

RAPPORT

RSE

2021

ORGANON & Co.



TABLE DES MATIÈRES

04 Le mot du Président et du
Conseil d'Administration

06 À propos d'Organon

20 Responsabilité Sociale

44 Environnement

55 Gouvernance

72 Annexes : Tableaux de performance, Indice de la GRI,
Normes SASB et Pacte mondial des Nations Unies





Déclarations prospectives

Ce rapport contient diverses déclarations prospectives telles que définies par le U.S. Private Securities Litigation Reform Act de 1995. Ces déclarations portent sur des projets, des objectifs, des intentions et des attentes de la Direction en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Ces déclarations prospectives peuvent être par exemple identifiées par les termes " s'attendre à ", " avoir l'intention de ", " anticiper ", " prévoir ", " croire ", " chercher à ", " estimer ", ou " vouloir ". Il s'agit d'anticipations basées sur des convictions et attentes valables lors de la rédaction de ce rapport. En fonction d'un certain nombre de facteurs et d'incertitudes, les résultats effectifs pourraient être amenés à s'en écarter sensiblement. Organon ne prend aucun engagement de mise à jour de ces déclarations prospectives, que ce soit à la suite de nouvelles informations ou d'événements futurs. D'autres facteurs susceptibles d'entraîner des résultats sensiblement différents de ceux décrits dans les déclarations prospectives figurent dans les documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC), dont le rapport annuel de la société sur le formulaire 10-K pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, et les autres dossiers, sont disponibles sur son site Internet (www.sec.gov).

Le mot du Président



Chers Partenaires,

En juin 2021, c'est avec l'ambition de répondre à un besoin sociétal urgent tout en construisant les bases solides d'une entreprise durable, que nous sommes devenus une société indépendante.

Nous nous sommes lancés avec une priorité : répondre aux besoins médicaux non satisfaits des femmes, et une vision : améliorer la santé de chaque femme pour que chaque jour soit un meilleur jour.

Durant cette première année, nous avons démontré que nous étions capables d'atteindre nos objectifs stratégiques tout en réalisant des avancées significatives dans le développement de médicaments et solutions pour répondre aux besoins les plus pressants des femmes, partout dans le monde.

Grâce à nos 9 300 collaborateurs – « fondateurs » – qui se sont engagés pour une santé au féminin, nous avons créé une solide culture d'entreprise basée sur nos valeurs, qui nous pousse à aller de l'avant.

Ainsi, nous avançons tous ensemble, guidés par notre ambition : accompagner les femmes et jeunes filles à se réaliser grâce à une meilleure santé. En luttant contre les inégalités en matière de santé, nous construisons un avenir plus durable pour les femmes, les familles, l'économie et la société. Cette mission est une partie intégrante de notre vision et de notre stratégie d'entreprise et représente le fondement de notre responsabilité sociale et environnementale (RSE). Notre Conseil d'administration supervise notre stratégie RSE et, avec notre Comité exécutif, veille à ce que celle-ci soit adoptée et mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.

En ancrant notre mission et nos principes RSE au cœur de notre fonctionnement, nous avons créé une entreprise unique en son genre. Le rapport qui suit détaille les réalisations accomplies dès notre première année d'activité, ainsi que les objectifs que nous nous sommes fixés pour les années à venir.

Nous nous réjouissons de l'intérêt que vous portez à Organon dans sa vision d'améliorer la santé des femmes dans le monde.

Kevin Ali
Président



Le mot du Conseil d'administration



Chers Partenaires,

Au nom du Conseil d'administration d'Organon, nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à notre laboratoire et sommes fiers de vous présenter notre premier rapport RSE.

Depuis le spin-off de l'année dernière, le Conseil d'administration a activement participé au développement de notre stratégie RSE. La diversité de ses membres apporte des compétences, des perspectives et des expériences de vie très variées. Ce qui ne varie cependant pas, c'est la conviction que la RSE est clé pour la performance financière de notre entreprise et sa capacité à réaliser sa mission.

Le Comité RSE du Conseil d'administration s'est particulièrement engagé dans l'orientation de cette stratégie et dans la supervision de son développement. Ce comité a été choisi à la conviction que la gouvernance d'Organon doit prendre en compte les risques et les opportunités sociaux et environnementaux.

Bien qu'il ne se soit écoulé qu'un an depuis le spin-off, le Comité RSE a déjà évalué les grandes priorités RSE avec la Direction, notamment en lien avec l'amélioration de l'accès à nos médicaments, le contrôle qualité de nos produits, la gouvernance et le contrôle de l'engagement politique et, bien sûr, notre empreinte environnementale et nos ambitions en matière de développement durable.

Le Comité « Talents » du Conseil d'administration a également joué un rôle important dans le développement et la mise en œuvre rapide de la stratégie RSE d'Organon, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Entre autres, il a porté une attention particulière à la culture de l'entreprise, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, aux indicateurs d'engagement des collaborateurs et aux programmes de rémunération.

En décembre 2021, le Comité RSE, le Comité Talents, ainsi que l'ensemble du Conseil d'administration, ont approuvé la stratégie RSE proposée pour Organon, incluant des objectifs à long terme et des indicateurs clés. Dans le cadre des discussions, la Direction a fourni au Conseil d'administration les recommandations des principaux actionnaires, des collaborateurs, d'experts externes et de décideurs politiques.

Parce que la stratégie RSE d'Organon fait partie intégrante de la stratégie d'entreprise, elle va continuer à évoluer au gré de nos activités. Cependant, dans le cadre de notre engagement fondateur visant à répondre aux besoins de santé des femmes, Organon continuera à se fixer des objectifs RSE ambitieux, à prendre les mesures nécessaires pour les atteindre et à préserver la transparence avec ses parties prenantes. Nous avons la conviction que ces objectifs non financiers contribuent à la création de valeur à long terme et à l'amélioration de la santé des femmes, des familles et de la société. Il s'agit de la raison d'être d'Organon, et nous nous réjouissons de pouvoir rendre compte de nos progrès futurs.

Carrie Cox

Présidente du Conseil d'administration
Présidente du Comité Talents

Robert Essner

Président du Comité RSE





À PROPOS D'ORGANON

Organon : 2021 en chiffres

La responsabilité sociale au féminin

L'innovation au service de la santé des femmes :

Nous sommes un laboratoire pharmaceutique international engagé pour la santé des femmes. Nos solutions thérapeutiques sont notamment concentrées sur 4 domaines clés de la santé au féminin : contraception, fertilité, affections maternelles, et pathologies exclusivement féminines.

Innovation et accessibilité

140

marchés sur lesquels nos produits sont accessibles

69

pays à faible revenu éligibles à l'initiative "Her Promise Access Initiative"

60

solutions thérapeutiques variées

5

acquisitions ou accords de licence conclus pour élargir notre portefeuille en santé des femmes

Diversité et engagement des fournisseurs

25%

d'augmentation de nos achats réalisés auprès de fournisseurs choisis sur des critères de diversité d'ici 2025, versus 2021. L'impact économique et la création d'emplois seront suivis à l'aide d'indicateurs avancés

A minima 5

fournisseurs, nouveaux ou existants, seront invités à rejoindre un programme de développement et de mentorat

La responsabilité environnementale au féminin

Nous cherchons à réduire notre impact environnemental par une utilisation raisonnée de l'énergie, de l'eau et des matières premières.

75%

des déchets d'exploitation sont réutilisés, recyclés ou valorisés

50%

de nos sites de production ont lancé des projets de biodiversité

57 899

tonnes métriques de CO2e pour les émissions de gaz à effet de serre (GES) de scope 1 et 2

781 663

gigajoules (GJ) d'énergie totale consommée sur nos 6 sites

La gouvernance au féminin

Executive Leadership Team oversees ESG-related issues. Notre Conseil d'administration et notre Comité exécutif supervisent les sujets relatifs à la RSE.

Collaborateurs – nos « Fondateurs »

89%*

"sont fiers de travailler chez Organon et se sentent valorisés"

86%*

"estiment que leur travail leur donne un sentiment d'accomplissement personnel"

50%*

sont des femmes

Communautés

+9,5M\$

de médicaments biosimilaires donnés à des patients éligibles aux États-Unis

69%

de femmes au conseil d'administration : le taux le plus élevé de tous les laboratoires pharmaceutiques du S&P 500*

46%

des administrateurs issus de groupes minoritaires sous-représentés

12

directeurs indépendants

Toutes les données d'Organon courent du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021 et ne sont pas annualisées. Les chiffres relatifs à l'environnement concernent l'ensemble de l'année 2021.

*Les effectifs sont en date du 31 décembre 2021.

** Indice Spencer Stuart du secteur de la santé 2021 : [2021 U.S. Stuart Board Index](#)



Nous sommes un laboratoire pharmaceutique global issu du spin-off de Merck & Co, Inc., Rahway, New Jersey, Etats-Unis (MSD en dehors des Etats-Unis et du Canada). Notre vision est d'améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour, grâce à l'innovation, l'accessibilité et l'élargissement des solutions thérapeutiques afin de répondre aux besoins des femmes et améliorer leur quotidien.

Partout dans le monde, les femmes sont confrontées à des besoins médicaux insatisfaits. Pourtant, très peu de laboratoires investissent dans la santé des femmes. C'est pourquoi nous nous engageons là où les besoins sont les plus pressants et où nous considérons que les solutions disponibles sont insuffisantes pour répondre aux besoins des patientes.

