménagement ;
 - Allocations temporaires dégressives ;
 - Études des points particuliers.

En 2021, ce sont 9 commissions de suivi qui ont été réalisées avec la participation de 2 membres du Comité Social et Économique, identiques à chaque commission afin de garantir le suivi des dossiers.

- Encadrement de tous les salariés (impactés ou non par le plan) par un cabinet de ressources humaines extérieur à GENFIT ;
- Maintien d'une cellule d'écoute psychologique accessible 24h/24 et 7j/7 pour l'ensemble des salariés d'octobre 2020 à octobre 2021 ;
- Le service Ressources Humaines de GENFIT s'est engagé à accompagner au mieux les salariés ayant quitté l'entreprise, et ont notamment fourni des fiches pratiques pour les aider dans leurs démarches liées aux dispositifs prévus dans le cadre du PSE.

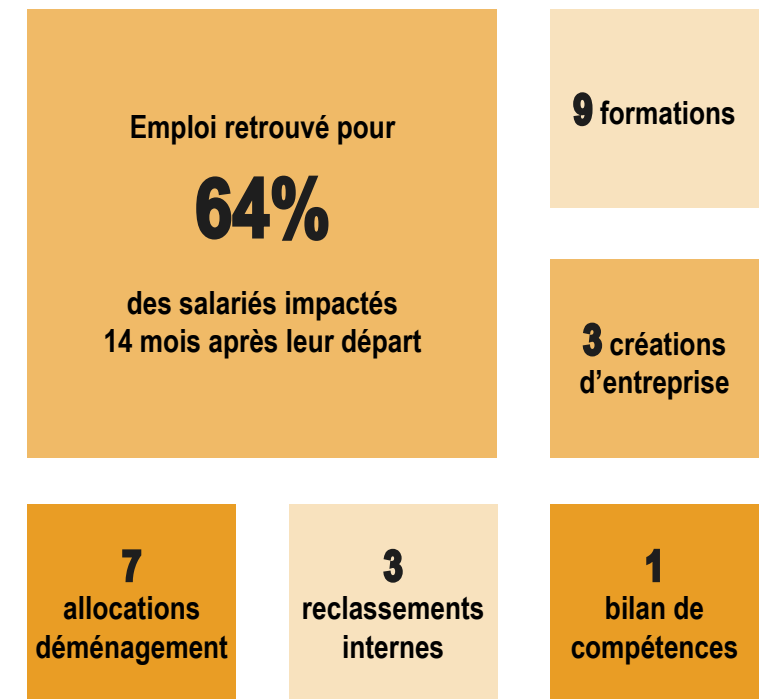


Témoignage d'un membre élu de la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi :

«Le plan de sauvegarde de l'emploi engagé en 2020, bien qu'étant une étape difficile dans la vie de l'entreprise, a été exécuté dans un cadre d'écoute, avec l'implication de toutes les parties prenantes : délégués du personnel, direction de l'entreprise, DREETS et Pole Emploi. Les objectifs de cette restructuration ont été clairement établis et la stratégie future de l'entreprise a été précisément définie, ce qui a permis de mener à bien ce changement. Le travail conjoint d'information et d'accompagnement a permis de satisfaire les différentes trajectoires choisies par les collaborateurs impactés par le PSE : départs volontaires, retour rapide à l'emploi, mobilités géographiques, reconversions... Le suivi du plan a également permis de mobiliser l'ensemble des équipes pour mettre en œuvre cette stratégie sur le long terme.»

Dans les faits, l'impact social a été limité :

- 27 départs volontaires ont été actés, soit le maximum autorisé dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi mis en place ;
- 3 personnes ont bénéficié d'un reclassement interne ;
- Au mois de février 2022, sur les 42 salariés ayant quitté l'entreprise dans le cadre du PSE :
 - 27 personnes avaient retrouvé un emploi, dont :
 - ⇒ 13 personnes l'ayant fait en moins de 2 mois ;
 - ⇒ 18 avec un CDI ;
 - ⇒ 19 en bénéficiant d'une prime de retour à l'emploi ;
 - 1 personne effectuait un bilan de compétences ;
 - 3 personnes avaient créé leur entreprise (2 aides à la création d'entreprise ont déjà été versées) ;
 - 9 personnes suivaient une formation ;
 - 2 personnes étaient en recherche d'emploi (soit moins de 5% des personnes impactées) ;
 - 6 salariés avaient bénéficié de l'allocation temporaire dégressive, et 7 de l'allocation déménagement.



A l'écoute de nos collaborateurs

Le début d'année 2021 a également été marqué par le lancement d'un plan de remobilisation de nos collaborateurs qui s'est matérialisé par une vaste opération de collecte de leurs besoins et de leurs attentes, selon différentes modalités permettant à chacun d'exprimer ses sentiments selon ses préférences, avec la possibilité de le faire de manière anonyme. Quatre processus de remontée d'information ont ainsi été mis en place en parallèle :

- Une enquête en ligne anonyme à destination de tous les employés de GENFIT, aux États-Unis comme en France ;
- Deux groupes de travail spécifiques, sur base du volontariat, avec notamment un objectif de redimensionnement du processus de pilotage des projets afin de correspondre au nouveau périmètre d'activité de la Société ;
- Une grande réunion d'information ouverte à l'intégralité des collaborateurs, avec la possibilité pour chaque employé de poser ses questions en amont, soit via une messagerie dédiée, soit via le CSE, de manière à assurer que tous les sujets pertinents puissent être abordés et traités ;
- Des sessions par équipe, dédiées à l'expression des attentes et besoins des différents départements, de manière à compléter la mécanique de remontée d'informations venant des parties prenantes internes.

Ces initiatives ont donné lieu à plusieurs échanges permettant de finaliser un plan d'action, d'abord communiqué à l'ensemble du personnel, puis exécuté au cours de l'année 2021.

Résultats de la première enquête « collaborateurs » menée en début d'année 2021

L'enquête anonyme réalisée en ligne en début d'année 2021 auprès des collaborateurs en France et aux États-Unis, via notre prestataire indépendant Octomine, était un projet pilote dont les résultats ont été partagés avec l'ensemble des équipes via différents canaux de communication internes. Les principales conclusions ont été les suivantes :

- Un engagement considérable des équipes, avec un taux de participation de 85% ;
- Des scores $\geq 7/10$ sur chacun des 7 axes prédéfinis avec notre partenaire, à savoir :
 - Contexte de travail
 - Engagement
 - Évolution et épanouissement professionnels
 - Qualité de vie au travail
 - Relations de travail et management
 - Transformation
 - Accompagnement COVID-19
- Des scores relativement hauts par rapport au référentiel Octomine, en particulier dans un contexte de sortie de crise pour GENFIT, semblant souligner la qualité du travail effectué par la Direction et par les managers, tant dans la gestion des événements exceptionnels de 2020 et 2021 que dans la reconstruction d'un avenir prometteur pour l'entreprise ;
- Quelques axes d'amélioration identifiés ;
- Quelques disparités de perception constatées entre différentes équipes.

Plan d'action 2021 :



Priorité à la gestion du capital humain et à l'optimisation des modes de travail

Les quatre processus lancés début 2021 pour collecter et comprendre les attentes des collaborateurs ont débouché sur des actions concrètes, dont notamment :

- La mise en place d'un **parcours de développement des compétences managériales** permettant à de nombreux collaborateurs de bénéficier d'opportunités pour faire évoluer leur champ de compétences et d'accroître leur niveau de performance : 4 modules ont été suivis par 30 personnes au cours de l'année 2021. Ce parcours sera complété par 3 nouveaux modules en 2022 ;
- L'**organisation de sessions trimestrielles interactives**, impliquant l'ensemble du management de l'entreprise, destinées à valoriser les collaborateurs les plus impliqués et les plus performants d'une part, et à faire remonter certains sujets émergents d'autre part ;
- L'**évolution du système de pilotage des projets** dans le but d'accroître la performance opérationnelle en tenant compte de la réorientation stratégique opérée fin 2020 et de ses conséquences.

D'autres initiatives sont venues renforcer les processus de gestion du capital humain :

- En 2021, les Ressources Humaines ont mis en place un processus de demande de formation accessible à tous. 68 salariés ont ainsi bénéficié d'une formation sur un total de **1 278 heures** (équivalent à **18 heures de formation par salarié concerné**) contre 1 440 heures de formation attribuées à 123 salariés en 2020 (soit 11 heures de formation par salarié concerné), ce qui représente une évolution de **+68%** entre 2020 et 2021.

Ce processus complète celui des entretiens annuels d'évaluation, qui offre à chacun la possibilité de faire des demandes spécifiques en fonction des objectifs définis pour l'année à venir.

- En 2021, des accords importants ont également été signés avec les représentants du personnel sur les sujets suivants, contribuant à accroître la qualité de vie des collaborateurs :
 - Accord sur la performance des salariés et politique de prime annuelle ;
 - Accord sur les jours d'absences et congés familiaux ;
 - Accord sur la prime d'ancienneté ;
 - Accord sur l'évolution de la politique de télétravail.



Début 2022 : résultats de la nouvelle enquête anonyme menée auprès des collaborateurs

En début d'année 2022, une seconde édition de l'enquête anonyme a été réalisée, de manière à poursuivre le travail de mobilisation et d'implication de tous nos collaborateurs et de leurs managers. Il s'agissait également de mesurer l'évolution des perceptions sur les 7 axes prédéfinis, un an après le lancement de la première campagne. Ces résultats étant déjà disponibles au moment où le présent rapport est rédigé, nous mettons à disposition de nos parties prenantes les principaux enseignements tirés de cette nouvelle enquête :

- En 2022, la participation a progressé par rapport à 2021, avec 90% de taux de réponse, confirmant l'utilité de la démarche et indiquant le bon niveau de confiance des collaborateurs quant à la volonté de la Direction de traduire les résultats en plan d'action ;
- **Avec une note $\geq 7,6$ sur chacun des 7 axes prédéfinis** et avec une progression des notes sur chacun des principaux volets de l'enquête, l'intégralité des indicateurs vont dans la bonne direction. Le résultat semble indiquer que l'exécution de la stratégie de l'entreprise en 2021 d'une part, et les actions spécifiques mises en place pour répondre aux résultats de la précédente enquête d'autre part, ont globalement été **perçues de manière plutôt positive par les collaborateurs** ;
- Par ailleurs, les résultats de la deuxième enquête indiquent que les disparités constatées entre certaines équipes lors de la première enquête se sont estompées.

Ces résultats positifs restent indicatifs, et les variations d'une année à l'autre ne sont pas forcément toutes significatives.



Gestion de la pandémie de COVID-19

Dans la continuité des actions menées en 2020 pour limiter l'impact de la pandémie de COVID-19, nous avons en 2021 poursuivi notre travail d'accompagnement de nos collaborateurs, en restant notamment à l'écoute du CSE, et en appliquant les préconisations gouvernementales de manière à ce que chacun puisse exercer son activité professionnelle dans le respect des normes de sécurité et de santé au travail :

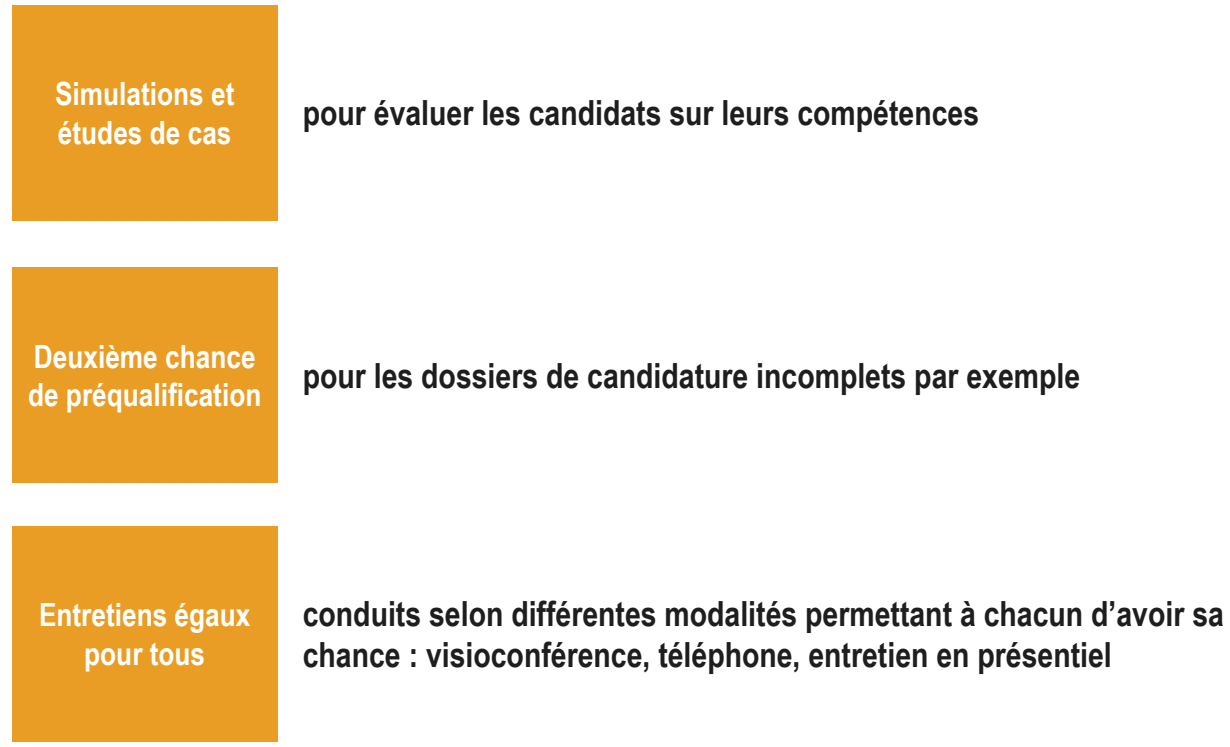
- Fourniture de matériel informatique adéquat permettant au collaborateur de travailler dans de bonnes conditions depuis son domicile (ordinateurs portables, écran supplémentaire si nécessaire, casques et micro)
- Mise en place de capteurs de CO₂ dans plusieurs salles de réunions, de manière à notifier les personnes présentes de tous les dépassements de seuil, et ainsi signaler le besoin d'aérer les espaces
- Mise à disposition d'autotests pour les personnes symptomatiques ou cas contacts ;
- Aménagement d'une salle COVID-19 et accompagnement de chaque collaborateur concerné de manière spécifique et individuelle
- Mise en place de salles dédiées aux pauses déjeuners pour assurer le respect des jauges, et faire en sorte que la pause déjeuner s'effectue dans le respect des règles de distanciation sociale (février 2021)
- Affichage mentionnant les jauges autorisées à l'entrée de chaque salle de réunion, pour plus de lisibilité, et affichage revu à chaque modification du protocole entreprise
- Mise à disposition de masques FFP2 pour les personnes le souhaitant
- Communication par email et sur l'intranet de l'entreprise, accessible à tous les collaborateurs, de chaque changement de protocole
- Maintien de la distribution gratuite de masques chirurgicaux tout au long de l'année
- Maintien de la signalétique de circulation dans les bâtiments pour maintenir les distances
- Maintien des distributeurs de gel hydroalcoolique gratuit dans chaque salle de réunion, couloir, laboratoire.



Engagement contre les discriminations, pour l'égalité des chances, pour la diversité et le bien-être

L'égalité des chances comme pierre angulaire du processus de recrutement 

Chez GENFIT, nous souhaitons que chacun puisse avoir sa chance, indépendamment de son origine, de son âge, de son genre, ou de son parcours professionnel. En 2021 comme les années précédentes, nous nous sommes efforcés de mener des actions ciblées favorisant l'inclusion de tous :



Formation de sensibilisation

à la discrimination pour les membres de la direction RH

Accueil de jeunes en alternance et de stagiaires

Au sein de notre siège social, avec parcours d'accueil et de découverte du monde de l'entreprise, pour les aider à préparer leur future intégration professionnelle. En 2021, 9 stagiaires ont été accueillis, dont 7 en stage d'observation (élèves de 3ème ou 2nde) ;

En 2021, GENFIT SA comptait 6 alternants dans ses effectifs (soit plus de 5% de l'effectif de GENFIT SA, supérieur au seuil de 3% défini dans les recommandations du LEEM), à qui un tuteur a été attribué pour que leurs missions et le périmètre de leur activité soient clairement définis et adaptés à leur enseignement. Nous intégrons depuis longtemps l'alternance à notre politique globale de recrutement, car nous la considérons comme un outil d'intégration pour ceux qui montrent leurs compétences, via l'attribution de postes permanents. Dans ce domaine, nous travaillons avec plusieurs organismes de formation spécialisés, tels que Simplon, à titre d'exemple, pour assurer la diffusion des offres et favoriser le recrutement des alternants ;

En 2021, 9 salariés employés en CDI ont débuté leur parcours chez GENFIT :

- soit par un stage (6 personnes, dont les stages ont été effectués avant 2019) ;
- soit par un contrat de professionnalisation (3 personnes, dont les contrats ont été finalisés avant la fin 2020).

Nouvelles initiatives visant à promouvoir la diversité et le bien-être au travail

Plusieurs actions ont été menées en 2021 et en début d'année 2022 :

- Certaines d'entre elles ont consisté à rendre notre philosophie en matière de diversité et d'accueil des minorités plus visible. A titre d'exemple, GENFIT a mis en place une signalétique claire au sein de son siège social, marquant l'existence de toilettes inclusives dans le but de **combattre toute forme de discrimination** ;
- D'autres mesures ont été prises pour assurer le bon déroulement des départs et retours de congé maternité :
 - Un « **Guide des Bonnes Pratiques Managériales : le congé maternité** » a été produit, sous forme de projet pilote, présentant à l'employée et à son manager quelques idées pratiques permettant d'aborder un sujet potentiellement source de stress. Ce guide a été élaboré avec le concours de collaborateurs volontaires ayant eux-mêmes fait l'expérience de cette situation ;
 - Une autre initiative a visé l'**amélioration des conditions d'allaitement** pour les femmes souhaitant exprimer leur lait maternel pendant les heures de travail, avec la **mise à disposition d'une nouvelle salle dédiée** garantissant un plus grand niveau de confort que précédemment, avec davantage de place et davantage d'équipements ;
 - GENFIT a par ailleurs toujours encouragé les pères à organiser **la prise de leur congé paternité dans son intégralité**. La durée du congé paternité est passée de 14 à 25 jours calendaires le 1er juillet 2021. Depuis lors, 100% des congés paternité demandés correspondaient à un congé de 25 jours et l'organisation proposée par le salarié a été acceptée.



Ces exemples complètent d'autres mécanismes déjà existants au sein de l'entreprise, tels que **la possibilité pour nos collaborateurs de faire des dons anonymes de RTT aux aidants salariés de l'entreprise**, afin que ceux-ci puissent prendre soin de leurs proches en perte d'autonomie ou présentant un handicap, tout en maintenant leur rémunération pendant la période d'absence.



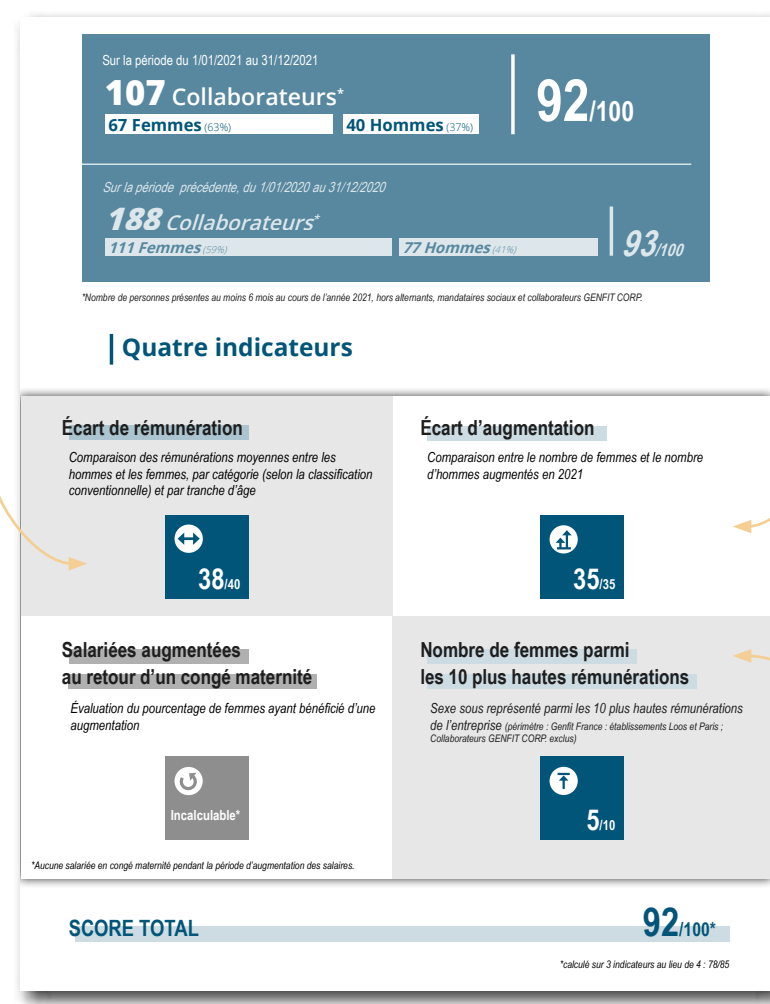
Parité Femmes/Hommes



En matière de parité Femmes/Hommes, un système de vigilance en termes d'écart de rémunération existe depuis plusieurs années, avec la mise en place d'actions correctives si nécessaire. Le département des Ressources Humaines actualise par ailleurs régulièrement ses processus pour s'assurer de l'inclusion des femmes à chaque niveau de l'entreprise.

Concrètement, la performance de GENFIT s'est traduite en 2021 par un score de 92/100 sur l'index égalité femmes/hommes, avec les détails suivants :

Faibles écarts entre les rémunérations des hommes et des femmes, en faveur des hommes ou des femmes selon les catégories, pour un total de +1,8% en faveur des femmes (vs. +1,5% en faveur des hommes en 2020)



19 femmes sur 67, et 10 hommes sur 40 ont été augmentés en 2021

Les 10 plus hautes rémunérations de GENFIT SA sont accordées à 2 femmes et 8 hommes en 2021 comme en 2020

Le score total a été calculé pour l'année 2021 sur 3 indicateurs au lieu de 4, aboutissant à un score de 78/85 ramené à 92/100.

Enfin, au moment de la rédaction du présent rapport, en mars 2022, les femmes sont représentées de la manière suivante au sein des instances dirigeantes :

- 4 membres du Conseil d'Administration sont des femmes, soit 44% ;
- 3 membres du Comité Exécutif sont des femmes, soit 27%.



Harcèlement moral, sexuel et lutte contre les agissements sexistes



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

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

Ces dispositions visent à s'assurer de :

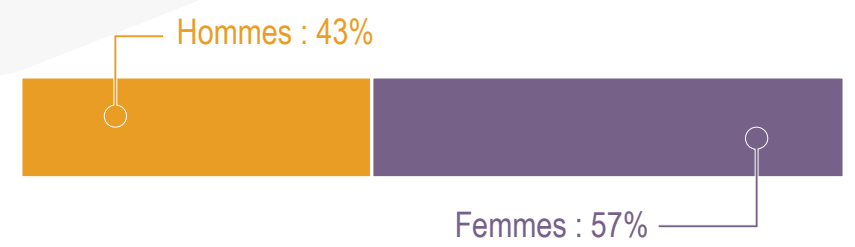
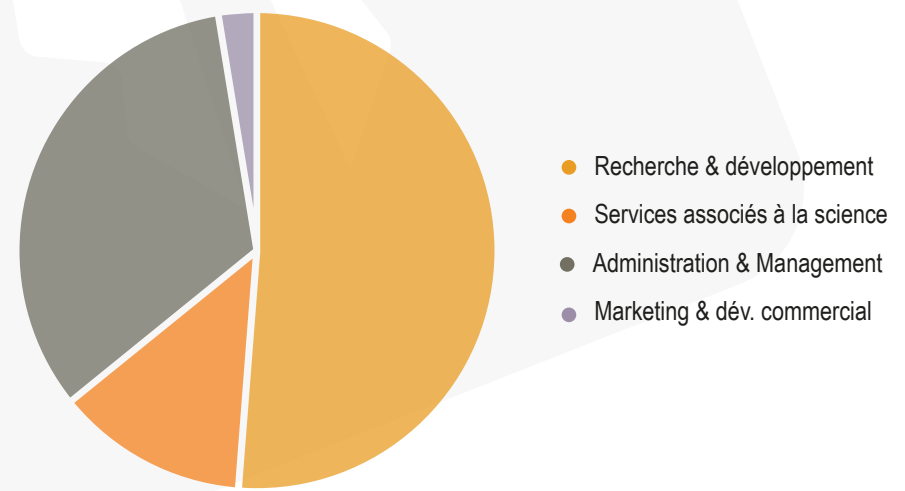
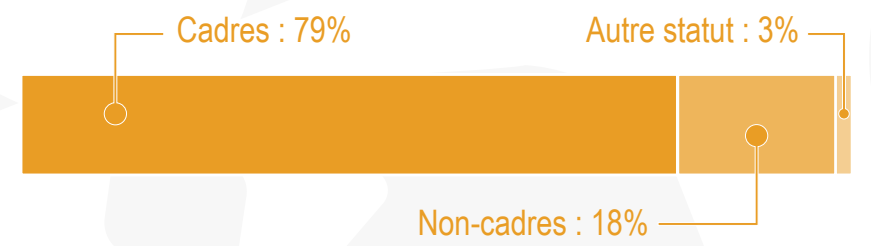
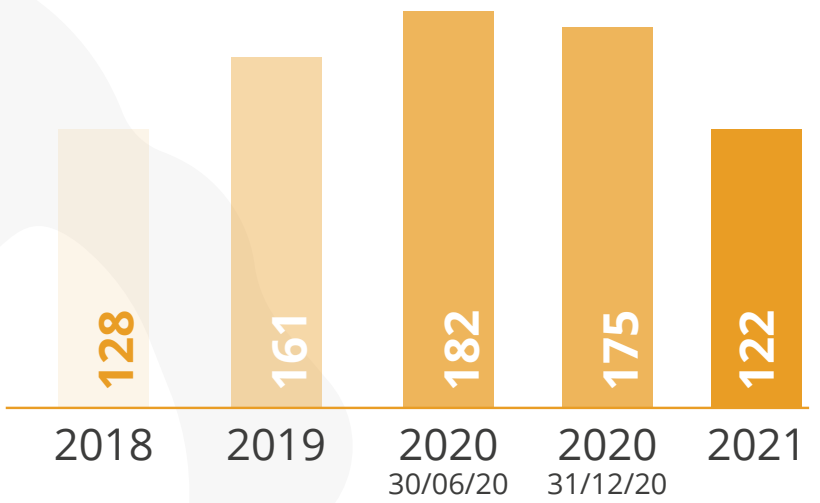
- L'identification des situations de harcèlement sexuel ou moral ;
- L'identification des comportements et situations à risque ;
- La prise de conscience des problèmes liés au harcèlement pour anticiper, prévenir, réagir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel.



Indicateurs généraux concernant la constitution du capital humain 

Effectifs

Effectif moyen



Recrutement

Chaque nouveau collaborateur ayant vocation à devenir un contributeur actif au sein de l'entreprise, la qualité du processus de recrutement est essentielle. Pour répondre aux différents enjeux dans ce domaine, nous nous sommes fixés les objectifs suivants :

- garantir une expérience candidat homogène, de qualité, permettant aux candidats, ainsi qu'aux équipes de GENFIT de pouvoir prendre la meilleure décision possible ;
- maintenir la diversité des profils, talents et expériences au sein de l'entreprise, en recrutant uniquement sur la base des compétences. Pour éviter les effets de biais, régulièrement, des CV sont choisis de manière aléatoire et réintégrés dans la phase de pré-qualification ;
- permettre une collaboration efficace entre les équipes, quelle que soit leur localisation, en sélectionnant des candidats ayant un niveau d'anglais adapté aux enjeux de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de grandir avec l'entreprise en proposant des parcours de promotion interne et le développement de la polyvalence.

Lors de ses démarches dans le cadre d'un recrutement, le processus de sélection des candidats par GENFIT :

- respecte l'égalité des chances ;
- a lieu après étude rigoureuse des candidatures ;
- repose sur les compétences du candidat mais aussi sur ses expériences et sur ses aptitudes comportementales.

Les entretiens sont organisés et menés de façon à :

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



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

- chaque candidat reçoit un accusé de réception dès lors qu'il adresse sa candidature ;
- si le profil du candidat présente les compétences définies dans le profil du poste, un premier échange téléphonique, appelé « pré-qualification téléphonique » est réalisé par l'équipe RH pour qualifier le projet du candidat ;
- pour les candidats qui ne sont pas dans un périmètre géographique proche, ou quand la situation ne le permet pas, le premier entretien a lieu par visio-conférence ou par téléphone
- les entretiens au sein des locaux sont regroupés sur une même demi-journée, autant que faire se peut ;
- les interlocuteurs sont clairement identifiés, il s'agit de personnes aptes à détailler les missions qui sont proposées ;
- les échanges sont organisés dans le respect de la plus stricte confidentialité ;
- pour les postes basés en France, un test de compréhension orale en anglais est systématiquement réalisé par le candidat, ainsi qu'une prise de référence, en accord avec le candidat ;
- chaque candidat ayant suivi ce parcours reçoit une réponse, même si elle est négative ;
- pour assurer la meilleure expérience candidat possible, et garantir l'efficacité du processus de recrutement, GENFIT s'est doté, depuis février 2019, d'un outil de gestion des candidatures interfacé avec un site internet dédié au recrutement : jobs.genfit.com. Cet outil permet également de garantir la conformité RGPD pour l'ensemble des données des candidats, quelle que soit leur localisation (Europe ou US) et fournit des données statistiques sur l'évolution des candidatures

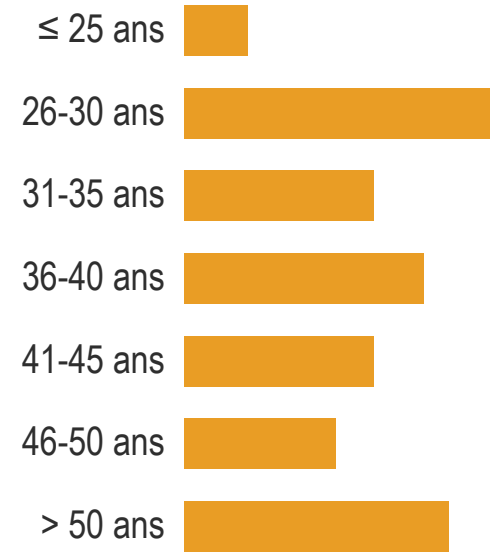
Diversité



Chez GENFIT, la diversité des profils est la clé de la réussite de nos projets qui demandent polyvalence et expertise. Elle se crée lors du recrutement des salariés, où chaque dossier reçu est scrupuleusement étudié sur base des compétences.

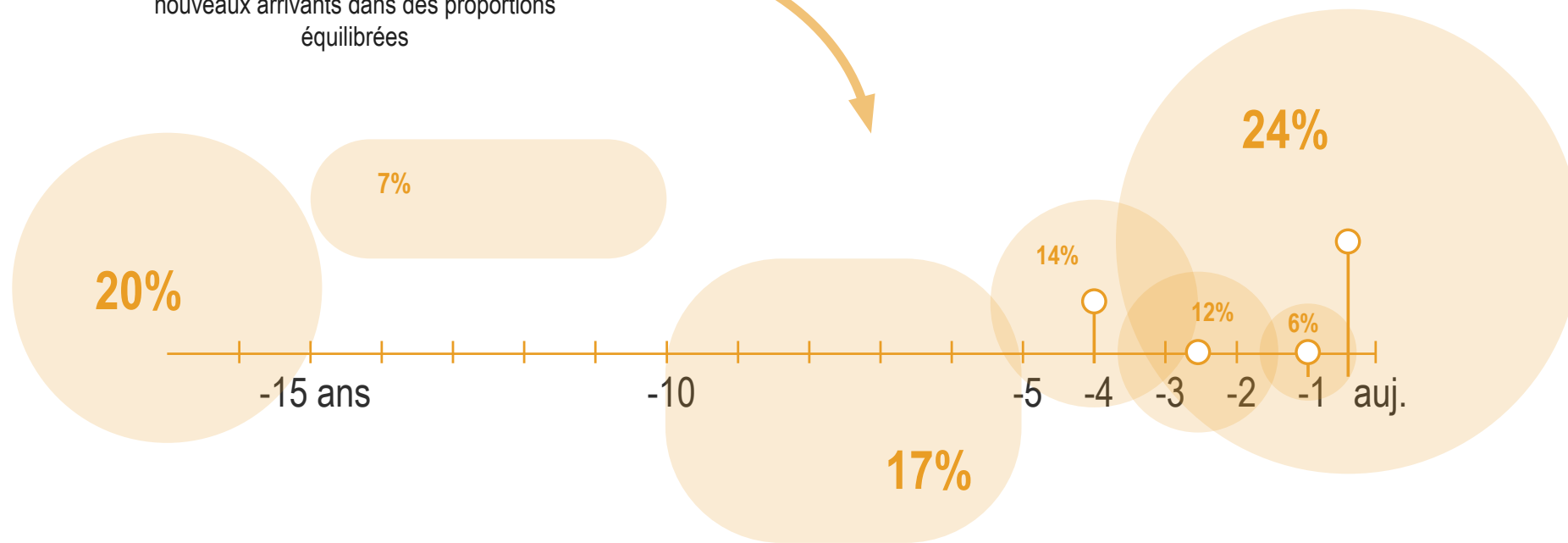
En 2021, pour que le sujet de la diversité soit abordé au sens large, nous avons choisi de démontrer la diversité des profils de nos salariés à travers différents indicateurs incluant leur genre, leur niveau d'étude, leur age, leur nationalité, le pays de naissance, ou encore leur ancienneté dans l'entreprise, tous ces facteurs contribuant à l'enrichissement mutuel de nos collaborateurs ainsi qu'à la performance de l'organisation.

Tranche d'âge



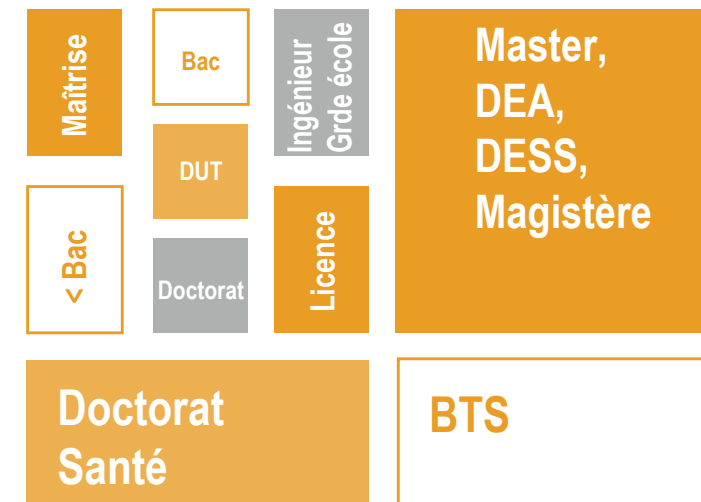
Une répartition homogène selon les différentes tranches d'âge : illustration de notre volonté de valoriser l'expérience des plus anciens, mais aussi de capitaliser sur le dynamisme des plus jeunes à qui nous souhaitons donner une chance de s'épanouir professionnellement

Une répartition saine en matière d'ancienneté, permettant aux plus anciens de côtoyer les nouveaux arrivants dans des proportions équilibrées



En plus de ces données, il est à noter que 5 personnes salariées de GENFIT SA sont domiciliées dans un quartier prioritaire (selon la base de données système d'information géographique de la politique de la ville)

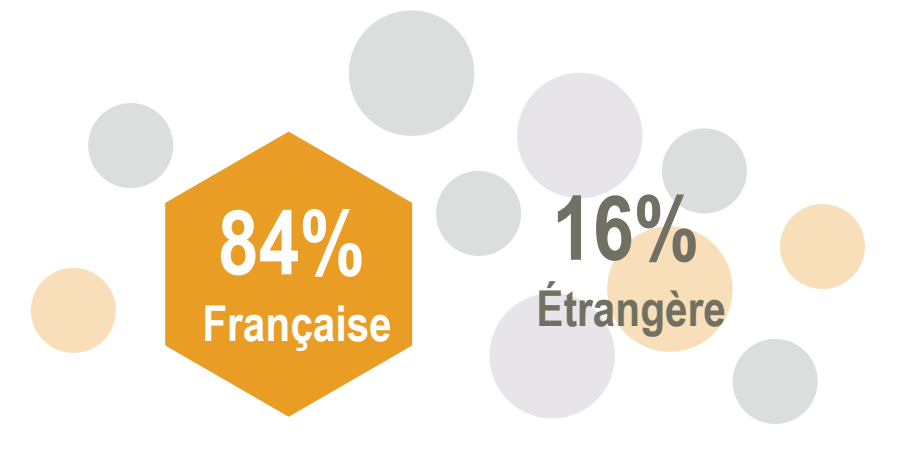
Niveau d'étude



Une présence relativement équilibrée des différents niveaux d'études, en dépit d'une activité principale nécessitant par nature une présence massive de profils ayant réalisé de longues études : illustration de notre volonté de reconnaître les savoir-faire et l'expertise de chacun, au-delà du seul prisme académique

Une part significative de collaborateurs de nationalité étrangère au siège social de l'entreprise : illustration de notre volonté d'offrir une chance à tous, et de promouvoir une forme de diversité culturelle

Acieenneté chez GENFIT



Nationalité



Indicateurs généraux concernant la sécurité financière pour les employés

Dans le cadre de la mise en place du nouvel accord de performance en 2021, les primes, promotions et augmentations de salaire auront désormais lieu en avril de l'année qui suit l'année à évaluer. Cette approche présente l'avantage de permettre une meilleure évaluation de la performance des collaborateurs en prenant en compte l'ensemble de l'année pour la mesure de l'atteinte des objectifs (soit jusqu'au 31 décembre de l'année concernée), et de garantir la cohérence entre notre processus de développement de la performance et sa traduction monétaire (le niveau de la prime varie avec le niveau de la performance). Le présent rapport portant sur l'année 2021, année de transition, il ne peut tenir compte de ces nouveaux critères d'évaluation.