Nous avons identifié trois champs d'action principaux pour améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour :

Santé des femmes

Nous savons que les femmes sont essentielles à un monde en meilleure santé. Pour cela, elles ont besoin de solutions thérapeutiques adaptées. C'est pourquoi nous nous appuyons sur notre savoir-faire dans le domaine de la santé de la reproduction et de la fertilité, pour développer une offre de soins qui réponde aux besoins en santé des femmes.

Biosimilaires

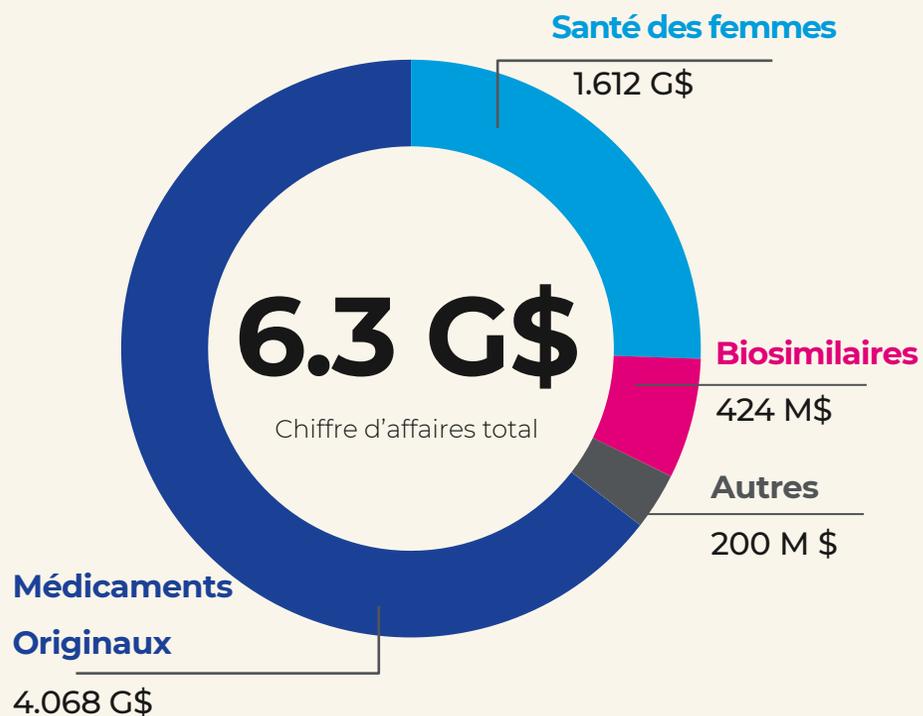
Les biosimilaires, médicaments référencés comme étant hautement similaires aux médicaments biologiques de référence, sont utilisés pour traiter des pathologies graves et offrent une alternative de traitement à moindre coût, ce qui peut contribuer à élargir l'accès aux médicaments biologiques.

Médicaments originaux

Notre portefeuille de médicaments originaux a une longue histoire et couvre des domaines cruciaux tels que les pathologies cardiovasculaires, respiratoires, dermatologiques, la gestion de la douleur... et plus encore.



Répartition du chiffre d'affaires de 2021



Les activités d'Organon comprennent les portefeuilles de produits suivants :

Santé des femmes



Biosimilaires



Médicaments Originaux



Nous développons une **activité durable** au service d'un enjeu sociétal essentiel

Nos produits ont généré un chiffre d'affaires de 6,3 milliards de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, dont près de 80 % en dehors des États-Unis. Notre siège social est situé à Jersey City, NJ aux États-Unis, et nous disposons de sites de production au Brésil, au Royaume-Uni, en Belgique, aux Pays-Bas, en Indonésie et au Mexique.

Depuis juin 2021, nous avons fait des avancées considérables pour concrétiser notre vision pour la santé des femmes. Au cours de notre premier exercice, nous avons acquis ou signé 5 accords de licence pour des produits visant à répondre à un besoin médical mal couvert. Notre première acquisition, le système Jada®, est un dispositif médical destiné au contrôle et au traitement des hémorragies du post-partum lorsqu'un traitement conservateur est justifié.

Plus récemment, en mars 2022, nous avons conclu un accord avec le laboratoire Daré Bioscience pour acquérir les droits mondiaux de Xaciato™ (gel vaginal à base de phosphate de clindamycine, 2%). La transaction devrait être finalisée au cours du deuxième trimestre 2022. Xaciato™ est un médicament approuvé par la FDA pour le traitement de la vaginose bactérienne (VB) chez les femmes âgées de 12 ans et plus. La VB est la cause la plus courante de vaginite dans le monde et on estime qu'elle touche environ 21 millions de femmes aux États-Unis.

Ces traitements viennent renforcer une solide base de plus de 60 médicaments et solutions thérapeutiques couvrant un large éventail de domaines pathologiques : contraception, fertilité, maladies cardiovasculaires, cancers, allergies et asthme.

\$6.3

chiffre d'affaires

80%

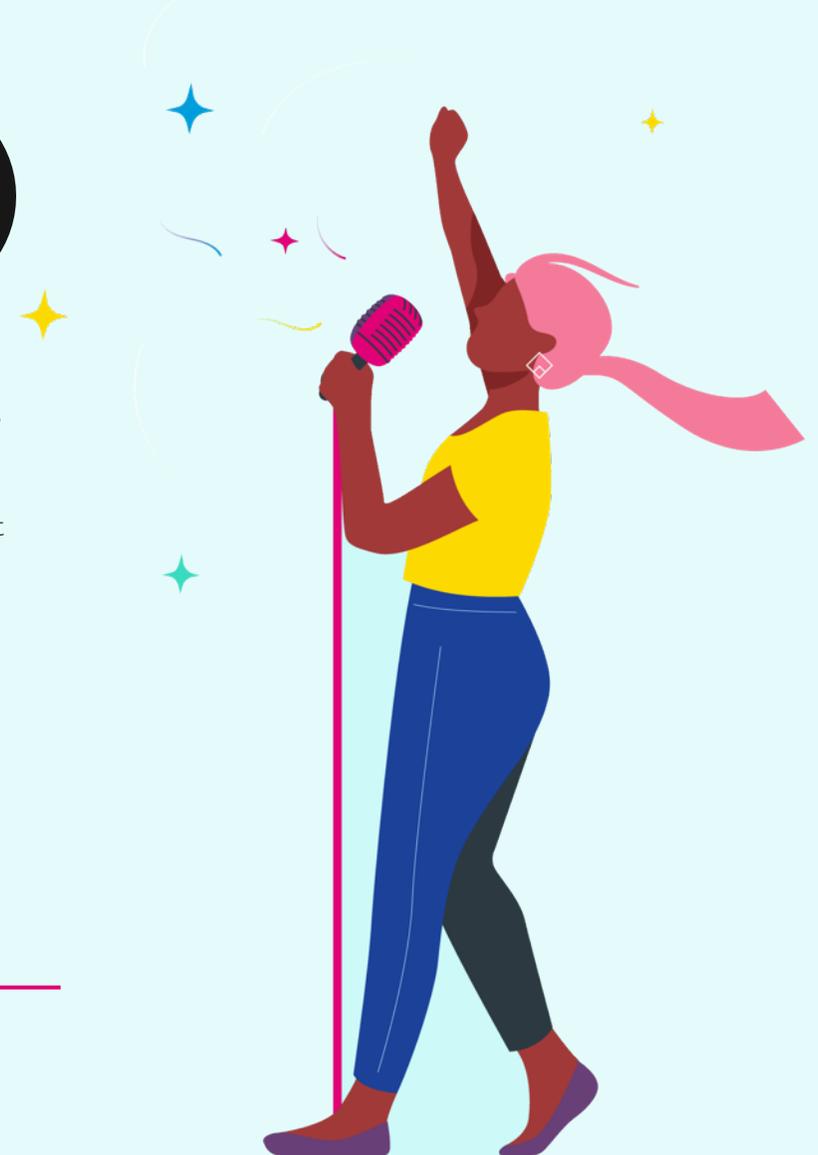
du chiffre d'affaires réalisé en dehors des États-Unis

6

sites de production

60

produits de santé dans diverses aires thérapeutiques



Notre ambition. Sa réalisation. La santé au féminin.

Chaque femme porte en elle la promesse d'un monde en meilleure santé.

Parce que les femmes portent la responsabilité de la santé des générations futures, c'est de leur santé à elles que dépend l'avenir du monde. S'engager pour la santé des femmes et l'accès équitable aux soins, c'est contribuer à un avenir durable.

Chez Organon, notre vision est d'améliorer la santé de chaque femme, et faire que chaque jour soit un meilleur jour. Grâce à des partenariats internationaux, nous développons des solutions adaptées aux besoins spécifiques des femmes et agissons pour que toutes puissent y avoir accès, où qu'elles soient et quelle que soit leur situation.

Notre raison d'être fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise, car c'est avec des solutions innovantes et en luttant contre les inégalités d'accès aux soins que nous permettons aux femmes de tenir la promesse d'un monde en meilleure santé.



Nos valeurs

Le travail que nous accomplissons chaque jour est guidé par nos valeurs :

Be real.

Authenticité et
transparence.

Own it.

Responsabilité et
intégrité.

Rise together.

Collaboration.

Keep moving.

Entrepreneuriat et
résilience.

Bring your fire.

Passion.

We all belong.

Diversité et inclusion.

Et avant toute chose, agir avec intégrité.

Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes

Nous savons que les femmes sont essentielles à un monde en meilleure santé.



Notre stratégie RSE contribue à la réalisation de notre vision d'entreprise —**améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour**—et guide nos activités au quotidien. Nous privilégions les enjeux les plus importants pour nos parties prenantes, notre activité et, surtout, les femmes du monde entier.

Ce premier rapport RSE a été élaboré sur la base des normes de reporting définies par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) de la Value Reporting Foundation, la Global Reporting Initiative (GRI) et les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. La priorisation des enjeux a été effectuée à l'aide de la plateforme Datamaran®, un logiciel permettant l'identification et le suivi des risques RSE sur la base d'un processus d'analyse dynamique d'un grand volume de données réelles.

Cette plateforme nous a permis d'identifier les enjeux RSE les plus pertinents pour notre secteur d'activité que nous avons complétés en réalisant des entretiens approfondis avec des collaborateurs représentant les différentes fonctions et zones géographiques de l'entreprise ainsi qu'avec un échantillon représentatif des 15 principaux investisseurs. Ce travail d'identification des priorités a été mené en étroite collaboration avec nos principaux responsables fonctionnels et en dialogue constant avec les Comités de direction et RSE du Conseil d'administration.

Notre liste d'enjeux prioritaires reflète ces contributions et grâce à cette approche fondée sur la priorisation, nous pouvons mener **une stratégie RSE pertinente et capable de s'adapter aux événements extérieurs**, à l'évolution de l'activité, aux attentes des parties prenantes et à nos résultats financiers.

Notre engagement pour l'amélioration continue de notre performance RSE, de sa transparence et de son suivi s'applique au présent rapport et à ceux qui vont suivre. La période couverte par ce premier rapport court du 2 juin 2021 (date du spin-off) au 31 décembre 2021. Sauf indication contraire, les données et les taux s'y réfèrent. Le rapport couvre l'ensemble de l'entreprise Organon avec toutes ses entités juridiques. Toutes les données financières sont en dollars américains. Les pages qui suivent présentent, pour chacun de 3 piliers RSE, les progrès déjà réalisés, nos aspirations et nos engagements pour l'avenir.



NOS ENJEUX RSE

Un engagement



SOCIAL

Pour l'équité

Répondre aux besoins médicaux non satisfaits des femmes, contribuer à garantir un accès durable à nos produits et créer un sentiment d'appartenance chez nos collaborateurs et partenaires

- Accès et accessibilité financière
- Accès aux traitements et soins de santé
- Relations avec les communautés
- Pratiques commerciales
- Diversité, équité, inclusion et appartenance
- Santé et sécurité des collaborateurs
- Innovation et technologie
- Droit du travail
- Qualité, sécurité et intégrité des produits
- Conception et gestion du cycle de vie des produits
- Risques de santé publique
- Consommation et production responsables
- Gestion des ressources humaines

ENVIRONNEMENT

Pour la planète

Renforcer notre ambition d'atteindre le zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) et intégrer les principes de gestion de l'eau et d'économie circulaire dans notre modèle économique.

- Émissions dans l'air
- Gestion des risques liés au changement climatique
- Impacts écologiques
- Gestion de l'énergie
- Émissions de GES
- Capital naturel
- Transition vers les énergies renouvelables et alternatives
- Gestion des déchets et des matières dangereuses
- Gestion de l'eau et des eaux usées

GOVERNANCE

Pour la confiance

Favoriser une supervision forte par le Conseil d'administration et renforcer notre engagement pour la transparence, l'éthique, la conformité, la confidentialité et la qualité de nos produits.

- Résilience du modèle économique
- Comportement anticoncurrentiel
- Protection des données et de la vie privée
- Éthique des affaires
- Éthique de la recherche et du développement (R&D)
- Structures et mécanismes de gouvernance
- Droits de l'homme
- Gestion du cadre juridique et réglementaire
- Gestion des impacts locaux
- Risques physiques et sociopolitiques
- Pratiques commerciales et enregistrement des produits
- Gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement
- Transparence



NOTRE APPROCHE DE LA RSE

Nos objectifs

Un engagement qui se réalise à travers les objectifs suivants :

Élargir l'accès aux traitements et aux soins de santé



Innovier pour la santé des femmes



Diversité, équité, inclusion et appartenance



Gestion environnementale



Respecter la confiance



En collaboration avec nos partenaires, nous voulons prévenir 120 millions de grossesses non désirées d'ici 2030.

Nous prévoyons de proposer un accès abordable à la contraception pour à 100 millions de femmes dans des pays à revenus faibles ou intermédiaires, d'ici 2030.

Nous voulons redéfinir la façon dont nous innovons pour la santé des femmes en priorisant les activités de développement préclinique et clinique sur les besoins de santé non satisfaits.

Nous travaillerons avec nos partenaires à l'élargissement de l'accès aux traitements améliorant la santé des femmes afin qu'elles puissent se réaliser.

- En collaboration avec les autorités sanitaires, nous prévoyons d'élargir l'accès au système Jada pour traiter les hémorragies du post-partum, sur les marchés développés et en développement.
- Nous nous efforcerons de développer des solutions d'accessibilité et de formation pour réduire les besoins non satisfaits en matière de fertilité.

Nous voulons parvenir à la parité hommes-femmes à tous les niveaux du groupe d'ici 2030.

- Nous nous efforçons de maintenir la parité globale tout en augmentant le nombre de femmes occupant des postes de direction intermédiaires ou exécutifs.

Nous visons l'équité salariale.

- Avec l'aide d'experts en économie et en droit, nous menons une étude sur l'équité salariale dans deux de nos plus gros marchés en 2022 (les États-Unis et le Royaume-Uni).

Nous voulons contribuer à la transition vers une économie bas carbone, en visant le zéro émission pour nos activités, à travers notre chaîne d'approvisionnement.

- D'ici 2025, nous visons une réduction de >25% des émissions de GES de scope 1 et 2 par rapport aux niveaux ajustés de 2020.
- D'ici 2025, nous souhaitons engager > 70 % de nos dépenses fournisseurs auprès d'acteurs ayant un programme de réduction des émissions de GES.

D'ici 2050, nous voulons intégrer les principes de gestion durable de l'eau et d'économie circulaire dans notre modèle économique.

- D'ici 2025, nous visons une réduction de >5% de l'utilisation de l'eau dans nos activités par rapport aux niveaux ajustés de 2020 et que >70 % de nos dépenses fournisseurs soient engagées auprès d'acteurs ayant un programme de réduction de la consommation d'eau.
- D'ici 2025, nous souhaitons réutiliser, recycler ou valoriser >80 % de nos déchets opérationnels.

Nous nous engageons à respecter les plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité dans toutes nos activités.

Les membres de notre Conseil d'administration présentent un large spectre de compétences et d'expérience, ainsi qu'une diversité et une parité exceptionnelles dans le secteur de la santé. Ce sont des caractéristiques que nous souhaitons préserver pour les années à venir.



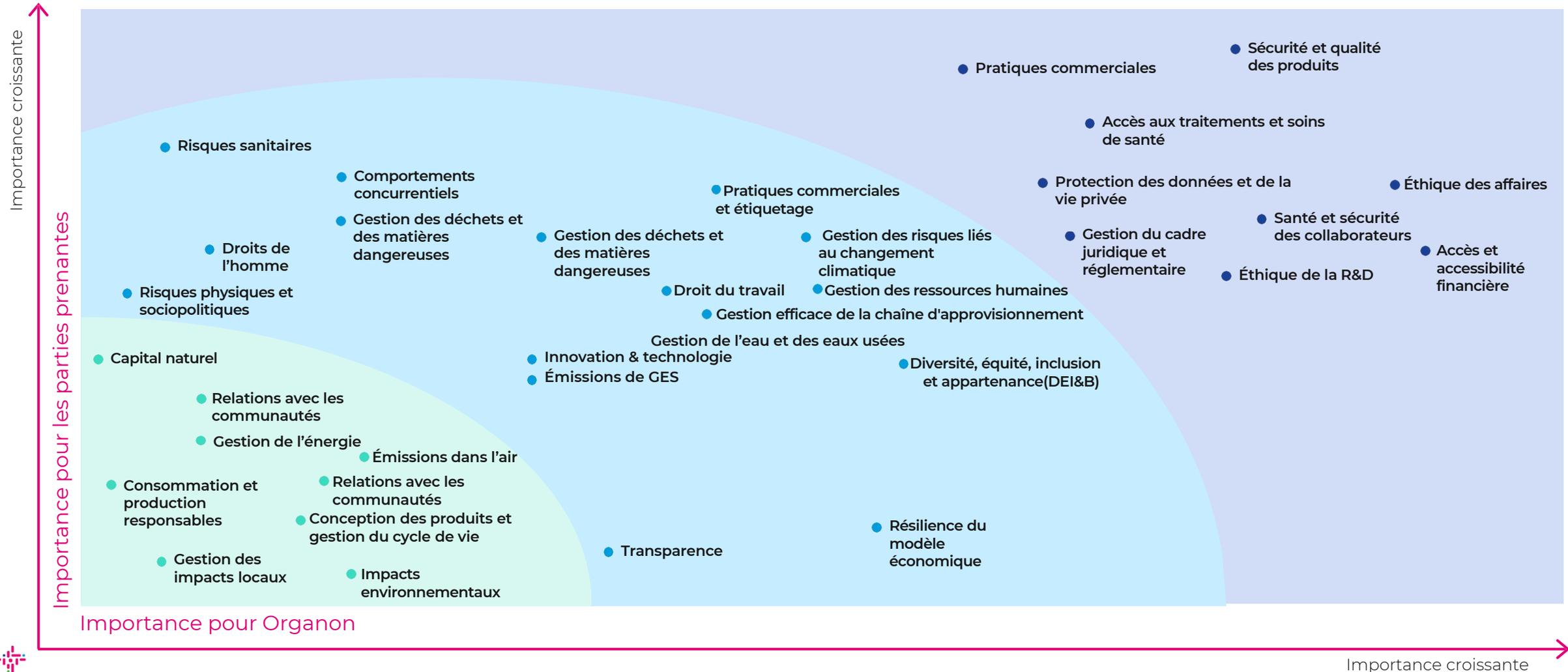
² Baseline will be adjusted to normal (non-COVID) circumstances.