Salaires et Primes



GENFIT ré-évalue annuellement le niveau de rémunération de ses collaborateurs en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels, avec un souci constant d'équité, et en lien avec la performance globale de l'entreprise.

Participation des salariés dans le capital de la Société



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

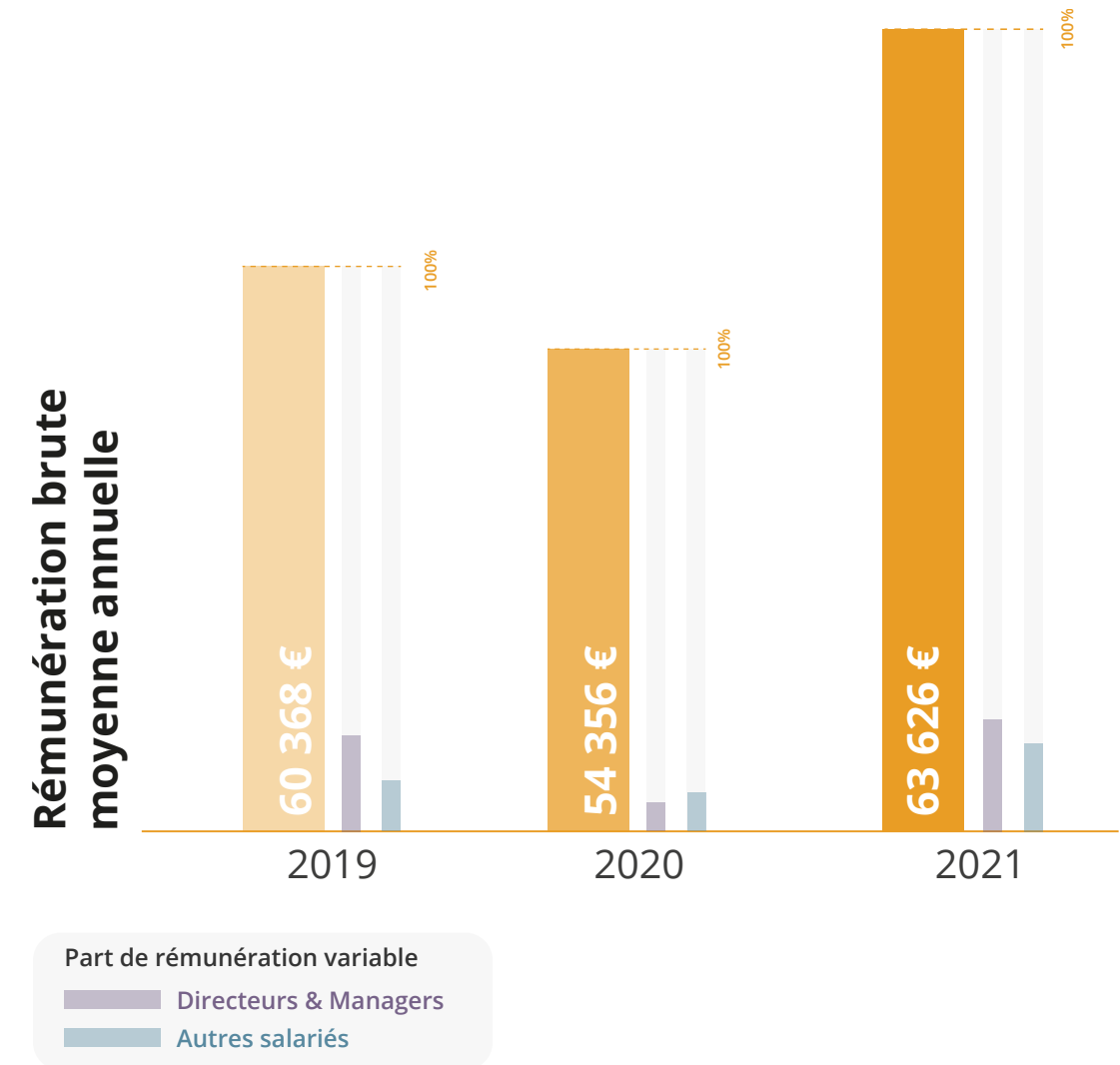
- des options de souscription d'actions au bénéfice des mandataires sociaux dirigeants et de certains cadres salariés de la Société et de ses filiales ;
- ainsi que des actions gratuites au bénéfice des mandataires sociaux dirigeants et de l'ensemble des collaborateurs éligibles de la Société.

Ces instruments ont été mis en place pour fidéliser et motiver les équipes, recruter les nouveaux talents qui devront accompagner le développement futur du Groupe et les intéresser à l'atteinte de ses objectifs opérationnels et financiers.

Ainsi, ils permettent à la Société de :

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

Les détails d'allocation et les conditions des plans d'intéressements en action et de la performance sont décrites dans la section 6.1.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021.



+ 17%
sur la rémunération brute moyenne annuelle entre 2020 et 2021



Indicateurs généraux concernant la santé, le bien-être et la sécurité

Chez GENFIT, les sujets de santé, de bien-être et de sécurité font l'objet de travaux communs et réguliers entre la Direction Générale, le Conseil d'Administration et le Comité Social et Économique (CSE), instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Plusieurs mécanismes de remontée directe d'informations existent également pour s'assurer que tous les sujets essentiels soient abordés.

L'approche, sur ce thème, concerne l'ensemble des équipes, indépendamment des fonctions et de la géographie, toutes s'intégrant dans une même dynamique d'échange et de collaboration.

Sur le plan opérationnel, aucune distinction n'existe entre les employés rattachés à GENFIT S.A. en France, et ceux rattachés à GENFIT Corp aux États-Unis. Le Comité Exécutif inclut indifféremment des membres des deux entités légales, et le même principe s'applique à tous les autres systèmes et mécanismes de l'entreprise : comités de pilotage, revue de fixation des objectifs, revue de la performance, informations mises à disposition sur l'intranet, sessions de formations, webinaires internes, enquêtes collaborateurs, séminaires d'entreprise, etc.

Organisation du travail



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

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

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

- Catégorie de salariés cadres au forfait jours :
 - Le temps de travail est décompté sur la base de 218 jours travaillés par année civile, pour un temps plein, pour une année complète de travail, compte tenu d'un droit intégral à congés.
 - Les salariés rattachés aux catégories cadres sont ceux qui relèvent des articles 4 et 4bis de la Convention Nationale des Cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I, affiliés à la Sécurité Sociale française.
- Pour les collaborateurs attachés à GENFIT Corp, la durée du travail est fixée à 40 heures hebdomadaires :
 - à l'heure pour les employés "éligibles au paiement d'heures supplémentaires" (non-exempt from overtime en anglais)
 - à la journée pour les employés "non-éligibles au paiement d'heures supplémentaires" (exempt from overtime en anglais).

Il n'existe pas de nombre de jours ouvrés défini de manière contractuelle, mais il y a 10 jours fériés par an. Les collaborateurs de GENFIT Corp bénéficient de congés payés qui évoluent en fonction de l'ancienneté, variant de 15 à 25 jours par an.

Télétravail



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

En 2021, cet accord a été mis à jour afin de simplifier les démarches des salariés concernés : en 2021, 50 collaborateurs bénéficiaient ainsi d'une convention télétravail en cours de validité, représentant presque 45% des effectifs de GENFIT S.A. Près des 2/3 de ces conventions concernaient du télétravail régulier (1 à 2 jour par semaine), le reste concernait du télétravail ponctuel (10 jours par année civile complète).

En raison de la situation sanitaire, le télétravail s'est généralisé pour l'ensemble des salariés de GENFIT Corp. même s'ils ont la possibilité de se rendre dans les locaux de l'entreprise, s'ils le souhaitent, en respectant les précautions sanitaires qui s'imposent.



Couverture médicale globale en France et aux États-Unis 

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

Le personnel dispose des habilitations et formations nécessaires à l'utilisation des équipements et à l'Hygiène et la Sécurité.

Il fait l'objet d'un suivi médical par le Médecin du travail (renforcé lorsque nécessaire) qui comprend des visites médicales et prise de sang annuelles pour le personnel sous Surveillance Médicale Renforcée. Les registres sont tenus à jour.

Le Médecin du Travail a été convié à chaque réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Toutes les réunions ont fait l'objet d'un procès-verbal diffusé à l'ensemble du personnel via l'intranet, à la Médecine du Travail ainsi qu'à l'Inspection du Travail et à la CRAM.

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

- En France : Les salariés de GENFIT SA et leur famille bénéficient d'une mutuelle dont les livrets de garanties sont mis à jour régulièrement, ainsi que de garanties prévoyances offrant plusieurs options aux salariés. En 2021, de nouveaux livrets de garanties frais de santé ont été adressés au personnel de GENFIT SA pour les professions cadres et non cadres.
- Aux États-Unis : Les salariés de GENFIT Corp. et leur famille bénéficient d'un plan de référence (de type PPO - preferred-provider organization, incluant plus de flexibilité pour l'employé dans le choix des professionnels de santé) avec une franchise limitée, et dont la prime d'assurance est couverte par la Société avec une harmonisation de l'offre sur l'ensemble des États-Unis pour 2022. Une assurance dentaire et vision est également fournie aux employés et leur famille, dont la prime d'assurance est couverte par l'entreprise.

Vaccinations 

Plusieurs campagnes de vaccination sont proposées par l'entreprise aux salariés, notamment contre la grippe, avec une fréquence annuelle. En 2021, 53 salariés ont été vaccinés contre la grippe sur base du volontariat.

Absentéisme 

Avec des chiffres qui restent largement en dessous de 5%, GENFIT est peu sujet à l'absentéisme de ses collaborateurs. S'il est difficile d'expliquer la baisse de l'absentéisme observée entre 2020 et 2021, une hypothèse qui pourrait être avancée est celle du strict respect des mesures sanitaires, induisant à la fois une protection contre la pandémie de COVID-19, et contre d'autres formes de maladies virales.



- 1 PRE-PRODUCTION
- 2 PRODUCTION
- 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
- 4 SÉCURITÉ
- 5 ÉCARTS ENTRE LES PAYS
- 6 LES PAYS ET LES COMMUNAUTÉS
- 7 PRODUITS FINIS ET PRODUITS EN COURS
- 8 TRAVAIL SÉCURITÉ ET CONDITIONS ENVIRONNEMENTALES
- 9 INDICATEURS GÉNÉRAUX ET INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX
- 10 INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX
- 11 SÉCURITÉ ENVIRONNEMENTALE
- 12 ENVIRONNEMENT ET PRODUCTIONS ENVIRONNEMENTALES
- 13 INDICATEURS GÉNÉRAUX ET INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX
- 14 SÉCURITÉ
- 15 SÉCURITÉ
- 16 INDICATEURS GÉNÉRAUX ET INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX
- 17 INDICATEURS GÉNÉRAUX ET INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Condition de Travail : amélioration régulière de la qualité de vie au travail 

Le siège social de GENFIT est basé à Loos dans la métropole de Lille, sur le parc Eurasanté, lui-même situé au cœur du plus grand campus hospitalo-universitaire d'Europe, reconnu pour sa richesse de structures de santé. Ce pôle économique et scientifique d'envergure, situé au carrefour de l'Europe entre Paris, Londres et Bruxelles, a toujours offert une situation privilégiée permettant de nouer des collaborations avec les plus grandes institutions de recherche académiques, et les entreprises pharmaceutiques. GENFIT bénéficie ainsi d'une implantation privilégiée au sein d'un environnement favorable au développement économique des entreprises du secteur de la santé, profitant de la concentration sur un site unique d'un grand nombre d'instituts hospitaliers et médicaux.

Les locaux du siège social, construits en 2001 et agrandis en 2019, offrent en 2022 une grande qualité de vie :

Une offre de services en constante évolution complète le dispositif visant à faciliter la vie des collaborateurs :

- Afin de se restaurer:
- les collaborateurs bénéficient de titres-restaurant dont la participation financière de GENFIT représente 60%, avec mise en place de la carte Pass Restaurant en 2021 pour les salariés préférant la version carte à la version papier
 - Des partenariats ont été mis en place avec des entreprises de restauration locales afin de permettre aux salariés de se faire livrer leur repas sur le lieu de travail
 - Les collaborateurs qui le souhaitent ont également accès au restaurant du Centre Hospitalier Régional Universitaire



Depuis le début d'année 2022, les collaborateurs bénéficient également gratuitement d'une carte "Welcome" fournie par le Parc Eurasanté, leur permettant d'obtenir des réductions sur les offres de restauration aux alentours



Un service de conciergerie est mis à disposition pour divers besoins de la vie quotidienne (nettoyage à sec, livraison de légumes bios, etc.)



En fonction de l'allègement progressif des contraintes liées à la pandémie de COVID-19, une reprise elle aussi progressive des séances de sport collectif pendant l'heure de midi (football, badminton, basket).



Indicateurs généraux concernant la santé, le bien-être et la sécurité (suite)

- 1 PRE-REQUIS
- 2
- 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8 TRAVAIL SÉCURISÉ ET ÉCONOMISÉ
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17

CSE - Représentation des salariés et accords collectifs



Depuis septembre 2019, les relations sociales s'articulent autour du Comité Social et Économique (CSE). À la suite des dernières élections, le syndicat présent au sein de l'entreprise est demeuré représentatif. La société GENFIT a donc toujours un délégué syndical.

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

Pour l'exercice 2021, les sommes versées au titre des œuvres sociales et culturelles (budget) des Instances Représentatives du Personnel se sont élevées à 60 milliers d'euros, compte tenu de la masse salariale au 31 décembre 2021.

De manière générale, GENFIT s'engage à délivrer une information actualisée et continue auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Dans ce cadre, GENFIT utilise l'Intranet, qui est régulièrement alimenté par chacun des services, par les Instances Représentatives du Personnel et par les salariés eux-mêmes.

GENFIT organise également des réunions d'information générale qui permettent de réunir les collaborateurs autour du projet et de l'actualité de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation annuelle en entreprise, et à la suite du travail conjoint avec les Institutions Représentatives du Personnel et la Déléguée Syndicale, plusieurs accords sont signés chaque année.

Dans le cadre de la négociation de l'Accord PSE, de nombreuses réunions ont été organisées et chacune d'elle a fait l'objet d'un compte rendu qui a été publié sur l'Intranet de la Société afin de tenir les salariés informés des ordres du jour et de l'avancée des échanges. Ces réunions de négociation ont réuni la direction et les représentants du personnel autour d'un objectif commun, celui de mettre en place un accompagnement et des mesures permettant un retour le plus rapide possible à l'emploi pour les salariés impactés par le plan de sauvegarde de l'emploi. GENFIT a pu conduire cette restructuration importante en minimisant l'impact social grâce à un partenariat exemplaire avec les représentants du personnel.

Réunions au moins 1x/mois

PV accessibles à tous les collaborateurs

Procès-verbal Réunion CSE

- ⇒ Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- ⇒ Activités sociales et culturelles
- ⇒ Informations financières
- ⇒ Gouvernance et Actualité
- ⇒ Échanges sur diverses questions

CSE et animation de la vie collective en entreprise



Le CSE favorise l'intégration des nouveaux collaborateurs et les échanges entre membres des différents services en organisant tout au long de l'année divers événements auxquels chacun est convié. La crise sanitaire a bousculé les habitudes, mais les membres des représentants du personnel ont fait preuve de créativité et réinventé de nouvelles approches pour continuer à contribuer au maintien d'un esprit de convivialité au sein de l'entreprise.

Le CSE se charge ainsi de l'organisation d'un grand nombre d'animations au sein de l'entreprise. En 2021, les initiatives suivantes ont notamment été renouvelées :

Traditions locales

- Partage de Galettes des Rois en Janvier
- Distribution d'œufs en chocolats pour Pâques
- Distribution de coquilles, chocolats et clémentines pour la St Nicolas
- Cartes cadeaux de Noël à destination des salariés et de leurs enfants, ...

Organisation de jeux concours

- lotos sportifs,
- pronostics de constitution d'équipes,
- concours photos en interne,
- tournoi de Molky,
- bingos, ...

Organisation d'événements

- Petits déjeuners trimestriels
- Animation de barbecues en saison estivale
- Célébration des 20 ans de GENFIT, en présence des conjoints des collaborateurs (2019)
- Soirées Escape Game et jeux de société,

Gestion des contrats pour la restauration du midi

- installation de foodtrucks sur le parking de l'entreprise,
- renouvellement ou mise en place de contrats avec les prestataires de livraison de repas,
- achats de tables extérieures pour les pique-niques printaniers et estivaux, ...



Qualité de l'air



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

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

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

Indicateurs généraux concernant la santé, le bien-être et la sécurité (suite)

Sécurité



La sécurité des salariés est garantie par plusieurs dispositifs complémentaires :

- Accès sécurisés par des badges individuels et nominatifs ;
- Un système de vidéosurveillance continu dans les locaux, et en extérieur ;
- Parmi les employés, 6 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) suivent une formation annuelle de rappel par la Croix Rouge (l'obligation légale étant d'une formation tous les deux ans) ;
- Des exercices d'évacuation sont réalisés annuellement ;
- Pour les laboratoires:
 - Équipements de protection individuelle : blouses (jetables ou lavables), gants, lunettes, sur-chausses, charlottes et masques (gaz, chirurgicaux, FFP2) ;
 - Équipements des laboratoires : hottes, sorbonnes, PSM (postes de sécurité microbiologique) ;
- Aucun accident du travail n'a été rapporté en 2021 pour GENFIT Corp. ni signalement de maladie professionnelle.
- Aucun accident de travail n'a été rapporté en 2021 pour GENFIT SA, et les 4 accidents de trajets n'ont donné lieu à aucun arrêt de travail.



Indicateurs généraux concernant le développement de carrière

Plan de formation interne

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

formations réglementaires (dont notamment les formations réglementaires cliniques, *in vivo*)

formations théoriques et pratiques dans le cadre de l'acquisition de nouvelles compétences

communication écrite et orale en anglais

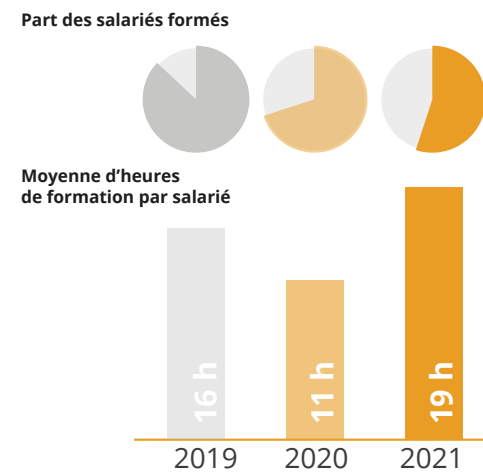
utilisation de logiciels informatiques

Lors des entretiens annuels d'évaluation, le collaborateur et son manager prévoient les besoins en formation en fonction des objectifs définis pour l'année à venir. La résultante de ces expressions de besoins pour l'ensemble des salariés de l'entreprise est ensuite étudiée puis déployée au niveau global de la Société par les différentes parties prenantes.

Chez GENFIT, les collaborateurs sont également régulièrement invités à développer leurs compétences à travers d'autres formes de formation continue, en participant à des événements tels que :

- des conférences ou congrès internationaux, notamment scientifiques et médicaux, de manière physique ou digitale (EASL - International Liver Congress™, AASLD - The Liver Meeting®, etc.)
- des webinaires organisés par les partenaires de GENFIT, à l'image de ceux de l'association de patients américaine Global Liver Institute
- des webinaires scientifiques organisés par GENFIT, avec la participation d'intervenants extérieurs, experts de sujets spécifiques en lien avec le webinaire
- des conférences "Lunch & Learn" organisées par GENFIT, et animées par des collaborateurs de l'entreprise experts d'un sujet, dans une logique de partage de connaissances sur un thème particulier ou un programme en cours.

Si la situation sanitaire a rendu plus compliquées l'organisation et la participation à certains événements en présentiel, la mise à disposition d'outils de télétravail ainsi que les approches virtuelles désormais largement démocratisées ont permis de maintenir un rythme assez soutenu. A titre d'exemple, GENFIT a pu organiser pour ses collaborateurs plusieurs sessions de présentation générale sur l'ACLF (maladie, parcours patient, diagnostic, traitements actuels, etc), dont la dernière a eu lieu en février 2022, avec l'intervention d'un Professeur de Médecine américain, leader reconnu dans cette aire thérapeutique.



Engagement de GENFIT et satisfaction de ses collaborateurs

L'engagement de GENFIT auprès de ses collaborateurs se manifeste dès leur arrivée dans l'entreprise puisque l'intégration de tout nouveau collaborateur fait l'objet d'un agenda spécifique, co-construit avec le manager qui joue un rôle clé dans le processus. Il est essentiel pour l'entreprise que le collaborateur se sente attendu et qu'il puisse prendre ses fonctions dans les meilleures conditions possibles, dès les premiers jours :

- Le parcours d'intégration est généralement concentré sur une semaine, avec 7 à 15 réunions d'intégration pensées en fonction du métier, avec des différences selon le type de poste (scientifique ou non, stagiaire ou non, consultant ou non, sur le site de GENFIT SA ou sur le site de GENFIT Corp.) ;
- Un minimum de 6 collaborateurs opérant dans des services extérieurs au nouvel arrivant sont impliqués dans le processus, de manière à faciliter les rencontres, diversifier et étendre le périmètre d'échange et assurer une forme de transversalité dans le parcours d'intégration ;
- Une communication spécifique est réalisée par le Département des Ressources Humaines sur l'intranet collaboratif pour tout nouvel arrivant, quel que soit son niveau de poste (stagiaire, alternant, CDD, consultant, temps partiel ou CDI), avec son nom, sa photo, sa biographie, et la fonction occupée ;
- L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise étant impliqué dans l'intégration des nouveaux arrivants, les échanges pour que ces derniers se sentent en confiance sont facilités et les animations régulièrement organisées par le CSE complètent le processus, accélérant encore l'intégration naturelle des nouveaux arrivants.

En matière d'engagement, la grande enquête anonyme instaurée pour la première fois en début d'année 2021 joue elle aussi un rôle central chez GENFIT. Elle a été institutionnalisée, de manière à devenir un outil de collecte et d'analyse continues. Elle est désormais considérée comme un levier d'action permettant d'orienter les initiatives de GENFIT en matière d'engagement auprès de ses collaborateurs, par le biais d'ajustements annuels tenant compte des résultats de l'enquête.

Concernant le taux de rotation du personnel, il a été de 24% en 2021, contre 19% en 2020. Cette légère augmentation s'explique par l'évolution en profondeur du portefeuille de projets entamée par l'entreprise entre mi-2020 et mi-2021. L'arrêt de programmes historiques et le recentrage de l'activité sur de nouveaux programmes phares constituent en effet des changements caractéristiques d'une fin de cycle, invitant naturellement chaque collaborateur à se ré-interroger sur ses envies et ses perspectives de carrière. Le renouvellement du capital humain, pour GENFIT comme pour toute entreprise innovante, représente un processus classique et sain, pour l'entreprise comme pour ses collaborateurs. Compte tenu du contexte, ce taux de renouvellement est donc interprété comme cohérent avec l'évolution stratégique de GENFIT, et comme un signe de bonne santé.



ANNEXE ENGAGEMENT SOCIAL

INDICATEURS CONSTITUTION DU CAPITAL HUMAIN

Effectifs*	31-déc-21			31-déc-20		31-déc-19
	GENFIT SA (France)	GENFIT Corp (USA)	Global	GENFIT SA (France)	GENFIT SA (France)	GENFIT SA (France)
Recherche & développement	50	5	55	60		101
Services associés à la science	16	2	18	15		18
Administration & management	44	3	47	39		54
Marketing & développement commercial	2	-	2	3		5
Total	112	10	122	117		178
Cadres	87	10	97	92		129
Non-cadres	21	-	21	23		44
Autres statuts	4	-	4	2		5
Total	112	10	122	117		178
Hommes	44	9	53	47		74
Femmes	68	1	69	70		104
Total	112	10	122	117		178
Effectif moyen	113	10	123	175		175

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

Recrutement	2021	2020	2019
Nombre de candidatures reçues (y compris candidatures spontanées, de stage et d'alternance)	2 789	1 533	3 946
Nombre de pré-qualifications téléphoniques réalisées (une maximum par candidat)	108	284	645
Nombre d'entretiens menés (visio, téléphone, face à face, un ou plus par candidat)	641	506	647

Diversité

Genre

	GENFIT SA	GENFIT Corp.	Total	Proportion
Femmes	68	9	77	63%
Hommes	44	1	45	37%

Tranche d'âge

	GENFIT SA	GENFIT Corp.	Total	Proportion
Jusqu'à 25 ans	5	-	5	4%
De 26 à 30 ans	25	-	25	20%
De 31 à 35 ans	15	2	17	14%
De 36 à 40 ans	19	-	19	16%
De 41 à 45 ans	15	3	18	15%
De 46 à 50 ans	12	3	15	12%
Au-delà de 50 ans	21	2	23	19%

Nationalité

	GENFIT SA	GENFIT Corp.	Total	Proportion
Française	101	1	102	84%
Étrangère	11	9	20	16%

Niveau d'études

	GENFIT SA	GENFIT Corp.	Total	Proportion
Diplôme de niveau ≤ au bac	3	ND	3	3%
Bac	2	ND	2	2%
BTS	20	ND	20	18%
DUT	2	ND	2	2%
Licence	9	ND	9	8%
Maîtrise	4	ND	4	4%
Master, DEA, DESS, magistère	45	ND	45	40%
Ingénieur ou Grande École	5	ND	5	4%
Doctorat	1	ND	1	1%
Doctorat santé	21	ND	21	19%

Ancienneté dans l'entreprise

	GENFIT SA	GENFIT Corp.	Total	Proportion
Inférieure à 1 an	27	ND	27	24%
1 an	7	ND	7	6%
Entre 2 et 3 ans	13	ND	13	12%
Entre 3 et 5 ans	16	ND	16	14%
Entre 5 et 10 ans	19	ND	19	17%
Entre 10 et 15 ans	8	ND	8	7%
Supérieure à 15 ans	22	ND	22	20%

Localisation

	GENFIT SA	GENFIT Corp.	Total	Proportion
Résidant dans un Quartier Prioritaire*	5	NA	5	4%

ND= non divulgué / NA= non applicable

*(selon la base de données système d'information géographique de la politique de la ville)

ANNEXE ENGAGEMENT SOCIAL

INDICATEURS SÉCURITÉ FINANCIÈRE POUR LES EMPLOYÉS

Salaires	2021	2020	2019
Salaires bruts	6 998 885,00 €	9 403 625,00 €	9 598 670,00 €
Effectif moyen*	110	173	159
Rémunération brute moyenne annuelle	63 626,23 €	54 356,21 €	60 368,99 €

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

Primes (Effectifs au 31 décembre)	2021		2020		2019	
	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en% du salaire brut)	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en% du salaire brut)	Nombre de personnes concernées	Rémunération variable (en% du salaire brut)
Directeurs/Managers	34	14%	34	6%	39	17%
Autres salariés	78	11%	84	8%	139	9%

INDICATEURS SANTÉ, BIEN-ÊTRE ET SÉCURITÉ

Absentéisme	2021	2020	2019
Moyenne du nombre de jours	3,2	15,6	7,4
Moyenne de nombre d'occurrences	0,5	1,3	0,6
Taux d'absentéisme	0,88%	4,28%	2,02%

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

Sur l'année 2021	Nombre de jours	Nombre d'occurrences	Moyenne du nombre de jours
Maladie	359	59	3,20
COVID	56	7	0,50
Cas contact	43	7	0,40
Arrêt garde d'enfant	57	22	0,50
TOTAL	515	95	

Sécurité	2021	2020	2019
Accidents de travail/accidents de trajet	4	0	2
Incidents bénins	1	8	7
Maladie professionnelle	0	0	0

INDICATEURS DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Plan de formation interne (GENFIT SA)	2021	2020	2019
Nombre d'heures	1 278,00	1 440,00	2 500,00
Nombre de salariés formés	68	123	153
Moyenne d'heures par salarié formé	18,79	11,71	16,34
Coût (en milliers d'euros)	58,00	106,00	153,00

SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUE

Données sociales – effectif : au 31 décembre 2021, en incluant les contrats se terminant à cette date.
Taux de turn-over : [(Entrées CDI 2021 + sorties CDI 2021) / 2 / Effectif global au 31 décembre 2020 x 100].

- # Sociétal
- # Réseau
- # Patients
- # Local
- # Animation
- # Service
- # Impact
- # Engagement



Au service des patients, cœur de notre raison d'être.....31
 Impact économique sur notre collectivité.....33
 Engagement auprès de nos parties prenantes.....34
 Engagement civique : des actes concrets au service de populations dans le besoin....35

En externe : une attention particulière à nos parties prenantes

- # Dynamisme
- # Accompagnement
- # Mobilisation
- # Civisme
- # Écosystème
- # Économie

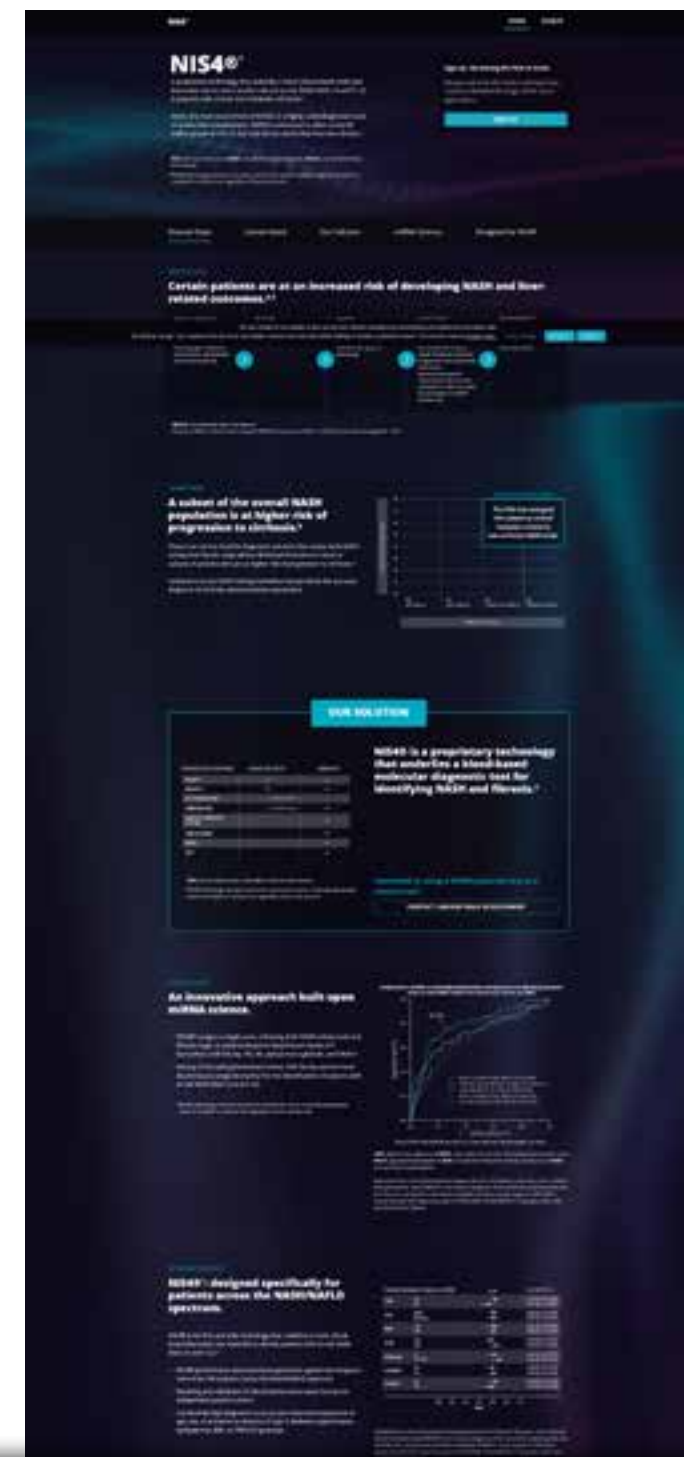
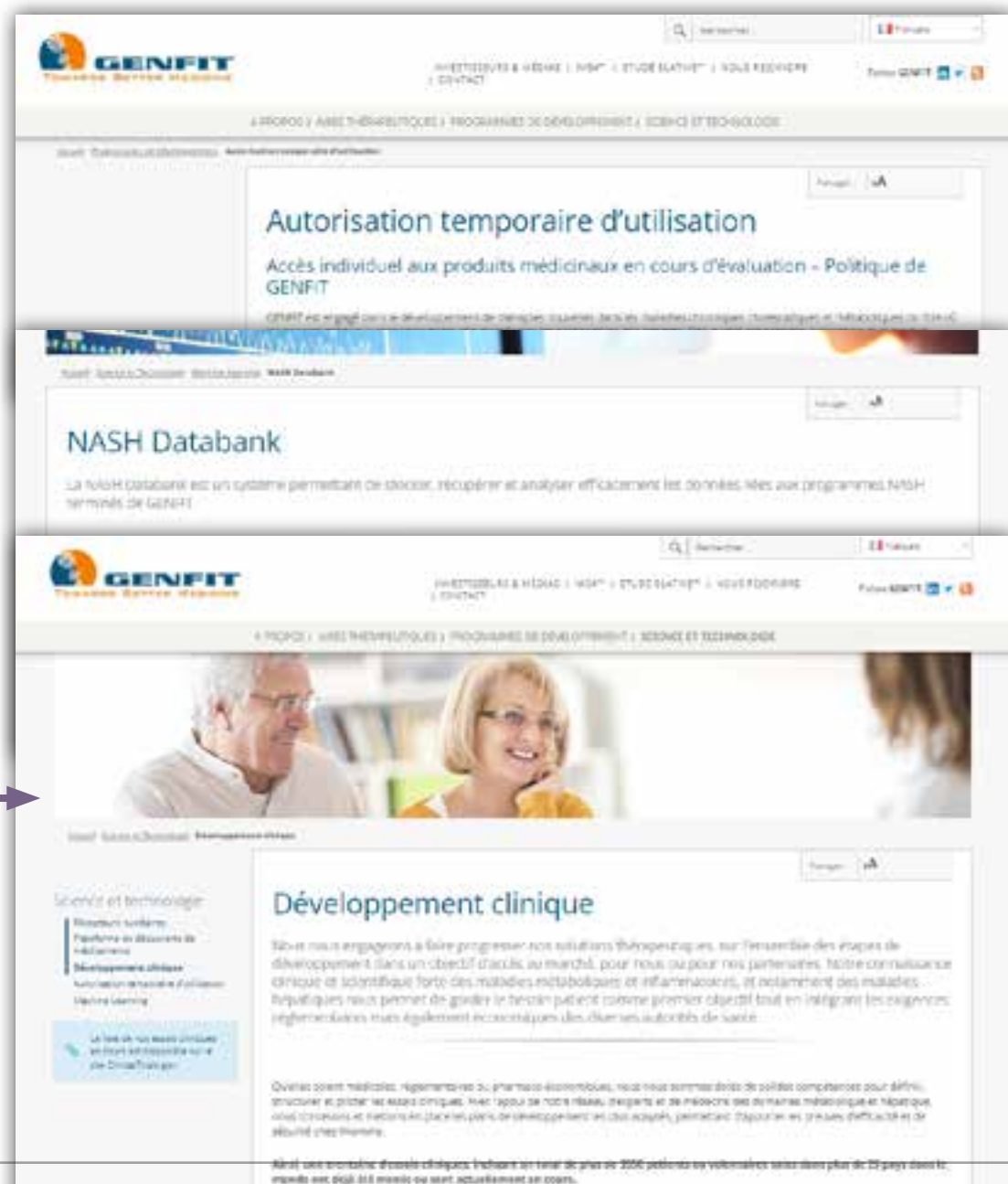
Au service des patients, cœur de notre raison d'être

Un travail de mise à disposition d'information

La prise en compte des attentes des patients est le premier des 6 axes définis par le LEEM dans son Guide des Entreprises du Médicament, inventaire de ses recommandations en matière de développement durable.