NOTRE APPROCHE DE LA RSE

Notre stratégie RSE s'appuie sur un processus de hiérarchisation des enjeux prioritaires pour notre entreprise et pour nos parties prenantes. Les résultats de cette analyse sont présentés dans la matrice de matérialité RSE ci-dessous, en fonction de leur degré d'importance pour nos parties prenantes et de leur potentiel impact économique.

Niveau 3 Niveau 2 Niveau 1

Matrice de matérialité RSE

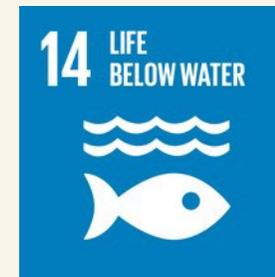
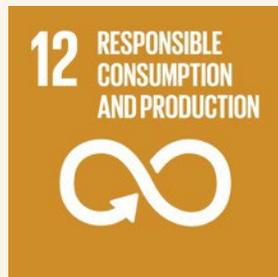


NOTRE APPROCHE DE LA RSE

Alignement avec les ODD de l'ONU

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté en 2015 par l'ensemble des États membres de l'ONU, constitue un schéma directeur partagé pour l'humanité et la planète. Les 17 [objectifs de développement durable \(ODD\) de l'ONU](#) représentent un appel à l'action universel invitant le monde à s'unir pour œuvrer à un monde plus prospère, plus inclusif, plus durable et plus résilient.

Nous soutenons ces ODD en alignant notre mission sur l'ODD 3 (bonne santé et bien-être) et l'ODD 5 (égalité entre les sexes), l'ODD 6 (eau propre et assainissement), l'ODD 7 (énergie propre et abordable), l'ODD 8 (travail décent et croissance économique), l'ODD 10 (réduction des inégalités), l'ODD 12 (consommation et production responsables), l'ODD 13 (lutte contre les changements climatiques), l'ODD 14 (vie aquatique) et l'ODD 17 (partenariats pour la réalisation des objectifs).



Gouvernance RSE

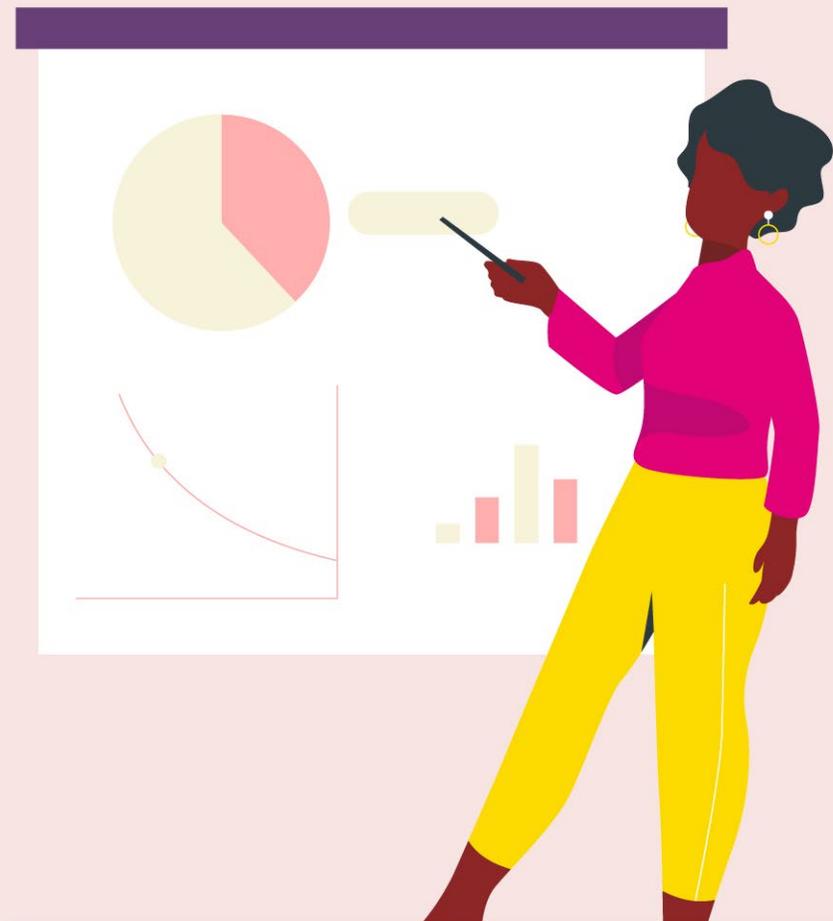
Garantir l'éthique et la transparence de nos activités nécessite une coopération à tous les niveaux de l'entreprise, de tous les collaborateurs jusqu'à nos actionnaires et administrateurs.

Notre stratégie RSE est encadrée au plus haut niveau par le Comité RSE du Conseil d'administration. Il supervise et émet des recommandations sur la RSE et toutes les questions relatives au développement durable liées à l'activité de l'entreprise.

Notre stratégie RSE, élaborée en 2021, résulte de la collaboration entre le Comité RSE, le Conseil interne interfonctionnel Affaires publiques et RSE, les principaux actionnaires, des experts externes en santé des femmes et nos collaborateurs. Sur la base des contributions de ces parties prenantes et de la matrice de matérialité des enjeux RSE, nous avons défini des objectifs à court et long terme. Le Comité exécutif a étudié et validé ces objectifs et la stratégie RSE a été approuvée en décembre 2021 par le Comité RSE, le Comité Talents et l'ensemble du Conseil d'administration.

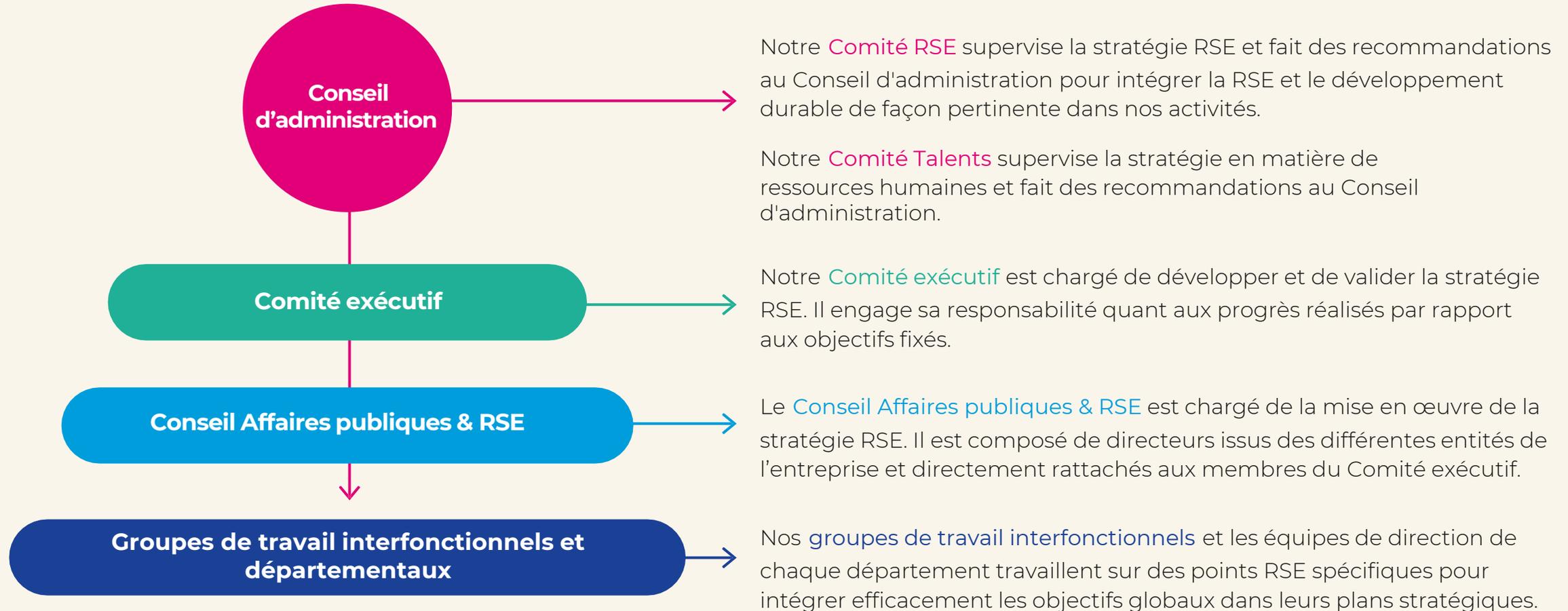
Le Comité RSE supervise la gouvernance d'entreprise, notamment les méthodes, les politiques et les procédures du Conseil d'administration et de ses Comités. Il examine par ailleurs la taille, la structure et les besoins du Conseil d'administration et de ses Comités, recommande des candidats pour y siéger et joue un rôle dans la surveillance des risques et de la conformité liés à la RSE, notamment en matière de santé et de sécurité environnementale, de contrôle qualité et d'engagement politique.