Chez GENFIT, le service au patient passe d'abord par le partage des informations sur nos essais cliniques en cours, dont les détails sont accessibles depuis notre site internet. L'objectif est d'informer les patients disposant de peu voire d'aucune options thérapeutiques pour traiter leur pathologie sur les possibilités existantes en matière d'essais cliniques. L'objectif est de leur permettre de contacter directement les centres cliniques conduisant les essais, selon les modalités réglementaires appropriées. Le contenu des informations publiées fait l'objet d'une stricte validation interne et externe. Les informations sont également mises en ligne sur clinicaltrials.gov.

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



Un accompagnement spécifique dans le contexte de pandémie de COVID-19

Concernant la pandémie de COVID-19, en 2021, GENFIT et ses partenaires ont continué à appliquer les dispositions spécifiques dès 2020. Pour assurer la sécurité des patients et professionnels de santé impliqués dans nos essais cliniques, nous avons mis en place les mesures suivantes : rendez-vous virtuels, évaluations biologiques effectuées par des laboratoires locaux et agréés, livraison du candidat-médicament au domicile des patients afin de limiter les déplacements et contacts.



Des initiatives coordonnées avec les associations de patients 🇫🇷 🇺🇸

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

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

En 2021 et en début d'année 2022, GENFIT a poursuivi son effort destiné à faire porter la voix des patients, sur les pathologies concernant directement l'entreprise, mais pas seulement.

2021
10 juin Journée Internationale de la NASH



Au service des patients, cœur de notre raison d'être (suite)



Journée internationale de la CBP **2021**
12 sept.



2022
12 fév. Journée Mondiale du Cholangiocarcinome



2021
Oct. Octobre Rose pour le dépistage du cancer du sein



Participation au challenge Movember pour la santé masculine **2021**
Nov.

Journée Mondiale des Maladies Rares **2022**
28 fév.



Accessibilité aux produits et aux services

GENFIT n'est pas directement concernée par ce sujet. En tant que société de biotechnologies focalisée sur la recherche et le développement, elle ne distribue en effet aucun médicament. Nous considérons néanmoins avec attention les pratiques et le niveau d'exigence de nos partenaires commerciaux en matière de distribution aux populations de patients défavorisées, de manière à être en phase avec nos principes.

1. PREVENIR LA MALADIE
2. FAIRE LE DIAGNOSTIC
3. BIEN SE SOIGNER ET BIEN VIVRE
4. OBTENIR UN MEILLEUR ACCÈS AUX SOINS
5. SOUTIENIR LES SOINS
6. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
7. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
8. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
9. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
10. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
11. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
12. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
13. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
14. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
15. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
16. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES
17. FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES PROBLÈMES


Impact économique sur notre collectivité

Une volonté de dynamiser l'écosystème local

En 2021 comme les années précédentes, GENFIT a cherché à avoir un impact économique positif sur son écosystème local. L'entreprise a donc poursuivi le processus de redistribution de la taxe d'apprentissage, et a par ailleurs été en mesure de relancer une dynamique de recrutement dans le courant de l'année 2021, notamment grâce à l'issue positive de son projet de renégociation de sa dette obligataire, validé par ses actionnaires en début d'année.

Écoles dont l'enseignement est en lien avec notre activité

 Université de Lille	2 100 €
 ILIS Faculté d'ingénierie & management de la santé	2 100 €
Lycée Vendôme	1 500 €

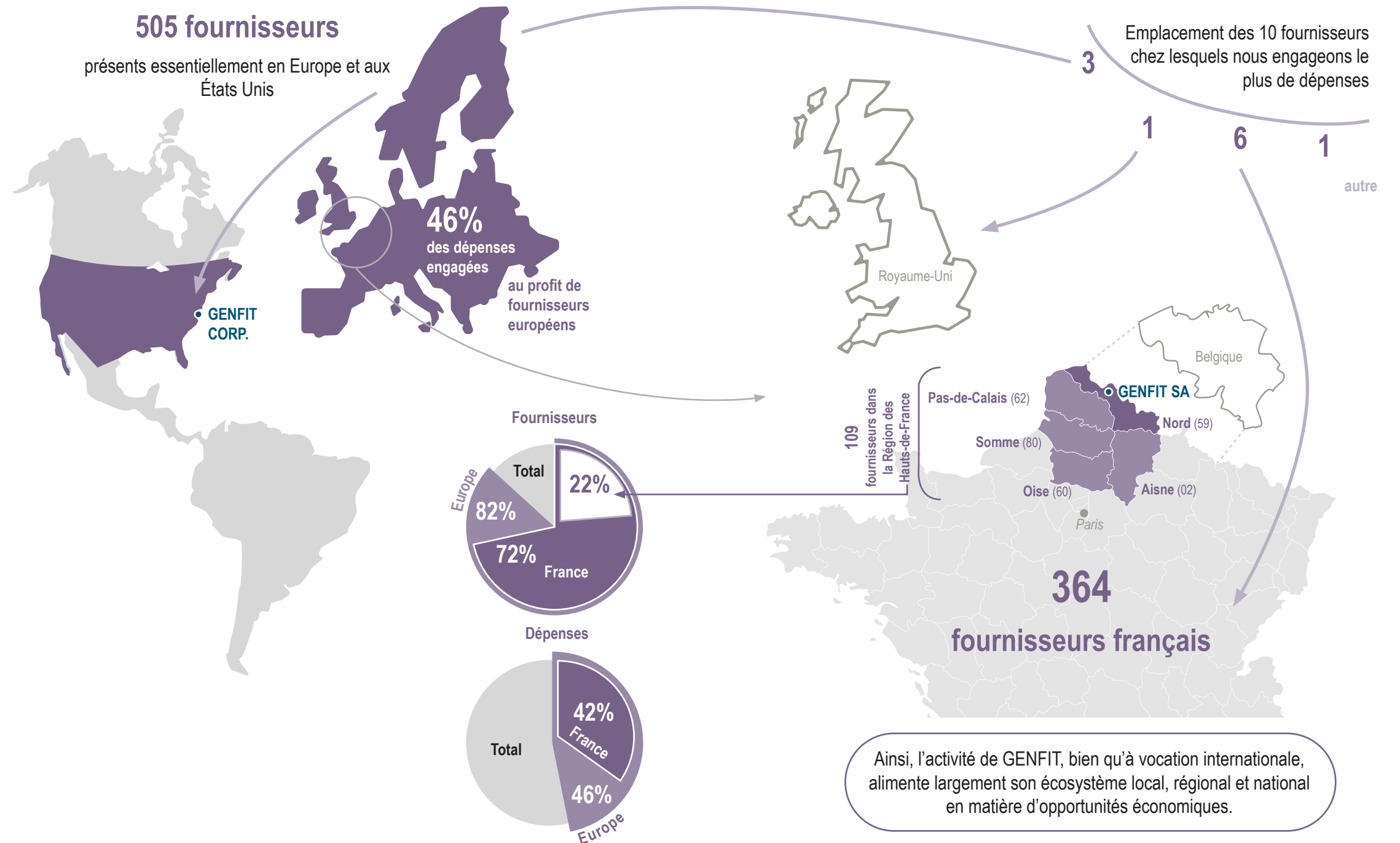
 **3 067 €** reversés à La cravate Solidaire
Association locale d'aide à la réinsertion et aux entretiens d'embauche

35
Nouveaux emplois créés en France en 2021

Une chaîne d'approvisionnement favorisant l'essor économique de la région et du pays

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

Analyse globale de l'ensemble de nos dépenses engagées en 2021



1. PRÉ-REQUIS
2. LES BÉNÉFICIAIRES
3. BÉNÉFICIAIRES ET BÉNÉFICIAIRES
4. Outils de mesure
5. ÉVALUATION DES BÉNÉFICIAIRES
6. LES PRINCIPALES ÉVALUATIONS
7. PRINCIPALES ÉVALUATIONS ET LEURS INDICATEURS
8. TRAVAIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
9. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX
10. INDICATEURS
11. VALLÉE DE LA SÈVE ET LES COMMUNES ENVISAGÉES
12. COORDINATION ET PRODUCTION DES COMMUNIQUÉS
13. VALLÉE DE LA SÈVE ET LES COMMUNES ENVISAGÉES
14. INDICATEURS
15. INDICATEURS
16. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX
17. PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Engagement auprès de nos parties prenantes

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

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

En 2021 et en début d'année 2022, GENFIT a renforcé ses liens avec un certain nombre d'acteurs clés de son écosystème de référence, car si nous pilotons nos activités avec la volonté d'atteindre nos objectifs stratégiques en matière de croissance et de développement, nous le faisons également avec la volonté de prendre en considération les attentes de nos parties prenantes. Nous cherchons constamment à bâtir une stratégie de dialogue permettant de développer des solutions communes répondant aux objectifs de chacun.

Voici un aperçu de nos principales parties prenantes – en dehors des patients – et de certains engagements pris depuis le début de l'année 2021 :

PARTENAIRES STRATÉGIQUES ET COMMERCIAUX

En 2021, la qualité des échanges que nous avons initiés et entretenus avec les différents acteurs de notre écosystème s'est traduit par la signature d'un accord stratégique de long terme avec le groupe pharmaceutique Ipsen, et d'un autre avec la société de biotechnologies Genoscience Pharma pour l'acquisition de droits pour un composé pouvant rapidement entrer en Phase 2. Ces accords ont été possibles grâce au niveau d'exigence de nos équipes quant au choix de leurs interlocuteurs, et au savoir-faire de nos instances dirigeantes pour établir une relation de confiance basée sur la transparence et l'excellence. Des comités de pilotages et des points d'étape réguliers sont institués avec ces nouveaux partenaires, ainsi qu'avec nos autres partenaires historiques, Labcorp (accords de 2019 et 2020) et Terns Pharmaceuticals (accord de 2019)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET THINK-TANKS FRANÇAIS

Comme les années précédentes, participation aux Health Tech Innovation Days organisés par France Biotech en 2021, et participation depuis le début de l'année 2022 au « Comité Responsabilité et Réputation » du LEEM, dont l'ambition est d'être reconnu comme partenaire de confiance contribuant favorablement à l'évolution de la société et de son système de santé

THE LIVER FORUM: FACILITATING DRUG DEVELOPMENT FOR THE TREATMENT OF LIVER DISEASE

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET THINK-TANKS EUROPÉENS

Participation à deux groupes de travail au sein de la European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA). Le premier (SME funding) réfléchit aux moyens de faciliter l'accès au financement pour les sociétés de biotechnologie européennes, afin de promouvoir l'innovation santé. En 2021 la contribution de GENFIT s'est concrétisée par plusieurs propositions ainsi que par l'élaboration d'une enquête destinée à collecter les attentes des petites et moyennes sociétés de biotechnologies européennes faisant partie de l'écosystème EFPIA. La contribution de GENFIT dans le second groupe de travail (European Regulatory Affairs and Operations – ERAO) s'est traduit par la mise à disposition de notre expertise sur des sujets de Product information, EMA performance, Scientific Dialogue, et Patient involvement. Par ailleurs, de par sa participation à l'EFPIA, GENFIT s'engage à respecter son code de conduite

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET THINK-TANKS DE DIMENSION INTERNATIONALE

Participation au Liver Forum, organe indépendant regroupant la majorité des parties prenantes dans le domaine du développement de solutions thérapeutiques et diagnostiques dans le domaine du foie, au niveau mondial (agences de régulation du médicament américaines et européennes, sociétés savantes, médecins leaders d'opinion, associations de patients, industriels de la santé, etc.)

ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME LOCAL, EN PARTICULIER DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE L'INNOVATION

Début 2022, GENFIT a rejoint le « Comité des Représentants » du Parc Eurasanté et a nommé un « ambassadeur » pour continuer à contribuer au développement stratégique de ce pôle d'excellence d'envergure européenne dédié aux recherches liées aux biotechnologies, à la santé et à la nutrition, avec pour objectif de contribuer à la constante amélioration de l'attractivité du site et de la qualité de vie en son sein. GENFIT a également rejoint la French Tech Lille, avec un double objectif consistant à partager son expérience à travers des initiatives de mentorat d'une part, et à nouer des liens avec des start-ups locales innovantes d'autre part, notamment en matière d'environnement. GENFIT a également rejoint le Club RH French Tech, dans un esprit de partage et de réseau pour le développement de l'emploi local sur des thématiques porteuses

MÉDECINS ET ACTEURS DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

Dans le cadre de ses programmes, GENFIT noue des relations avec les leaders mondiaux de la médecine et de la science dans ses aires thérapeutiques d'intérêt. Elle étudie également, dans le cadre d'un Grants Committee, les demandes de subvention destinées à soutenir diverses activités éducatives, caritatives, de recherche indépendante, de parrainage et/ou d'adhésion d'organisations, et d'activités de défense et/ou d'assistance aux patients. Nous étudions les demandes dans le cadre de notre mission qui consiste à être un membre responsable des communautés dans lesquelles nous sommes implantés et exerçons nos activités. En 2021, sur base des projets soumis, GENFIT a par exemple décidé de contribuer à l'effort du Global Liver Institute, dont la vocation est de faire porter la voix et défendre les intérêts des patients souffrant de maladies du foie



RÉGULATEURS

Contacts réguliers avec les agences réglementaires visant la diffusion d'une information fiable et de qualité dans le domaine financier (AMF et SEC, de manière à respecter nos engagements en tant que société émettrice) et dans le domaine médical d'autre part (FDA et EMA, de manière à respecter nos engagements en tant que société impliquée dans la recherche médicale)

ACTEURS DE LA RSE

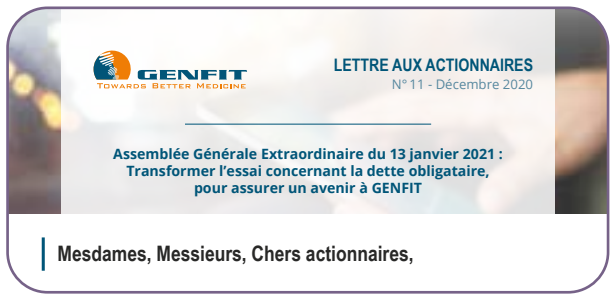
prise de contact proactive avec des parties prenantes de référence dans le domaine de la RSE, de manière à renforcer la gouvernance en la matière, et s'inspirer des meilleures pratiques en place

SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

En 2021, dans le cadre de ses échanges avec ses fournisseurs, GENFIT s'est efforcée de considérer les éléments liés au développement durable, de manière à prendre davantage en compte ce critère dans le processus prises de décision

ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME FINANCIER INTÉRESSÉS PAR LE PROJET DE LA SOCIÉTÉ (ACTIONNAIRES INSTITUTIONNELS ET INDIVIDUELS, ANALYSTES FINANCIERS, INVESTISSEURS)

Mise à disposition de documents détaillés, sous des formes diverses, pour que chacun puisse y trouver une information complète et compréhensible (communiqués de presse, présentations power point, sections spécifiques et résumés sur le site internet, webinaires et conférences enregistrées mises à dispositions sous forme de replay, lettres d'information, adresse e-mail de contact). En 2021, ce dialogue a été l'une des clés du succès de la restructuration de notre dette obligataire, qui a impliqué les porteurs des OCEANE, les porteurs d'actions ordinaires, les banques et les conseillers juridiques



Engagement civique : des actes concrets au service de populations dans le besoin

GENFIT se considère comme une entreprise citoyenne et mène à cet égard un certain nombre d'actions tournées vers les populations jeunes qui cherchent à se créer un avenir, ainsi que celles qui sont dans le besoin, voire en détresse.

Mobilisation de l'ensemble du personnel, sur base du volontariat et avec le soutien du Comité Social et Economique de l'entreprise et de la Direction, pour l'organisation et/ou la participation à des activités à but solidaire :

FACE **ATOUT FACE**

GENFIT
8 535 abonnés
8 mois

L'équipe de GENFIT est fière d'avoir pu contribuer, avec Bayer, à ce dispositif Atout FACE. Nous remercions chaleureusement les animateurs de cette initiative et les félicitons pour les premiers retours à l'emploi ainsi que ceux à venir!

Ce projet s'inscrit parfaitement dans la démarche #RSE de GENFIT pour l'atteinte des objectifs de développement durable :

#ODD5 : égalité entre les sexes #SDG5 #ODD8 : travail décent et croissance économique #SDG8 #emploi

FACE MEL / FACE HAINAUT • 1er
Fondation Agir Contre l'Exclusion
8 mois • Modifié

Clap de fin de notre dispositif Atout FACE, pour favoriser l'emploi au sein des Quartiers Prioritaires politique de la Ville

...voir plus

2 commentaires

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



#MOVEMBER
Participation à des campagnes de sensibilisation aux problèmes de santé des hommes, notamment en faveur du dépistage du cancer de la prostate via l'opération Movember à laquelle une trentaine de collaborateurs hommes et femmes ont participé en Novembre 2021



#COLLECTES
Collecte de denrées alimentaires non périssables et de fournitures diverses pour la Banque Alimentaire, avec pour objectif l'aide aux personnes en situation de pauvreté et de précarité.
En 2022, une nouvelle collecte a été menée pour l'Ukraine.

#PETITSBONNETS
Participation à l'opération Petits Bonnets d'Innocent, en faveur de l'association « Les Petits Frères des Pauvres » avec pour objectif l'aide aux personnes souffrant de solitude et d'isolement
Record battu en 2021 pour les mordus de tricot de GENFIT : un carton rempli de **395 petits bonnets** a été envoyé.



#STOPAUXVIOLENCES
Participation à des marches ou courses caritatives, notamment contre les violences faites aux femmes

- 1. PRIS DE CONSCIENCE
- 2. AIR PROPRE
- 3. BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
- 4. ÉDUCATION
- 5. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
- 6. LES POUVRES ET LA PRÉCARITÉ
- 7. ÉNERGIE PROPRE ET PRODIGES
- 8. TRAVAIL DÉCENT ET ÉCONOMIE
- 9. INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES
- 10. RÉDUCTION DES INÉGALITÉS
- 11. VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
- 12. CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
- 13. CLIMAT, BIODIVERSITÉ ET Océans
- 14. Vie aquatique
- 15. Vie terrestre
- 16. Paix, justice et institutions fortes
- 17. Partenariats pour les objectifs de développement durable

NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Les organes de direction

COMITÉ EXÉCUTIF

- ⇒ Assure la gestion opérationnelle de GENFIT à travers l'activité et les responsabilités de ses membres
- ⇒ Assure une parfaite coordination entre les différentes actions scientifiques, stratégiques, financières et juridiques de la Société.



Pascal Prigent
Directeur Général
(Président du Comité)



Dean Hum, Ph. D.
Chief Scientific Officer,
Directeur Général Adjoint



Pascal Caisey
Chief Operating Officer,
Directeur Général Adjoint



Carol Addy, MD, MMSc
Chief Medical Officer



Thomas Baetz
Chief Financial Officer



John Brozek
Vice-Président Data
& Information Technology



Émilie Desodt
Vice-Président Human Resources



Laurent Lannoo
Secrétaire Général,
Directeur Affaires Juridiques



Stefanie Magner
Chief Compliance Officer,
VP International Legal Affairs



Jean-Christophe Marcoux
Chief Strategy Officer



Philippe Motté
Chief Regulatory
and Quality Officer

CONSEIL D'ADMINISTRATION



Jean-François MOUNEY

- 66 ans, Français
- Président de GENFIT SA
- Membre du Comité des Nominations et Rémunérations
- Membre du Comité Stratégie et des Alliances
- Membre du Comité Environnement, Social, Gouvernance



Xavier GUILLE DES BUTTES

- 80 ans, Français
- Vice-Président du Conseil d'Administration de GENFIT SA dont il est un membre indépendant*
- Président du Comité des Nominations et Rémunérations
- Membre du Comité d'Audit
- Membre du Comité Stratégie et des Alliances
- Membre du Comité Environnement, Social, Gouvernance



Anne-Hélène MONSELLATO

- 54 ans, Française
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA, dont elle est un membre indépendant*
- Présidente du Comité d'Audit



Frédéric DESDOUITS

- 55 ans, Français
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA dont il est un membre indépendant*
- Membre du Comité Stratégie et des Alliances



Catherine LARUE

- 66 ans, Française
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA, dont elle est un membre indépendant*
- Présidente du Comité Environnement, Social, Gouvernance
- Membre du Comité des Nominations et Rémunérations



SAS Biotech Avenir, représentée par Florence SÉJOURNÉ

- 50 ans, Française
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA



Philippe MOONS

- 70 ans, Français
- Censeur
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA, dont il est un membre indépendant*, jusqu'au 26 février 2021
- Membre du Comité d'Audit jusqu'au 26 février 2021



Éric BACLET

- 62 ans, Français
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA, dont il est un membre indépendant*
- Membre du Comité des Nominations et Rémunérations
- Membre du Comité d'Audit (depuis le 26 février 2021)



Katherine KALIN

- 59 ans, Britannique et Américaine
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA, dont elle est un membre indépendant*
- Membre du Comité Stratégie et des Alliances



Jean-François TINÉ

- 65 ans, Français
- Membre du Conseil d'Administration de GENFIT SA, dont il est un membre indépendant* depuis sa cooptation par le Conseil d'Administration le 26 février 2021; cooptation ratifiée par l'Assemblée Générale du 30 juin 2021
- Membre du Comité Stratégie et des Alliances (depuis le 26 février 2021)

*au sens du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext

Éthique

Objectifs 2021

Les principes

En 2021, GENFIT a souhaité renforcer le pilotage de ses actions en matière de développement durable, de manière à **accroître la cohérence de sa démarche**, et à **structurer ses actions** en fonction de politiques explicites.

La politique générale de GENFIT en matière de RSE se veut **engageante pour l'ensemble du personnel**, qui est invité à jouer un rôle au quotidien ou dans le cadre de campagnes ciblées. La performance extra-financière est en effet l'affaire de tous, du Conseil d'Administration jusqu'à l'ensemble des collaborateurs, en passant par la Direction Générale. **L'effort se veut donc individuel et collectif**, sous l'égide du CSE et avec le soutien de la direction des Ressources Humaines.

CRÉATION D'UN COMITÉ RSE AU SEIN DES ORGANES DE DIRECTION

Membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif se réunissant au moins deux fois par an



Catherine Larue
Présidente du Comité



Jean-François Mouney
Membre du Comité



Xavier Guille des Buttes
Membre du Comité



Philippe Moons
Membre du Comité

Autres participants :



Pascal Prigent
Chief Executive Officer

Une partie de la rémunération variable du Directeur Général est liée à la réalisation d'objectifs de performance extra-financière de GENFIT.



Jean-Christophe Marcoux
Chief Strategy Officer - Référént RSE et responsable de la coordination des activités

Les principales missions du Comité RSE :

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

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

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

En pratique

Procédures

SIGNATAIRE DU PAQTE

Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises



- ⇒ Favoriser le dialogue avec les jeunes qui habitent dans un quartier populaire ;
- ⇒ Promouvoir l'insertion professionnelle par l'alternance des jeunes qui habitent dans un quartier populaire ;
- ⇒ Améliorer en continu les pratiques RH pour éviter les biais discriminants ;
- ⇒ Booster les politiques d'achats responsables notamment auprès des entreprises implantées dans les quartiers prioritaires.

CRÉATION D'UNE COMMUNAUTÉ RSE SUR L'INTRANET DE L'ENTREPRISE

Accessible à tous les salariés pour partager les dernières actualités et marches à suivre en matière de responsabilité sociétale et développement durable



- ⇒ Une équipe dédiée au sein du CSE
- ⇒ Des collaborateurs mobilisés (tous services confondus)
- ⇒ Des sessions de sensibilisation et de formation des collaborateurs

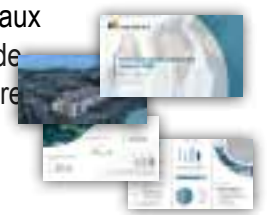
CRÉATION D'UNE ADRESSE EMAIL : RSE@GENFIT.COM

Afin de faciliter les échanges avec les parties prenantes extérieures

Collectif

ÉDITION ANNUELLE DU RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Pour une meilleure accessibilité aux informations et un son système de gouvernance soit le plus transparent possible en matière de RSE



Éthique, conformité et transparence 38

Qualité des procédures internes et externes..... 40

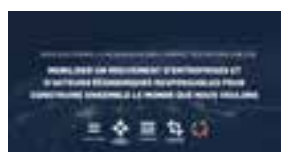
Sous-traitance et fournisseurs..... 40

Sécurité de l'information..... 41

Données économiques 41

SIGNATAIRE DU GLOBAL COMPACT (Nations Unies) - Participer à l'atteinte des

17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE




Charte



Moyens

Éthique, conformité et transparence

Stefanie Magner
Chief Compliance Officer,
VP International Legal Affairs



Nous travaillons au quotidien dans un esprit d'éthique et d'intégrité. Nous nous efforçons de nous conformer aux normes de notre industrie, individuellement et en tant qu'entreprise. Les travaux de conformité sont animés par le Chief Compliance Officer (Stefanie Magner) et son équipe, et incluent notamment la conformité des pratiques en matière d'engagement avec les professionnels de santé, ou encore du respect des règles RGPD.

GENFIT dispose d'un «Code de conduite et d'éthique» décliné sous forme de «Guide des collaborateurs», distribué à chaque nouvel arrivant pour expliquer les exigences de GENFIT en matière de conduite et d'éthique. Ce code couvre 18 chapitres spécifiques et décrit 4 politiques particulières, dont celle précisant la mécanique de signalement des possibles violations suspectées ou effectives du Code, ou de quelque loi, règle ou règlement s'imposant à la Société. Ce code est disponible sur le [site internet Investisseurs et Média de l'entreprise, dans la section «Documents sur la gouvernance d'entreprise»](#).

Des sessions de formation internes sur chaque thématique de ce code (Conformité, Politique de communication promotionnelle et non promotionnelle, communication sur les réseaux sociaux, dons et parrainages, RGPD etc.) ont été réalisées avec l'aide d'experts externes et sont disponibles en replay pour l'ensemble des salariés.



CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE
Le Guide des Collaborateurs
18 chapitres spécifiques

4 politiques supplémentaires

- Charte de Déontologie Boursière
- Politique de Lanceur d'alerte
- Politique Anti-Corruption
- Politique relative aux Transactions entre Apparentés

- TÉLÉCHARGER LE CODE -

Droits de l'homme

Conformément à son engagement pour le Global Compact des Nations Unies, GENFIT respecte les standards des Droits de l'Homme pour ses collaborateurs et applique la Déclaration des Droits de l'Homme dans ses opérations. GENFIT respecte le Code du travail en vigueur localement.

Chaque prestataire engagé par GENFIT – comme ceux qui conduisent ses essais cliniques, mais aussi ceux engagés dans d'autres secteurs (marketing, approvisionnement en médicaments,...) – s'engage à ce que son personnel dispose des qualifications et de l'expérience requise pour mener une étude conformément aux bonnes pratiques correspondantes. Il s'engage à se conformer scrupuleusement, aux directives du Comité d'Éthique concerné, aux dispositions de la Déclaration d'Helsinki, aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé et du Conseil international d'harmonisation des exigences techniques pour l'enregistrement des médicaments à usage humain (CIH), ainsi qu'à toutes les législations et réglementations locales et/ou nationales applicables telles que modifiées le plus récemment et à toutes les autres dispositions établies par les Autorités réglementaires et notamment les articles L. 4113-6 et L. 4113-9 du Code de la santé publique.

En s'engageant à respecter les 10 principes du Global Compact des Nations Unies, GENFIT promeut et respecte les Droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'Homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de genre, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

Au-delà du simple respect des Droits de l'Homme, nous cherchons à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'Homme en apportant une contribution positive à travers notre cœur de métier, nos investissements sociaux stratégiques, notre politique de mécénat, nos partenariats et autres actions collectives.

Une attention particulière est accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicaps, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

GENFIT veille à ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme. La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'Homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des Droits de l'Homme est largement répandu.

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

- DROITS DE L'HOMME**
 - 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
 - 2 Veiller à ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme
- NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**
 - 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
 - 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
 - 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
 - 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- ENVIRONNEMENT**
 - 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
 - 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
 - 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**
 - 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration des Principes Internationaux du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.



Protection des animaux

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

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

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

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

Les membres des Comités d'Éthique s'engagent à promouvoir la charte nationale portant sur l'expérimentation animale, et à appliquer la règle de base des 3Rs qui consiste à

- **réduire le nombre** d'animaux utilisés,
- remplacer par des **méthodes alternatives** si elles sont disponibles,
- et enfin **raffiner les procédures** de manière à les rendre les moins inconfortables possibles pour les animaux.

Un règlement intérieur du CEMEA a été établi de manière à en fixer son mode de fonctionnement.

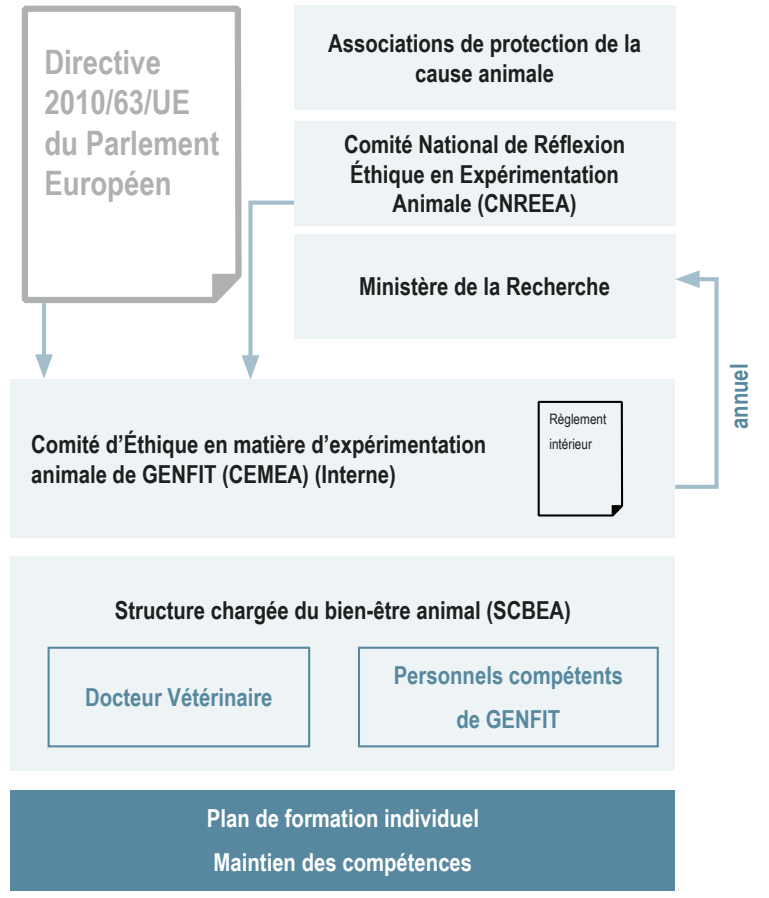
De manière annuelle, les Comités d'Éthique et les responsables d'établissement d'expérimentation rendent compte au Ministère sur le nombre d'animaux utilisés et sur les sévérités des procédures qu'ils ont réalisées, ces données nationales sont alors publiées au niveau européen.

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

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

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

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



Gestion des litiges et contentieux

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

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

En mars 2021, la Société et les autres défendeurs ont déposé une demande de non-lieu. Par décision du 10 août 2021, le tribunal de l'Etat de New York a fait droit à la demande de la Société décidant au surplus que le plaignant est forclus de l'opportunité de déposer à nouveau une plainte identique contre les défendeurs. En septembre 2021, le plaignant a fait appel de cette décision.



Qualité des procédures internes et externes

Philippe Motté
Chief Regulatory
and Quality Officer



En 2021, GENFIT a poursuivi sa démarche d'amélioration continue de son système de gestion de la qualité, dans un esprit de contrôle du niveau de risque sur son activité.

Parmi les dispositions prises :

- En janvier 2021, la nomination de Philippe Motte, Chief Regulatory and Quality Officer, au comité exécutif ;
- De nombreuses mises à jour du Système de Management de la Qualité, avec la contribution de plusieurs groupes de travail, aboutissant à de nouvelles procédures opérationnelles documentées, validées et diffusées à travers un outil dédié garantissant un bon niveau d'information pour chaque collaborateur quant aux procédures à suivre et aux bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de son activité spécifique ;
- Une présentation régulière des indicateurs de Qualité à tous les membres du Comité Exécutif, de manière à assurer un suivi transparent des progrès réalisés dans l'entreprise ;
- Chaque nouveau document entrant en vigueur est envoyé aux salariés concernés pour une lecture approfondie, suivie d'un processus d'approbation obligatoire.

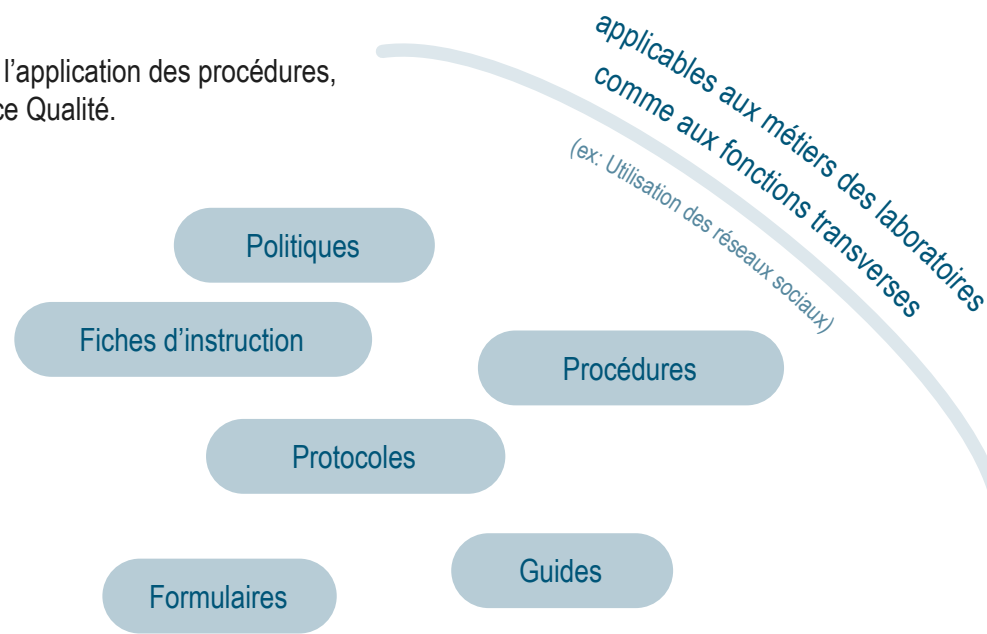
34 issues reportées
en 2021 dont
75%
traitées et clôturées dès la
fin d'année

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

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

+ de 500
documents en vigueur

+ de 100
documents créés ou mis
à jour en 2021



Sous-traitance et fournisseurs

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

- Exécution des études cliniques (activité soumise aux Bonnes Pratiques Cliniques) ;
- Fabrication de petites quantités du médicament candidat (activité soumise aux Bonnes Pratiques de Fabrication) ;
- Activités pré-cliniques (activité soumise aux Bonnes Pratiques de Laboratoire).

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

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

GENFIT veille à travailler avec des fournisseurs et sous-traitants dont les pratiques en font des acteurs responsables au regard des critères de tiers indépendants. A titre d'illustration, les 10 principaux sous-traitants de GENFIT sont les lauréats d'un grand nombre de labels reconnus en matière de RSE. Il s'agit de marqueurs importants, puisqu'ils appréhendent l'impact de GENFIT dans la globalité de son périmètre d'action.



Sécurité de l'information

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

A ce titre, nous suivons avec attention l'évolution des risques en matière de sécurité des systèmes d'information. Dans cette optique, de nombreuses mises à jour ont été effectuées tout au long de l'année 2021 au niveau des infrastructures, de la maintenance des serveurs, ou encore des mises à jour de logiciel et antivirus.

En 2021, la généralisation du télétravail a également été l'occasion d'intensifier le travail d'éducation et de sensibilisation des collaborateurs dans ce domaine. Plusieurs campagnes ciblées et des formations spécifiques ont été organisées pour s'assurer que chaque collaborateur puisse non seulement prendre conscience des dangers existants, mais puisse aussi mettre en pratique les recommandations élaborées par la Direction des Systèmes d'information.