L'ensemble du Comité exécutif est responsable du développement et de la révision de la stratégie RSE et doit rendre compte des progrès réalisés sur la base des objectifs définis. La Vice-Présidente RSE et affaires externes, est rattachée au Président et fait partie du Comité exécutif. Elle dispose d'une équipe RSE dédiée et transversale pour s'assurer que des progrès sont réalisés pour chacun des objectifs et que le reporting est fait en temps voulu et de manière transparente. En outre, le Conseil RSE, composé de cadres fonctionnels de l'ensemble de l'entreprise, rattachés à des membres du Comité exécutif, met en œuvre la stratégie RSE. Certains aspects de la performance RSE sont aussi inclus dans le tableau de bord de l'entreprise, sur lequel reposent les programmes d'intéressement annuels.



GOUVERNANCE RSE

Structure de la gouvernance RSE



RESPONSABILITÉ SOCIALE

Be Real
Keep Moving
Bring Your Fire

Own It
Rise Together
We All Belong

La santé est au cœur du développement durable - pour l'individu, les communautés et la société - et l'équité des genres est un important indicateur de croissance économique. Pourtant, nombreux sont les endroits dans le monde où la santé des femmes n'est pas une priorité.

Chez Organon, nous aspirons à aider les femmes à se réaliser en menant des vies plus saines et plus autonomes. Pour atteindre cet objectif, nous utilisons diverses approches ; notamment, l'innovation au service de la santé des femmes, le renforcement de l'accès aux médicaments et autres solutions thérapeutiques et la promotion de l'équité au sein - et hors - de l'entreprise.



L'innovation au service de la santé des femmes

Nous sommes l'une des rares entreprises pharmaceutiques spécialisées dans l'innovation thérapeutique pour les femmes et nous privilégions les domaines où de réelles lacunes existent.

Nos activités de R&D et de croissance externe sont basées sur 4 piliers de la santé des femmes : la contraception et la fertilité ; les affections maternelles et péri-partum telles que l'hémorragie post-partum, la prééclampsie et le travail prématuré ; les maladies spécifiquement féminines comme l'endométriose, les fibromes, le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et la vaginose bactérienne ; et la ménopause. Ces activités pourront éventuellement être étendues aux maladies qui touchent disproportionnellement les femmes. Notre portefeuille de produits, plus particulièrement nos médicaments originaux, génère des flux importants de trésorerie, permettant de financer la recherche et l'innovation, ainsi que les programmes d'accès.

En complément du système *Jada*, nous étudions les moyens de prévenir les naissances prématurées ainsi que leurs complications et risques pour la santé des mères et des bébés. À cette fin, nous avons signé un accord de licence pour l'ebopirant avec le laboratoire biopharmaceutique ObsEva, spécialisé dans l'amélioration de la santé reproductive des femmes. L'ebopirant est un médicament développé dans le traitement du travail prématuré par la réduction de l'inflammation et des contractions utérines. En cas d'autorisation, il pourrait représenter une innovation majeure pour cette affection courante et grave.

Nos objectifs d'innovation pour la santé des femmes

Nous voulons redéfinir la façon dont nous innovons pour la santé des femmes en priorisant les activités de développement préclinique et clinique de solutions pour les besoins de santé non satisfaits.

En collaboration avec nos partenaires, nous nous efforcerons d'améliorer l'accessibilité aux traitements en faveur de la santé des femmes, pour qu'elles puissent se réaliser.

En partenariat avec les autorités sanitaires, nous prévoyons d'étendre l'accès au système *Jada* pour traiter les hémorragies post-partum, à l'ensemble de nos marchés – y compris aux régions en développement.

Nous travaillons à des solutions abordables et des formations pour réduire les besoins non satisfaits en matière de fertilité.



L'INNOVATION AU SERVICE DE LA SANTÉ DES FEMMES

Des solutions sont nécessaires pour le traitement de l'hémorragie du post-partum

L'hémorragie du post-partum est l'une des complications post-accouchement les plus courantes, avec une fréquence plus élevée dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (PRFM). Ceci s'explique par des facteurs tels que le manque d'accès aux soins, la pénurie de personnel soignant, de compétences nécessaires et de ressources.

Pour répondre à ce besoin, les étudiants de l'Université Polytechnique de Californie ont mené un projet d'étude des HPP, au cours duquel ils se sont vite rendu compte que le traditionnel tamponnement par ballon utérin - se dilatant à l'intérieur de l'utérus pour arrêter l'hémorragie - empêchait les contractions naturelles qui pourtant aident à réduire ou arrêter l'hémorragie.

Ils ont donc développé le système *Jada* qui utilise une légère aspiration pour induire une contraction physiologique de l'utérus permettant de maîtriser et de traiter les saignements utérins anormaux ou les hémorragies du post-partum.

Bien que l'objectif initial de l'équipe ait été de développer une solution pour les PRFM, le dispositif a d'abord été autorisé aux États-Unis.

Le travail de l'équipe de développement actuelle est de le rendre accessible aux patientes du monde entier pour améliorer la santé de chaque femme, et pour que chaque jour soit un meilleur jour.

Afin de le rendre accessible à des établissements défavorisés et à des praticiens aux niveaux de compétences divers, il a fallu innover en prenant en considération l'impact de l'accès aux soins sur l'utilisation du dispositif médical. Les besoins et les exigences spécifiques dans les milieux défavorisés sont actuellement étudiés pour pouvoir déterminer la solution optimale pour faire baisser les taux élevés d'hémorragies du post-partum dans les PRFM.

Aux États-Unis, le taux d'hémorragies du post-partum atoniques a augmenté régulièrement au cours des dernières années avec une proportion plus importante de complications pour les femmes de couleur. C'est pourquoi, dans le cadre d'un projet pilote d'accessibilité, nous avons gratuitement équipé 5 centres médicaux de quartiers défavorisés accueillant principalement des patients de couleur, locaux et à faibles revenus, et a offert des programmes de formation complets au personnel des services d'obstétrique.

Le système *Jada* offre une solution alternative pour aider les professionnels de santé à résoudre un problème récurrent. Ainsi, plus de 40 patientes ont pu être traitées sur les 5 centres.

De plus, des enseignements essentiels sur la façon de mieux servir ce type d'établissements ont été mis en évidence ; par exemple, les différentes dynamiques des effectifs, nécessitant une approche pédagogique adaptée. Ces enseignements doivent permettre d'améliorer l'accessibilité et optimiser la formation pour de tels établissements.

Les possibilités offertes par le système *Jada* dans le traitement de l'hémorragie du post-partum sont considérables. Il est impératif de mettre cette solution thérapeutique à la disposition de toutes les femmes qui en ont besoin, pour leur permettre de vivre en meilleure santé et se réaliser.



L'INNOVATION AU SERVICE DE LA SANTÉ DES FEMMES

Partenariats pour l'innovation

Notre réseau de R&D global est en contact avec des centres de recherche universitaires, des start-ups et des acteurs établis pour identifier les médicaments, les outils de diagnostic et les équipements les plus prometteurs. L'objectif est d'accélérer leur développement en leur faisant bénéficier de nos compétences globales en matière de tests cliniques, de sécurité des patients et de conformité réglementaire. Nous avons l'expertise et les moyens pour identifier, développer et faire progresser les solutions thérapeutiques susceptibles de permettre aux femmes du monde entier de vivre pleinement à chaque étape de leur vie.

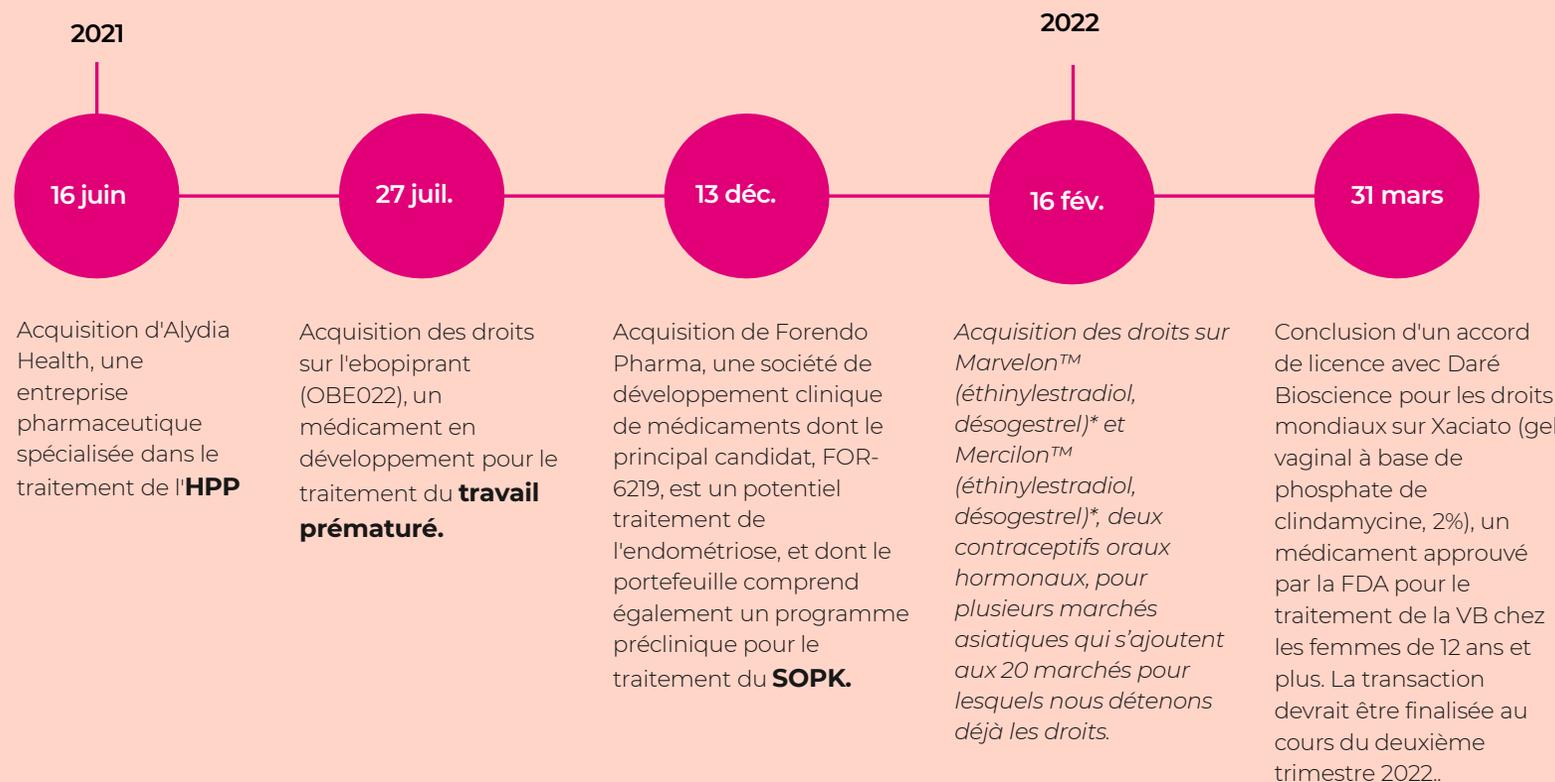
Nous faisons également appel à des partenaires atypiques pour trouver des solutions innovantes à des problèmes apparemment insolubles.

Nous nous sommes par exemple associés à Flat6Labs, une importante société de capital-risque au Moyen-Orient, pour créer et lancer le **Femtech Accelerator Program** qui accompagne des jeunes start-ups dirigées par des femmes dans la santé numérique au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.



Développement de notre portefeuille de solutions pour la santé des femmes

En moins d'un an, nous avons concrétisé 5 transactions permettant une progression significative vers la réalisation notre mission :



* Indique des noms de produits qui ne sont pas disponibles aux États-Unis.

Accès aux traitements et aux soins

Les obstacles à l'accès aux traitements et aux soins pour les femmes peuvent être géographiques, financiers, sociaux, culturels ou politiques. Les faire tomber est un élément décisif pour permettre aux femmes de se réaliser et constitue un pilier essentiel de notre stratégie RSE.

Nos efforts sont concentrés sur les traitements désignés comme prioritaires par le *Access to Medicine Index* - maladies cardiaques, migraines, asthme et méthodes contraceptives – et sur les programmes d'accès aux soins dans les 108 pays qui en ont le plus besoin. Notre initiative phare - Her Promise Access - vise à améliorer l'accès aux méthodes contraceptives pour les femmes des pays à faible revenu.

Nos activités de R&D et de croissance externe sont, quant à elles, axées sur nos 4 piliers de la santé féminine et sur les maladies qui touchent les femmes de manière disproportionnée.

Nos objectifs pour élargir l'accès aux traitements et aux soins

En collaboration avec nos partenaires, nous souhaitons prévenir 120 millions de grossesses non désirées en permettant l'accès à des méthodes contraceptives abordables pour 100 millions de femmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire (PRFM) d'ici 2030..

120M

de grossesses non
désirées évitées

100M

de femmes bénéficiant
d'une contraception
abordable



ACCES AUX TRAITEMENTS ET AUX SOINS

Her Promise Access, une initiative pour améliorer l'accès des femmes à la contraception

Les femmes doivent pouvoir choisir si et quand elles veulent fonder une famille. Grâce à la contraception le nombre de grossesses non désirées diminue, ce qui laisse la possibilité aux femmes d'acquiescer une éducation et une indépendance économique. Par ailleurs, en aidant à espacer les grossesses chez les femmes et à les prévenir chez les adolescentes, elle diminue les risques de complications. Pourtant, les femmes des PRFM n'ont souvent pas accès aux contraceptifs.

Notre initiative Her *Promise Access* collabore avec des organisations du monde entier pour aider les femmes à prévenir les grossesses non désirées. Elle s'inscrit dans le cadre d'un programme global visant à élargir l'accès à la contraception dans 69 pays parmi ceux ayant les revenus les plus faibles.

L'initiative a débuté bien avant le spin-off. C'était en 2012, lors du Sommet de Londres sur la planification familiale, que le programme FP2020 qui réunit les parties prenantes et notamment des Organisations non gouvernementales (ONG), (des agences du gouvernement et des entreprises pharmaceutiques, a été lancé.

Dans le cadre de ce programme, nous collaborons avec des ONG afin de distribuer Nexplanon® (étonogestrel vendu sous le nom d'Implanon NXT™ dans de nombreux pays), un implant contraceptif que l'on place dans le bras de la patiente, ainsi que les contraceptifs et pilules contraceptives Marvelon™, Mercilon™, Cerazette™ et Exluton™.

Plus de 20 millions de femmes ont déjà eu accès à Nexplanon® dans le cadre de notre initiative, ce qui a permis d'éviter :

40M
de grossesses
non désirées



A photograph of a hospital ward. In the foreground, a woman wearing a vibrant pink and orange patterned headscarf and a light pink top is looking towards the right. In the center, a woman in a white hospital gown with a blue pattern is holding a newborn baby wrapped in a pink blanket. The baby is wearing a red hat with yellow and blue patterns and the word 'Happy' written on it. In the background, other patients and staff are visible, some sitting on hospital beds. The scene is brightly lit, suggesting a clean and professional medical environment.

Notre initiative *Her Promise Access* collabore avec des organisations du monde entier pour aider les femmes à éviter les grossesses non désirées.





L'accès aux traitements de l'infertilité

Nous sommes convaincus que chacun doit pouvoir fonder une famille, indépendamment de sa situation géographique, financière ou familiale, de son genre, de son orientation sexuelle ou de ses origines.

Dans de nombreux pays, les femmes rencontrent des difficultés pour accéder aux traitements de l'infertilité, c'est pourquoi nous militons en faveur de réformes politiques visant à garantir l'égalité d'accès à ces traitements partout dans le monde. (Voir la section Gouvernance pour plus d'informations sur nos activités en matière d'affaires publiques).



Une santé accessible et **abordable**

Nous nous engageons pour des traitements plus abordables, afin que la santé soit plus accessible à toutes les femmes. Avec la pandémie de COVID-19 qui a exacerbé les inégalités de genre, notamment en ce qui concerne l'emploi et les revenus des femmes, l'impact sur leur capacité à financer leur santé a été immédiat.

Pour améliorer l'accessibilité aux soins pour les femmes du monde entier, nous collaborons avec des associations militantes, des associations de patients, des ONG, des organisations inter-gouvernementales et des partenaires commerciaux à mettre en place des mécanismes tels que l'éducation à la santé, la formation des professionnels de santé, les services d'assistance et les solutions de financement.

Par ailleurs, dans le cadre de notre stratégie commerciale, nous continuons à faire le focus sur nos médicaments originaux et les biosimilaires, qui offrent des solutions de qualité et abordables aux gouvernements et aux autres payeurs permettant ainsi élargir l'accès aux soins pour les femmes.

Notre portefeuille de 49 médicaments originaux contient à la fois des produits innovants et des marques reconnues depuis des dizaines d'années pour leur efficacité.

Leur valeur est fondée sur leur capacité à répondre à des besoins critiques, chroniques ou aigus, et sur le renom qu'ils ont acquis au fil des ans. Ils constituent ainsi un large éventail de produits thérapeutiques dans la santé cardiovasculaire, respiratoire, dermatologique et dans la gestion de la douleur.

Les brevets de nos médicaments originaux sont, pour beaucoup, expirés mais ils continuent cependant à répondre aux attentes et aux besoins des autorités sanitaires et des professionnels de santé, et à aider des patients aux quatre coins du monde à mieux gérer leur santé, en particulier dans les pays où les produits de marque sont préférés.

Forts de cet héritage, nous saisissons toutes les nouvelles opportunités de répondre à l'évolution des besoins et redynamiser notre présence afin faire bénéficier de ces traitements les personnes qui en ont besoin, en particulier les femmes.