Des audits de sécurité sont régulièrement menés, et 8 formations obligatoires ont été mises en place il y a plusieurs années, à destination de tous les salariés. Depuis le début de l'année 2022, ces 8 formations sont accessibles en ligne. Il s'agit de les rendre accessibles plus facilement. Elles sont diffusées sous forme de courtes vidéos disponibles en replay pour que chacun puisse les consulter à sa convenance. Afin de s'assurer que les risques et comportements à adopter sont bien compris par tous, des campagnes de test sont régulièrement menées par la Direction des Systèmes d'Information.

Les utilisateurs qui n'adoptent pas le bon comportement sont avertis par un message qui les invite à de nouvelles sessions de sensibilisation pour renforcer leurs connaissances.

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



John Brozek
Vice-President Data
& Information Technology



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

Données économiques

Dans le cadre de ce rapport de performance extra-financière, GENFIT rappelle les principales données économiques présentées dans son Document d'Enregistrement Universel :

Chiffre d'affaires et autres produits d'exploitation

En 2021, les produits d'exploitation se sont élevés à 85,6 millions d'euros contre 7,8 millions d'euros en 2020.

Le chiffre d'affaires de 2021 s'est élevé à 80,1 millions d'euros comprenant principalement la reconnaissance d'un produit de 80 millions d'euros au titre du paiement initial de 120 millions d'euros reçu d'Ipsen en application de l'accord de licence signé en décembre 2021, dont le solde (40 millions d'euros) est comptabilisé en produit constaté d'avance et sera reconnu en revenus au fur et à mesure de la réalisation de la partie de l'étude ELATIVE™ en double aveugle. Les autres revenus générés en 2021 sont relatifs aux contrats de licence avec Labcorp pour le déploiement de la technologie de diagnostic NIS4® dans le domaine de la NASH.

Charges d'exploitation et résultat opérationnel

Les charges d'exploitation se sont élevées à 53,8 millions d'euros en 2021, contre 90,7 millions d'euros en 2020.

En 2021, GENFIT enregistre un résultat opérationnel consolidé positif de 31,8 millions d'euros, contre une perte opérationnelle de 82,9 millions d'euros en 2020.

Résultat financier

En 2021, GENFIT enregistre un résultat financier positif à hauteur 37,7 millions d'euros, contre une perte de 18,8 millions d'euros en 2020.

Cette évolution résulte principalement du boni de 35,6 millions d'euros généré par le rachat partiel de la dette obligataire réalisé dans le cadre de la renégociation des OCEANES et de la réduction des charges d'intérêts financiers qui s'élèvent à 4,8 millions d'euros en 2021 contre 11,6 millions d'euros en 2020.

Situation de trésorerie

Au 31 décembre 2021, la trésorerie et les équivalents de trésorerie de la Société s'élevaient à 258,8 millions d'euros contre 171,0 millions d'euros au 31 décembre 2020.

Cette variation intègre notamment :

- Le versement par Ipsen d'un paiement initial non remboursable de 120 millions d'euros au titre de l'accord de licence conclu en décembre 2021, auquel s'ajoutent 24 millions d'euros de TVA collectée ;
- Le versement de la prise de participation d'Ipsen au capital de la Société pour un montant de 28 millions d'euros, reçu en décembre 2021 ;
- Le remboursement en octobre 2021 du CIR 2020 pour un montant de 7,9 millions d'euros ;
- L'obtention de deux Prêts Garantis par l'État et d'un prêt bonifié en juin, juillet et novembre 2021, pour un montant total de 15,2 millions d'euros ;
- Le décaissement de 47,5 millions d'euros (hors frais liés à l'opération) mobilisé pour le rachat partiel des obligations convertibles en actions (OCEANES) en janvier 2021 ; et
- L'impact de la consommation de trésorerie liée aux activités opérationnelles de l'exercice.



ANNEXE ENGAGEMENT DE LA GOUVERNANCE

Tableau des Résultats Financiers de la Société au cours des cinq derniers exercices (en euros)

À la date du

	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
Situation financière en fin d'exercice					
Capital social	12 453 872,00 €	9 722 095,00 €	9 714 654,00 €	7 795 980,00 €	7 791 609,00 €
Nombre d'actions émises	49 815 489,00	38 888 379,00	38 858 617,00	31 183 921,00	31 166 437,00
Nombre d'obligations convertibles en actions	1 923 662,00	6 081 081,00	6 081 081,00	6 081 081,00	6 081 081,00
Résultat global des opérations effectives					
Chiffre d'affaires hors taxes	80 063 763,00 €	758 936,00 €	30 836 967,00 €	68 937,00 €	118 309,00 €
Bénéfice avant impôt, amortissements et provisions	-99 020 634,00 €	-93 000 824,00 €	-56 100 709,00 €	-80 837 941,00 €	-63 861 337,00 €
Impôt sur les bénéfices	221 446,00 €	6 019 811,00 €	8 128 931,00 €	7 417 110,00 €	6 714 819,00 €
Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	-93 000 824,00 €	-93 000 824,00 €	-56 100 709,00 €	-73 420 831,00 €	-57 146 517,00 €
Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	70 069 416,00 €	-97 223 484,00 €	-60 524 504,00 €	-75 733 978,00 €	-58 476 396,00 €
Participation des salariés	-	-	-	-	-
Résultat des opérations réduit à une seule action					
Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	-1,87 €	-2,39 €	-1,44 €	-2,35 €	-1,83 €
Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	1,41 €	-2,50 €	-1,56 €	-2,43 €	-1,88 €
Dividende versé à chaque action	- €	- €	- €	- €	- €
Personnel					
Nombre de salariés	112	175	161	127	119
Montant de la masse salariale	-8 334 529,00	-10 809 519,00	-11 061 537,00	-7 742 777,00	-7 910 537,00
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux	-4 306 675,00	-4 552 147,00	-4 730 264,00	-3 649 024,00	-3 947 950,00

Objectifs 2021

Les principes

Une démarche d'amélioration continue

Les conséquences des activités humaines sur le changement climatique constituent un enjeu mondial en rapport avec la santé, notre cœur de métier. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous souhaitons optimiser notre modèle de développement durable à chaque fois qu'une opportunité se présente, qu'il s'agisse de mieux gérer un certain type de déchet, de prévenir un risque environnemental ou d'analyser notre impact environnemental.

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

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

Chez GENFIT, en 2021 comme lors des années précédentes, nous avons cherché à agir selon ces trois axes.

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

Une activité peu consommatrice en ressources naturelles et matières premières

GENFIT se distingue de beaucoup d'entreprises par son modèle d'affaire spécifique, propre aux sociétés de biotechnologies exclusivement focalisées sur la recherche et le développement.

Ses actifs principaux sont intangibles : brevets sur des molécules non commercialisées, ou portant sur des algorithmes.

A ce stade, GENFIT ne vend aucun produit et n'en fabrique aucun. L'entreprise ne fait donc appel à aucune chaîne de production, ni directe ni indirecte. Son besoin en matières première est de fait extrêmement faible, et sa chaîne d'approvisionnement quasi inexistante.

Ne fabriquant aucun produit et ne fournissant par ailleurs aucun service, l'entreprise ne fait en outre appel à aucune chaîne de distribution, limitant là encore grandement son utilisation en ressources naturelles puisqu'elle ne dispose d'aucun point de vente, direct ou indirect, et ne mobilise aucune force de vente, ni sur le terrain ni virtuelle.

En pratique

En 2021, nous avons continué à engager des actions de réduction de nos déchets, et à suivre des méthodes responsables pour leur gestion. Ces approches nous permettent de limiter le risque environnemental grâce à des technologies et procédures sécurisées, et à des protocoles stricts dans l'éventualité d'un accident ou d'une urgence.

Nous avons également continué à sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs aux problématiques environnementales, en les invitant à s'impliquer au quotidien : réduction de la consommation de papier, utilisation de papier recyclé, recyclage des consommables bureautiques, tri sélectif ou encore la réduction des déchets ménagers. GENFIT dispose notamment de procédures de formation qui présentent de manière détaillée les modalités de gestion des produits chimiques et des déchets. Le département Qualité est en charge de l'application de ces procédures et de leur mise à jour. Tout nouvel employé se voit par ailleurs remettre un triptyque « Hygiène et sécurité » durant la présentation d'accueil où sont reprises les principales consignes en matière de sécurité et d'environnement à respecter au sein de GENFIT.

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

2021 a donc été une année pendant laquelle GENFIT a poursuivi son effort continu visant à réduire et maîtriser son impact environnemental.

Moyens mis en œuvre

ÉMISSIONS CARBONE, CHANGEMENT CLIMATIQUE.....P.45

Infrastructure

Mobilité

Compensation

MATIÈRES PREMIÈRES ET UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES ... P.48

Énergie

Consommation

DÉCHETS, TRI ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE.....P.49

Recyclage

Réduction

NoPlastique

#ACTION

Contributions à des initiatives extérieures visant la protection de l'environnement par le biais d'une compensation carbone

Fin 2021, GENFIT a décidé de participer au programme de Compensation Volontaire de CO₂ mis en place par Air France, par le biais de son prestataire en charge de l'organisation de ses voyages d'affaire. Ainsi, à partir de la date de renouvellement du contrat, en avril 2022, 100% de la remise corporate sera reversée sous forme de contribution volontaire au profit de deux projets de reforestation certifiés Gold Standard, l'un au Panama, l'autre en Colombie. La certification Gold Standard garantit une gestion responsable des ressources naturelles et une amélioration notable des conditions de vie des communautés locales.




Depuis le début d'année 2022, afin de compenser son bilan carbone numérique, GENFIT invite également ses collaborateurs à utiliser le moteur de recherche Ecosia comme système de navigation par défaut, avec une procédure détaillée expliquée sur l'intranet de la Société. Ecosia est une société fondée en 2009, à vocation sociale. En 2014, elle a été la première entreprise allemande à avoir été certifiée B Corp grâce à son modèle d'entreprise social. Ce modèle fonctionne de la manière suivante : les publicités liées aux recherches génèrent des revenus pour Ecosia, et Ecosia se sert de ces revenus pour planter des arbres. Ecosia revendique, début 2022, plus de 150 millions arbres plantés sur plus de 13 000 sites de reforestation.

Indicateurs et tendances

Compensation à **100 %** pour reforestation

Colombie

Panama



Évolution du bilan carbone lié aux voyages entre 2019 et 2021*

Transport aérien : **- 90%**

Transport ferroviaire : **- 77%**


*L'année 2020 n'est pas comptabilisée ici en raison de la crise sanitaire (non pertinent)

Depuis le début de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19, le nombre de voyages réalisés dans le cadre des missions de GENFIT a considérablement baissé, en particulier sur le plan aérien avec 10 fois moins d'impact qu'avant la crise sanitaire. En 2021, la majorité des trajets effectués en train était liée aux déplacements des salariés basés sur le site de Paris et se rendant de manière régulière sur le site de Loos.

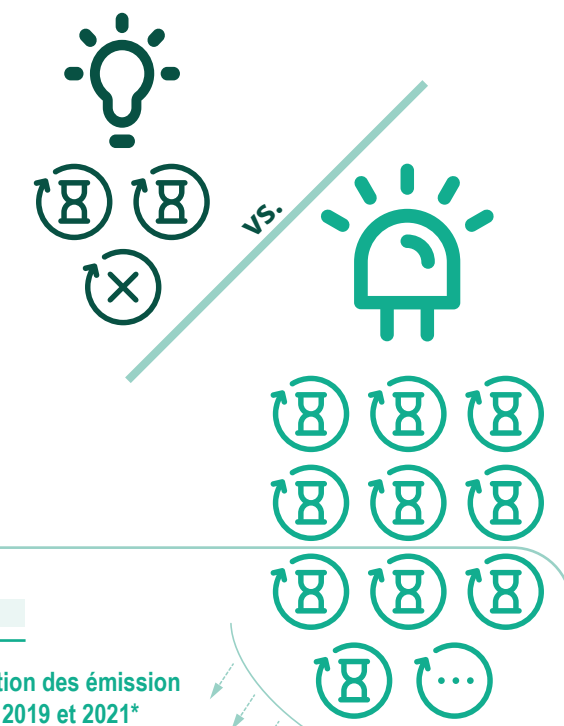
#ACTION

En 2021, comme chaque année, GENFIT a poursuivi sa politique de remplacement progressif de toutes ses ampoules par des solutions LED. Ce choix est d'abord justifié par une volonté de réduire notre consommation d'énergie, puisque les solutions d'éclairage LED sont à basse consommation. Il l'est ensuite par la dimension durable de cette technologie, puisqu'en plus d'être à faible consommation, une ampoule LED se caractérise par sa durabilité. En effet, une lampe LED peut fonctionner entre 30 000 et 50 000 heures, contre 2 000 heures pour une ampoule halogène et 1 000 heures pour une lampe à incandescence.

Cette politique de remplacement progressif des ampoules est couplée à une politique de remplacement systématique de tous les interrupteurs par des interrupteurs automatiques détectant les passages, et n'allumant l'éclairage que lorsque c'est nécessaire. Surtout, il éteindra automatiquement la lumière si aucune présence n'est détectée, évitant les gaspillages inutiles.



Modifications d'infrastructures



Indicateurs et tendances : émission de Gaz à Effet de Serre

La totalité des émissions au niveau du laboratoire est captée par des hottes spécifiques, qui sont périodiquement entretenues et contrôlées. Les Rapports de contrôle sont annexés au registre de sécurité. GENFIT s'assure régulièrement, via ses prestataires, de l'étanchéité de ses installations de production de froid (groupe froid, climatisation). Les certificats d'étanchéité sont présents dans le registre de sécurité. En 2021, aucune fuite de fluides frigorigènes n'a été enregistrée.

Un certain nombre des principaux fournisseurs de GENFIT ont mis en place un plan d'action visant à diminuer leurs émissions de Gaz à Effet de Serre.

Évolution des émissions entre 2019 et 2021*

-3%

d'émission indirecte (électricité)

+17%

d'émission directe (gaz naturel)

Hausse de la consommation de gaz explicité en page 48.

*L'année 2020 n'est pas comptabilisée ici en raison de la crise sanitaire (non pertinent)

- 1 PRESENTATION
- 2 LES ACTIVITES
- 3 LE BILAN CARBONE
- 4 LES MESURES
- 5 LES ACTIONS
- 6 LES PROGRES ET LES PERSPECTIVES
- 7 **ÉMISSION PROPRE ET D'UN CÔTÉ, ARBORESCENCE**
- 8 TRAVAIL SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE
- 9 BIODIVERSITÉ, BIODIVERSITÉ ET INFRASTRUCTURE
- 10 BIODIVERSITÉ
- 11 VILLE ET COMMUNAUTÉS LOCALES
- 12 COMMUNICATION ET TRANSPARENCE
- 13 INDICES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
- 14 LE BILAN
- 15 LE BILAN
- 16 LES AUTRES INDICATEURS
- 17 TRANSPARENTS POUR LES PARTENAIRES

#ACTION

La politique de GENFIT en matière de flotte automobile inclut une forte incitation financière pour inciter au passage à l'hybride rechargeable ou à l'électrique.

Le budget alloué au collaborateur est significativement supérieur à celui consenti pour les véhicules à moteur thermique. Par ailleurs, l'usage des bornes de recharge électrique sur le parking de l'entreprise est gratuit.



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



En 2021

#ACTION



42 salariés

ont bénéficié d'une subvention

grâce à l'utilisation des transports en commun pour se rendre à GENFIT

Les employés de GENFIT sont encouragés à emprunter les transports en commun par le biais d'une subvention spécifique, caractérisée par la prise en charge à hauteur de 50% de l'abonnement.

= l'ensemble des kilomètres des frontières terrestres de la France métropolitaine
 + l'outremer
 + la Terre Adélie en Antarctique
 + le tunnel sous la manche

en vélo et trottinette !

6 200km



#ACTION

10 personnes

Depuis le 1er octobre 2017, GENFIT a mis en place une participation à l'indemnité kilométrique vélo et trottinette pour les salariés se rendant au travail par ces moyens de transport. En 2021, 10 personnes ont bénéficié de cette indemnité (dans la limite de 100 € par année, par personne).