COÛT ET ACCESSIBILITÉ DES TRAITEMENTS THÉRAPEUTIQUES

Les biosimilaires visent à réduire le coût de la santé et améliorer l'accès aux traitements

Nos médicaments biosimilaires nous permettent de proposer une alternative de qualité aux établissements et aux professionnels de santé ainsi qu'aux patients. Un biosimilaire est un médicament qui, comme tout médicament biologique, est produit à partir d'une cellule, d'un organisme vivant ou dérivé de ceux-ci, et dont l'efficacité et les effets indésirables sont équivalents à ceux de son médicament biologique de référence.

Les molécules des médicaments biologiques sont généralement plus grandes et complexes que celles des autres médicaments et servent à traiter un large éventail de pathologies.^{2,3} C'est la classe de médicaments connaissant la croissance la plus rapide au monde, mais elle contribue également à l'augmentation du coût de la santé.^{2,3,4}

Les biosimilaires étoffent l'offre de médicaments biologiques et instaurent une concurrence qui peut permettre de réduire le coût des traitements de maladies graves.^{2,3}

en contribuant à réduire la pression financière sur les systèmes de santé, et par conséquent permettre au plus grand nombre d'accéder à des traitements efficaces. En effet, les biosimilaires ne présentent pas de différence clinique significative par rapport aux biologiques de référence et doivent répondre à des normes strictes pour l'obtention d'une autorisation de mise sur le marché.^{2,3,4}

Nous nous efforçons d'encourager l'adoption des biosimilaires grâce à un engagement et des investissements soutenus pour défendre l'équité de l'accès aux traitements biologiques. Nous pensons qu'il existe d'énormes opportunités actuellement sous-exploitées :

- **Intégrer les biosimilaires dans le cycle de vie des traitements biologiques.**
- **Accroître l'adoption des biosimilaires par les organismes payeurs et les prescripteurs.**

Aux États-Unis, notre programme d'assistance aux patients (PAP) fournit gratuitement des produits biosimilaires à des patients en situation économique précaire. En 2021, cela a représenté un don équivalent de plus de 9,5 millions de dollars par Organon.

DONS AU TITRE DU PAP*

ONTRUZANT®
(trastuzumab-dttb)
pour injection

314K \$

RENFLEXIS®
(infliximab-abda)

9.2M\$

* Le total des dons est calculé sur la base du prix de gros au 14 janvier 2022



² U.S. Food and Drug Administration. Les biosimilaires peuvent être une alternative thérapeutique pour votre patient - en savoir plus. Article sur les biosimilaires publié le 19 octobre 2017. Consulté le 5 janvier 2022. <https://www.fda.gov/drugs/biosimilars/biosimilars-drop-articles>

³ U.S. Food and Drug Administration. Liste des produits biosimilaires. Mis à jour le 28 juillet 2021. Consulté le 5 janvier 2022. <https://www.fda.gov/media/151058/download>

⁴ Agence européenne des médicaments. Médicaments biosimilaires : vue d'ensemble. Consulté le 5 janvier 2022. <https://www.ema.europa.eu/en/human-regulatory/overview/biosimilar-medicines-overview>



Tarification responsable

Nous souhaitons faciliter l'accès aux traitements et aux soins. Cela implique plus d'équité, c'est pourquoi nous voulons globaliser une approche responsable de la tarification de nos produits. Ainsi, toutes les modifications tarifaires, quel que soit le marché, sont soumises à un processus strict de contrôle et de validation.

Nos procédures opérationnelles standard définissent le processus de fixation des prix et notamment l'objectif, la portée, les principes directeurs et les responsabilités des principales parties prenantes. Ce processus comprend une veille du marché par les équipes locales comprenant la finance, le juridique et le Directeur général. Dans certaines circonstances, un contrôle et une validation au niveau global peuvent être requis.



Des approches tarifaires différenciées sont proposées pour favoriser un accès plus large et équitable aux traitements, notamment des tarifs dégressifs pour les PRFM. Dans les pays ayant des besoins importants et dans les zones où le besoin de santé publique est important (marchés à faible revenu et certains marchés à revenu moyen inférieur), nous nous associons à des ONG, aux gouvernements et à d'autres parties prenantes pour proposer Nexplanon à un prix coûtant majoré.

Notre objectif est de rendre nos médicaments aussi accessibles et abordables que possible pour les patients qui en ont besoin, tout en prenant en considération la dynamique propre de chaque marché et des circonstances individuelles :

- Utilité pour les patients
- Intérêt pour les systèmes de santé
- Besoins non satisfaits
- Accessibilité
- Viabilité de la R&D
- Concurrence



Capital humain

Notre stratégie de gestion du capital humain est centrée sur l'expérience offerte aux collaborateurs, du recrutement à l'intégration, la formation et l'évolution, et au départ de l'entreprise.

Nous sommes convaincus que pour faire progresser l'égalité de genre dans le monde, notre travail commence au sein d'Organon. Nous avons pour ambition d'atteindre globalement la parité à tous les niveaux de poste (en fonction des possibilités de chaque marché) et de refléter les communautés locales des zones dans lesquelles nous opérons en augmentant la proportion de groupes minoritaires historiquement sous-représentés.

En 2021, après le spin-off, de nombreux collaborateurs nous ont rejoint. Ils sont nos collaborateurs "fondateurs" et nous souhaitons leur offrir une vraie expérience de carrière au sein d'Organon. C'est pourquoi nous avons créé des initiatives telles que "Foundations for Founders", échéance mensuelle animée par un membre du Comité de direction et qui permet de se développer et de parfaire son savoir-faire ; LinkedIn® Learning, une offre de formation à la demande disponible dans le monde entier ; et, en 2022, une nouvelle approche de la gestion des talents qui valorise les aspirations de chaque collaborateur.

Chez Organon, la performance, c'est à la fois le succès de l'organisation et celui des individus. Pour ces derniers, le succès passe par une meilleure appréhension des enjeux grâce à des feedbacks fréquents et à un renforcement de l'appropriation de leurs propres performances, développement et évolution. C'est grâce à la capacité des individus à donner le meilleur d'eux-mêmes, que l'organisation pourra être performante.

Notre approche de la performance et de la rémunération repose la tenue d'entretiens fréquents et de qualité, initiés par le collaborateur en fonction de ses projets et non de calendriers artificiels fixés par l'entreprise. Faire l'expérience de la performance chez Organon, c'est la possibilité d'être reconnu et récompensé pour sa contribution tout au long de l'année et de prendre en main sa carrière.

Notre objectif pour la parité

Nous voulons atteindre la parité à tous les niveaux de poste de l'entreprise d'ici 2030. Pour y arriver, nous allons maintenir l'équilibre paritaire actuel, tout en augmentant le nombre de femmes à des postes de direction intermédiaires et supérieurs.



Équité salariale

Notre stratégie RSE vise également l'équité salariale dans l'ensemble de l'entreprise.

En 2022, nous avons engagé des experts externes pour réaliser des études sur l'équité salariale dans deux de nos plus grands marchés (les États-Unis et le Royaume-Uni). Nous avons l'intention de les étendre à d'autres marchés au cours des trois prochaines années.

Nous poursuivons le développement de l'utilisation de méthodes d'évaluation facilitant la prise de décisions équitables en matière de rémunération dans l'ensemble de notre organisation. Notamment, des études régulières sur l'équité salariale (comme décrit ci-dessus) et la mise en œuvre du nouveau programme Performance and Rewards @Organon.

Notre objectif pour l'équité salariale

Nous visons l'équité salariale.

Pour atteindre cet objectif, nous avons engagé des experts externes pour réaliser des études sur l'équité salariale dans deux de nos plus grands marchés (les États-Unis et le Royaume-Uni).



Avantages sociaux, santé et bien-être des collaborateurs

Nous offrons des avantages axés sur la santé, le bien-être et la sécurité afin de permettre à nos collaborateurs du monde entier de relever les défis de notre mission.

Nos avantages comprennent notamment d'importantes contributions patronales sur les plans d'épargne retraite, des services de coaching financier, le remboursement des frais de scolarité, etc. Dans le cadre de notre plan 401(k) aux États-Unis, les collaborateurs peuvent épargner jusqu'à 6 % de leur salaire total et recevoir un abondement de 4,5 %. Nous versons également des contributions de retraite supplémentaires en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

La santé et le bien-être physique et mental de nos collaborateurs sont importants, c'est pourquoi nous y contribuons grâce à des avantages supplémentaires pour les aider à la promotion de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et des aménagements de travail flexibles en fonction des besoins de chacun.

Tous nos collaborateurs ont la possibilité de prendre différents types de congés rémunérés pour faire face aux événements de la vie, notamment un congé de naissance de 12 semaines pour chaque parent, sans distinction de genre, ainsi qu'un congé de 20 jours en cas de fausse couche.

Aux États-Unis, notre couverture illimitée pour la PMA de même que les prestations pour l'adoption et la GPA permettent à nos collaborateurs de disposer des ressources financières et du soutien nécessaires pour fonder une famille.

Notre couverture santé comprend les bilans préventifs, les dépistages, les vaccins, etc. Elle comprend également les services spécialisés pour l'accompagnement des diagnostics complexes ou pour l'obtention de rendez-vous chez des spécialistes de premier ordre en cas de cancer. Nous couvrons par ailleurs les prestations liées au transgenre, notamment les honoraires des professionnels de santé spécialisés, où qu'ils se trouvent et qu'ils soient conventionnés ou non. Cela inclut notamment les spécialistes en thérapie comportementale qui travaillent avec des patients transgenres.