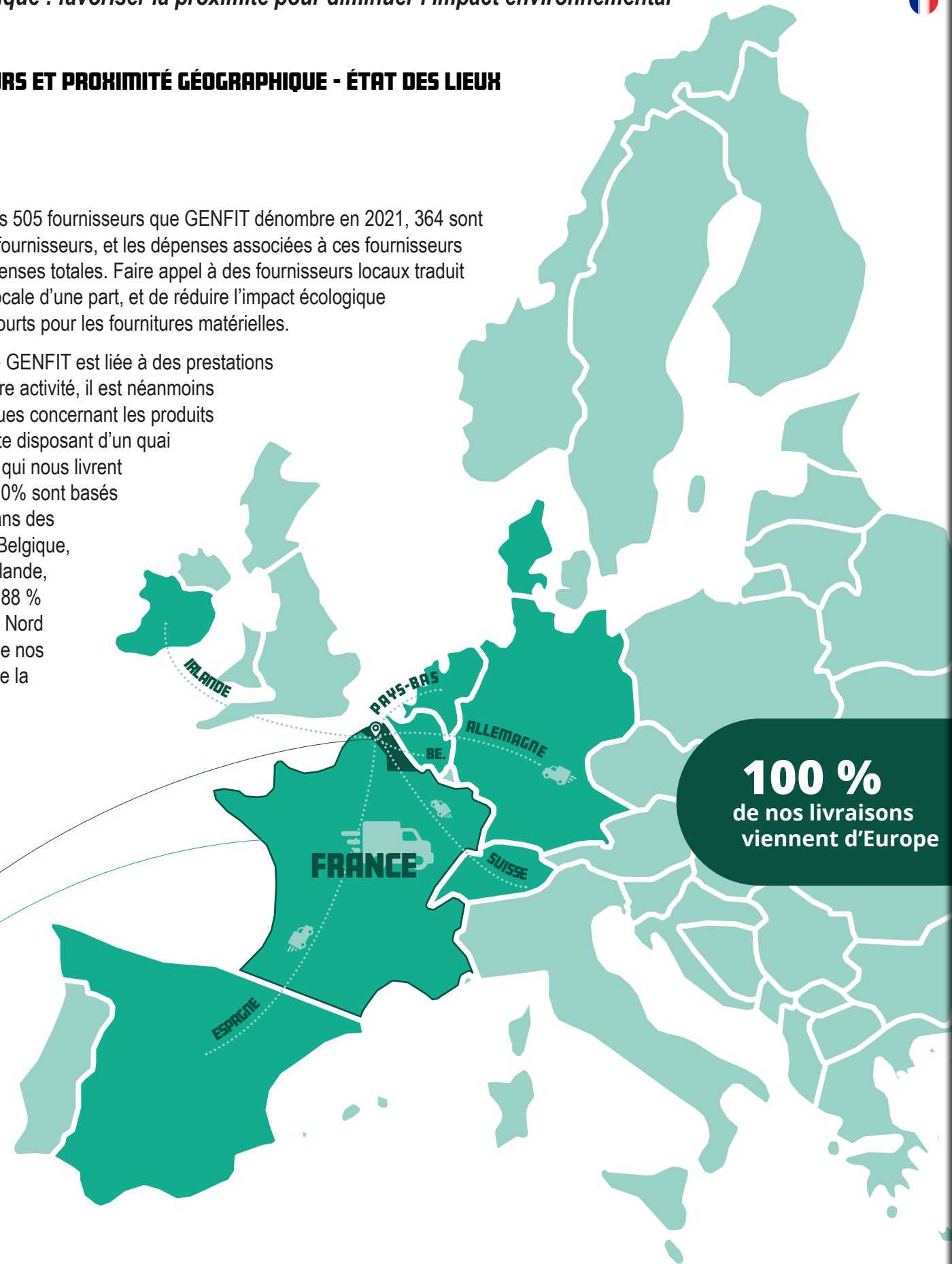




FOURNISSEURS ET PROXIMITÉ GÉOGRAPHIQUE - ÉTAT DES LIEUX

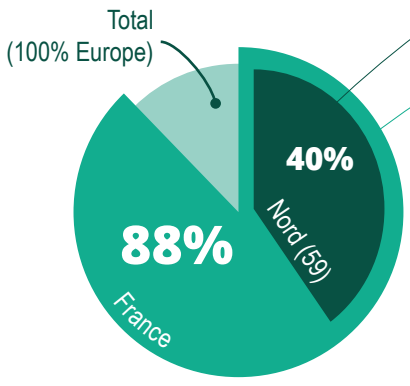
Comme indiqué précédemment, sur les 505 fournisseurs que GENFIT dénombre en 2021, 364 sont français, soit 72% du nombre total de fournisseurs, et les dépenses associées à ces fournisseurs français représentent 42% de nos dépenses totales. Faire appel à des fournisseurs locaux traduit notre volonté de soutenir l'économie locale d'une part, et de réduire l'impact écologique d'autre part en favorisant les circuits courts pour les fournitures matérielles.

Si la grande majorité des dépenses de GENFIT est liée à des prestations de services, du fait de la nature de notre activité, il est néanmoins intéressant d'analyser les flux spécifiques concernant les produits livrés sur notre site de Loos (unique site disposant d'un quai de livraison) : sur les 120 fournisseurs qui nous livrent de manière régulière ou ponctuelle, 100% sont basés en Europe Occidentale, notamment dans des pays proches tels que l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Irlande, les Pays-bas ou la Suisse. Parmi eux, 88 % sont basés en France, dont 48 dans le Nord (siège social de GENFIT), soit >50% de nos fournisseurs français et environ 40% de la totalité de nos fournisseurs



100 %
de nos livraisons
viennent d'Europe

Nos fournisseurs (livraison) par localisation



FOURNISSEURS D'EAU ET D'ÉNERGIE



ILEO

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

EDF

En ce qui concerne l'électricité, GENFIT s'approvisionne chez le fournisseur français EDF, dont la production est principalement assurée par des centrales nucléaires, puis par des énergies fossiles (charbon, gaz, fioul), et de plus en plus par des énergies renouvelables (solaire, éolien, bioénergies) qui représentent à ce jour 19% des sources du mix électrique.



Eni



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

- 1 PRÉ-PROJET
- 2 PROJETS
- 3 BANC D'USINE
- 4 DÉMARRAGE
- 5 CLASSEMENT DES LIEUX
- 6 SAUVEGARDE ET ACCÈS
- 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ DURABLE
- 8 TRAVAIL SÉCURITÉ ET COMPLAISANCE ENVIRONNEMENTALE
- 9 BIENÊTRE, MANUTENTION ET INFRASTRUCTURE
- 10 DÉMARRAGE
- 11 VILLE ET COMMUNAUTÉS DURABLES
- 12 CONSERVATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
- 13 MESURES RELIÉES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
- 14 LE QUALITÉ
- 15 SÉCURITÉ
- 16 PAIX, BIENÊTRE ET ÉQUILIBRE
- 17 CONTRÔLES POUR DES PRATIQUES



Matières premières et utilisation durable des ressources

#ACTION

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

En 2020, GENFIT a procédé à l'amélioration de son efficacité énergétique, en procédant à l'installation de nouveaux groupes froids et de nouvelles chaudières permettant d'optimiser et mieux maîtriser les dépenses énergétiques.

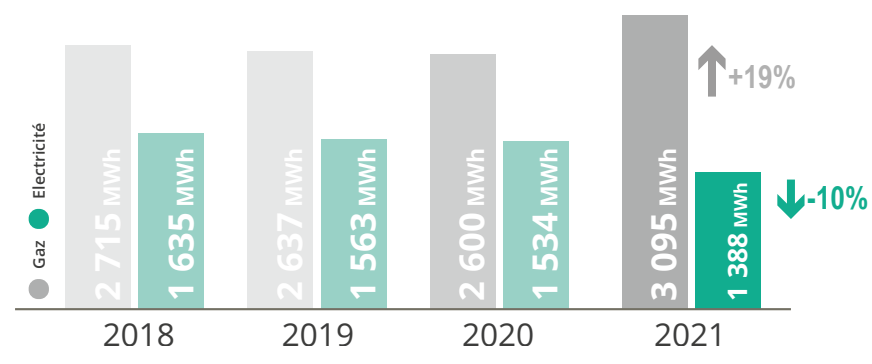
Consommation de matières premières

Les matières premières utilisées pour la chimie de synthèse se résument à des composés organiques dont les quantités ne dépassent pas les 100 g. Les quantités commandées sont calculées au plus juste pour être transformées entièrement lors de la synthèse et ne pas générer de déchets.

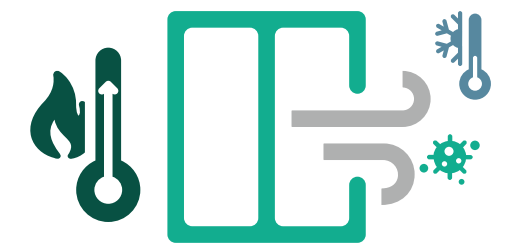
Indicateurs et tendances : Consommation d'énergie 🇫🇷

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

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



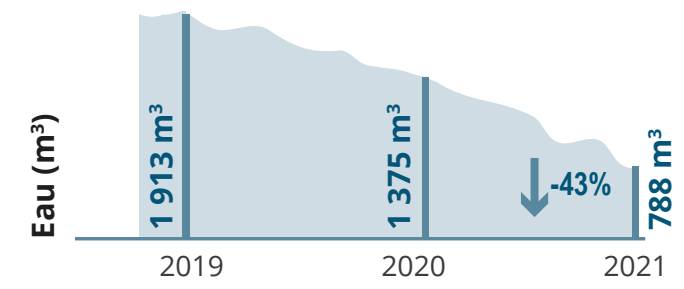
L'explication la plus plausible à l'augmentation de 19 % constatée sur la consommation de gaz entre 2020 et 2021 est liée à la nécessité d'accroître drastiquement le nombre de cycles d'aération des pièces et laboratoires. Cette nécessité découle des mesures et recommandations gouvernementales dont l'objectif est de protéger les collaborateurs dans le contexte de crise sanitaire. Le respect de ces règles imposées, induisant une augmentation significative du nombre de cycles de réchauffement des pièces, a mécaniquement induit une surconsommation de gaz.



En matière d'électricité, la baisse de consommation de (10 %) peut probablement s'expliquer par le changement partiel mais continu des modes d'éclairage, avec le passage progressif en panneaux LED.

Indicateurs et tendances : Consommation d'eau 🇫🇷

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



Une baisse significative de notre consommation d'eau a été relevée sur l'année 2021 par rapport aux années précédentes. Cette ressource étant utilisée principalement dans les sanitaires, cette évolution s'explique majoritairement par la généralisation du travail à distance.

A l'heure actuelle, l'entreprise n'a recours à aucune forme d'énergie renouvelable pour assurer ses besoins énergétiques, mais elle explore la possibilité de pose de panneaux photovoltaïques.



Déchets, tri et économie circulaire

Recyclage

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



Indicateurs et tendances :

Déchets laboratoire vivo



Les déchets d'expérimentation *in vivo* sont éliminés mensuellement ou sur demande. L'évolution constatée entre 2020 et 2021 est due à une reprise d'activité plus importante suite aux périodes de creux lors des confinements et à la nature des projets en cours qui peuvent être plus orientés vers une espèce (plus lourde) plutôt qu'une autre.

+36%

#ACTION

En 2021, comme lors des années précédentes, GENFIT a procédé au tri et à la collecte séparés des Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI). L'objectif de ce traitement spécifique est d'éliminer ces déchets en respectant la législation en vigueur. GENFIT veille ainsi à ce que les déchets dangereux qu'elle produit soient toujours éliminés de manière responsable.

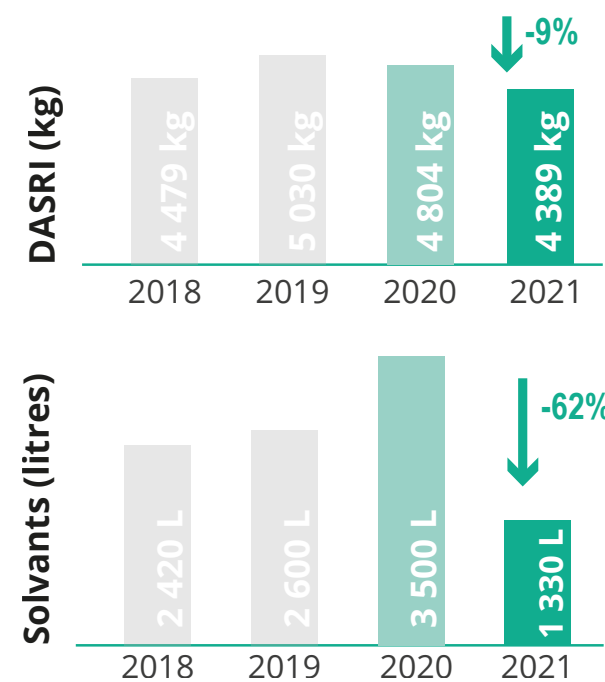
Méthode de réduction chimique



Pour réduire l'usage du plastique, GENFIT s'assure que chaque salarié reçoive à son arrivée dans l'entreprise un « mug ». L'utilisation de gobelets jetables à usage unique a été bannie de l'entreprise. Des tasses sont également mises à disposition des visiteurs externes.

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

Indicateurs et tendances : Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux



Les enlèvements de déchets sont effectués chaque semaine. Les bordereaux de suivi de déchets sont classés par typologie de déchets et archivés.

GENFIT a procédé au remplacement des CMR (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) à chaque fois que c'était techniquement possible conformément aux recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

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



ANNEXE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Émissions GES (en tonnes)	2021	2020	2019
directes : provenant essentiellement du gaz naturel	746	627	636
indirectes : provenant exclusivement d'électricité	110	110	113
TOTAL	856	737	749

Bilan carbone lié aux voyages	2021	2020	2019
Nombre de kg éq. CO ₂ – transport aérien	11 757	9 815	118 968
Nombre de kg éq. CO ₂ – transport ferroviaire	302	199	1 295
TOTAL	12 059	10 014	120 263

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

Consommation de gaz	2021	2020	Évolution 2020 → 2021	2019
Quantité (en MWh)	3 095,00	2 600,00	19%	2 637,00
Coût (en milliers d'euros – montant HT)	107,00	113,00	-	114,00

Consommation d'électricité	2021	2020	Évolution 2020 → 2021	2019
Quantité (en MWh)	1 388,00	1 534,00	-10%	1 563,00
Coût (en milliers d'euros – montant HT)	140,00	151,00	-	152,00

Consommation d'eau	2021	2020	Évolution 2020 → 2021	2019
Quantité (en m ³)	788,00	1 375,00	-43%	1 913,00
Coût (en euros – montant HT)	3 176,60 €	5 271,00 €	-	7 132,00 €

Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieuses	2021		2020		2019	
	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants	DASRI	Solvants
Quantité de déchets collectés (DASRI en kg et Solvants en litres)	4 389,00	1 330,00	4 804,00	3 500,00	5 030,00	2 600,00
Coût de traitement (en euros – montant HT)	1 856,00 €	3 420,00 €	2 377,00 €	10 006,00 €	2 590,00 €	7 837,00 €

Déchets d'expérimentation <i>in vivo</i>	2021	2020	2019
Quantité (en kg)	422,00	310,00	non communiqué

Tri déchets recyclables	2021	2020	2019
Quantité (en litres)	432 000,00	432 000,00	430 000,00
Coût de traitement (en euros)	5 072,00 €	4 655,00 €	4 519,00 €

SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUE

Déchets – Valeurs DASRI : données réelles de janvier à octobre 2021 (données estimatives pour novembre et décembre 2021).

Déchets – Valeurs Effluents : données réelles de janvier à novembre 2021 (données estimatives pour décembre 2021).

Consommation d'énergie – eau, gaz et électricité : données réelles de janvier à décembre 2021.

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

- la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;
- l'utilisation des sols ;
- les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité ;
- les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.

CONCLUSION ET FEUILLE DE ROUTE 2022

En 2022, GENFIT a l'intention de poursuivre et d'intensifier sa démarche d'amélioration continue en matière de responsabilité et de développement durable. Une vingtaine d'actions spécifiques ont ainsi été définies et validées par le Comité ESG au mois de mars 2022, répondant à des enjeux environnementaux, sociétaux, sociaux et de gouvernance :

EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

nous axerons notre effort sur des actions concrètes telles que l'évolution de notre politique de flotte automobile visant à réduire encore les émissions carbone, en imposant l'hybride rechargeable ou l'électrique comme seules options possibles, avec en parallèle l'accroissement de la capacité de recharge pour ce type de véhicules sur le parking de notre siège social, grâce à l'installation de bornes supplémentaires. Nous mènerons également un certain nombre d'activités ciblées, en faveur de l'environnement, avec et pour nos collaborateurs, dans un esprit de sensibilisation, et avec la volonté d'avoir un impact réel. Nous continuerons par ailleurs à explorer toute solution innovante pouvant contribuer à la protection de l'environnement.

EN MATIÈRE SOCIALE ET SOCIÉTALE

nous renforcerons notre engagement auprès des parties prenantes pertinentes pour notre activité, à travers des investissements conséquents dans l'écosystème local, avec comme principal fil directeur la promotion de l'innovation dans le domaine de la santé, dans un esprit de stimulation du tissu économique, pour favoriser l'émergence de nouvelles solutions développées par de jeunes entreprises innovantes de la région des Hauts de France. Nous reconduirons également un certain nombre d'actions civiques qui ont fait leurs preuves en 2021, telles que la collaboration avec l'association Atout Face et la préfecture dans le cadre d'un projet d'insertion professionnelle, ou la campagne de collecte de denrées non périssables lors de la semaine la Banque alimentaire, ou encore la mobilisation citoyenne contre la solitude avec le concours des Petites frères des Pauvres. Notre volonté sera également de poursuivre notre engagement sur les thèmes de la diversité, de l'inclusion, et de l'aide aux personnes en situation de faiblesse, sous différentes formes. En interne, le bien-être de nos collaborateurs et le développement du capital humain resteront les priorités.

EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

nous renforcerons la place de la RSE dans les critères d'évaluation utilisés pour choisir nos sous-traitants et fournisseurs, en formalisant davantage nos exigences dans ce domaine. Nous chercherons également à consolider notre démarche RSE en exploitant davantage les outils et méthodologies existantes, afin de pouvoir ajuster nos priorités, mieux mesurer notre impact au cours des années à venir, et ainsi créer des conditions favorables pour progresser. Notre engagement en matière de développement durable s'inscrivant par nature dans un temps long, les processus d'auto-évaluation continue permettant de mesurer la qualité de notre démarche RSE seront amenés à occuper une place essentielle.

Ces nouvelles actions s'inscriront toutes dans le cadre de la stratégie RSE décrite précédemment : elles respecteront notamment la hiérarchie définie en matière de priorités et resteront adaptées à nos moyens. Seront privilégiées celles répondant le mieux aux critères les plus importants pour nous, qui pour rappel sont les suivants :



au sein de notre écosystème de référence, en particulier local

Enfin, nous veillerons en 2022 à prendre en considération les recommandations émises en 2021 par le LEEM dans son "Guide à destination des entreprises du médicament" qui présente les engagements des entreprises du médicament en matière de développement durable. L'intérêt de bâtir une partie de notre stratégie future à partir de ce guide réside dans la qualité et la spécificité du travail engagé par le LEEM à la suite de la loi PACTE, invitant les entreprises du secteur à réinterroger leur rôle dans la société (i) à partir de deux référentiels internationaux incontournables (ii) de manière spécifique au secteur pharmaceutique. Le guide présente 6 axes, 16 engagements, 34 objectifs et davantage encore d'actions spécifiques que le secteur peut mener pour contribuer aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODDs) adopté en septembre 2015 par les Nations Unies. Chacun des engagements présentés est mis en concordance avec ces ODDs, ainsi qu'avec le référentiel ISO26000 LEEM, déclinaison par le LEEM de la norme ISO26000 (unique norme internationale définissant les principes et thèmes que recouvrent la RSE, et décrivant de quelle manière les organisations peuvent contribuer au développement durable).

Retrouvez-nous sur :

notre site internet

notre site carrières

notre site Investisseurs et Médias

contact@genfit.com

LinkedIn

Twitter

Pour échanger sur des projets en lien avec la responsabilité sociétale :

rse@genfit.com

GENFIT SA - Siège Social : Parc Eurasanté - Lille Métropole - 885, avenue Eugène Avinée - 59120 Loos - France
GENFIT Corp. : 45 Prospect Street - Suite 214 - Cambridge, MA 02139 - USA
Société Anonyme à Conseil d'Administration au capital de 12.453.872,25 € (mai 2022)
APE 72 11Z • RCS Lille Métropole B 424 341907

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021