Pour le bien être psychologique de nos collaborateurs, nous offrons des services de méditation en ligne, des conseils professionnels gratuits, du coaching pour concilier vie professionnelle/vie privée et des ateliers sur des sujets tels que la gestion du temps, animés par les conférenciers de *Resources for Living*, notre prestataire mondial dans le cadre du programme d'aide aux employés (EAP).

En plus de notre programme global, nous proposons un large éventail d'avantages sociaux spécifiques à chaque pays pour que les parents ou les collaborateurs aidants puissent travailler sereinement.

Les collaborateurs parents ou en charge d'un proche aux États-Unis bénéficient de services tels qu'une aide spécialisée par l'intermédiaire de notre partenaire Wellthy, Inc ; un service de remplacement de garde d'enfant ou d'auxiliaire de vie par l'intermédiaire de LifeCare, Inc. et pour les jeunes mères en déplacement professionnel, MilkStork, Inc. se charge de la livraison de lait maternel à domicile.

Afin de mieux répondre aux besoins des collaborateurs et orienter nos initiatives en matière de ressources humaines, nous avons créé un indice de bien-être interne. Il consiste en une série de questions posées dans le cadre de notre enquête de satisfaction.

Réponses des collaborateurs Organon ::

89%

“sont fiers de travailler chez Organon et se sentent valorisés.”

86%

“estiment que leur travail leur donne un sentiment d'accomplissement personnel.”

Source: Take the Mic: Founder Experience Survey conducted Q4 2021.



AVANTAGES SOCIAUX, SANTE ET BIEN-ETRE DES COLLABORATEURS

Des ressources humaines primées

Nos équipes RH locales et régionales ont été reconnues pour leur travail :



TOP
50



Prix de la meilleure
entreprise pour la diversité
et pour les femmes, et prix
du meilleur PDG

ORGANON
MENAT

CIPD

Prix 2021 du meilleur
programme santé et bien-
être du *Chartered Institute
of Personnel and
Development*

ORGANON
Chine



Prix Leading DEI Best
Company par SHERO
en 2021



Diversité, équité, inclusion et appartenance

L'ambition de notre stratégie RSE pour l'équité de genre par l'amélioration de la santé des femmes s'aligne sur notre approche de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance.

Cela signifie que nous souhaitons aller au-delà de la parité homme-femme, en favorisant une approche intersectionnelle pour amplifier la voix de nos collaborateurs et promouvoir les groupes minoritaires marginalisés et historiquement sous-représentés dans le monde entier.

Nos efforts pour recruter des talents diversifiés mettent cet engagement en action. Nous avons notamment établi des partenariats avec diverses organisations et associations militantes, comme Women of Color in Pharma, myGwork et Diversity:IN, pour nous aider à constituer des viviers de talents diversifiés ; constitué une équipe de sourcing de talents globale pour identifier et recruter des profils diversifiés ; engagé des collaborations avec des écoles et des universités pour repérer les talents diversifiés de demain.

Nous prévoyons d'étendre nos partenariats, développer nos réseaux globaux et lancer un programme d'aide aux personnes qui réintègrent le marché du travail après un congé prolongé, notamment pour s'occuper d'un proche. En 2021, nous avons testé un programme de leadership au féminin destiné aux talents des divisions Vente et Production. Il est actuellement étendu aux autres services de l'entreprise. Un suivi de chaque initiative est réalisé afin d'en mesurer l'impact et le potentiel.

Nous voulons créer et insuffler une culture d'appartenance à nos équipes.



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION ET APPARTENANCE

La diversité chez Organon



Répartition des collaborateurs :

50%

Femmes

47%

Hommes

2%

Non déclarés /
non identifiés

Note : Valeurs de répartition globales pour la période se terminant le 31 décembre 2021. Le total ne peut pas être égal à 100 % en raison des arrondis.

63%

Caucasiens

31%

Groupes ethniques
sous-représentés (UEG)*

6%

Non déclarés /
non identifiés

Note : Valeurs de répartition pour les États-Unis sur la période se terminant le 31 décembre 2021. Le total peut ne pas être égal à 100 % en raison des arrondis.

*Les groupes ethniques sous-représentés sont les personnes : asiatiques, noires, latino/hispaniques et d'autres groupes ethniques (Indiens d'Amérique, natifs d'Alaska, Hawaïens autochtones ou autres insulaires du Pacifique, etc.).

Voir tableaux en annexe pour une ventilation plus détaillée.

Contrôle qualité

La qualité de nos produits est l'une de nos principales priorités et nous mettons en place les mécanismes de contrôle nécessaires pour produire et commercialiser des traitements et des dispositifs médicaux sûrs et efficaces. Pour que les personnes puissent utiliser nos produits en toute confiance, nous les soumettons à des contrôles qualité rigoureux avant et après leur mise sur le marché.

Notre engagement se fonde sur un Système de Management de la Qualité conçu pour garantir la conformité de nos produits et l'excellence opérationnelle tout au long du cycle de vie d'un produit, des intrants au produit fini, en passant par la fabrication et le conditionnement. Les normes internes de sécurité que nous appliquons visent à aller au-delà des réglementations nationales et nos collaborateurs sont chargés de s'assurer que nos sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires s'y conforment.

Nos collaborateurs sont formés aux bonnes pratiques de fabrication. Nos règles et procédures internes permettent d'identifier d'éventuels écarts par rapport aux directives officielles de la FDA (Food and Drug Administration) et de les signaler rapidement, conformément à la réglementation.

La qualité est la responsabilité de tous et nos procédures comprennent une supervision au plus haut niveau. Le Directeur de la production et de la logistique est responsable de la qualité des produits commercialisés en étroite collaboration avec le Directeur mondial de la qualité. Notre département Qualité gère le contrôle qualité sur nos 6 sites de production et le supervise chez nos sous-traitants et dans nos réseaux de distribution.

En plus de cette supervision de la qualité de fabrication de notre portefeuille de produits de bout en bout, les indicateurs clés liés à la maintenance des systèmes et à l'instauration d'une culture de la qualité à travers le réseau Organon Manufacturing & Supply est suivi mensuellement par le Comité Qualité.

Nos produits sont testés durant tout le processus de fabrication précédant l'autorisation de mise sur le marché.

Ces tests sont régis par un cadre réglementaire ainsi que par des spécifications et des méthodes approuvées, en accord avec les soumissions réglementaires pour nos produits.

Toutes les réclamations sont investiguées pour pouvoir prendre les mesures correctives qui s'imposent, notamment le rappel ou le retrait des produits du marché.

Pour l'exercice 2021, deux procédures de rappel ont été engagées. Le nombre total d'unités impactées représentait 0,19% de toutes les unités commercialisées sur la période.

Dans un cadre réglementaire international complexe et en constante évolution, l'amélioration continue de nos systèmes et processus de contrôle qualité sont au cœur de nos préoccupations.



Sécurité des produits

Nous assurons une évaluation proactive de la sécurité, une gestion efficace des risques et une communication transparente tout au long du cycle de vie de nos produits, afin que les patients puissent les utiliser en toute sécurité.

Notre Chief Medical Officer (CMO) assume la responsabilité du rapport bénéfices/risques des produits, assure la surveillance médicale de tous les programmes cliniques, supervise le développement et la mise en œuvre des directives médicales (dont celles relatives à la transparence des données et au partage des données cliniques), et prend la responsabilité de la conception, la réalisation et la mise en œuvre des programmes d'accès avant autorisation de mise sur le marché (usage compassionnel)..

Notre département global de pharmacovigilance (GPSS) gère un système de collecte, de vérification et de reporting des retours d'expérience sur les événements indésirables reçus du monde entier, ainsi que l'évaluation continue de la sécurité des produits. Notre Directeur de la sécurité assume la responsabilité globale de la sécurité de nos produits.

Toute suspicion d'évolution du profil de sécurité de nos médicaments est évaluée par une équipe interfonctionnelle d'experts et transmise au management. Si une évolution est identifiée, nous nous engageons à mettre en œuvre rapidement toutes les mesures d'ajustement nécessaires, telles que la notification aux autorités réglementaires, la mise à jour de l'étiquette du produit, une enquête plus approfondie, la mise en œuvre de mesures de réduction des risques et, dans de rares cas, le rappel du produit.

Nous établissons le profil de sécurité de chaque nouveau produit au cours de son développement clinique tout en garantissant la sécurité et le bien-être du patient dans le cadre d'études interventionnelles. Les éventuels événements indésirables graves sont étudiés immédiatement et toute autre information relative à la sécurité est étudiée à intervalles réguliers par l'équipe de sécurité sanitaire. Pour les produits présentant des risques spécifiques, nous faisons appel à des groupes d'experts externes pour statuer sur des cas individuels et/ou superviser la sécurité globale de l'étude à intervalles réguliers.



Intégrité des produits

Notre programme d'intégrité des produits vise à garantir de manière proactive la sécurité des patients. Nous appliquons des mesures de contrôle contre la contrefaçon, la falsification, le détournement ou toute autre altération qui compromettrait l'utilisation adéquate de nos produits, tout au long de la chaîne de distribution.

Sur certains marchés, nous investissons dans la traçabilité de nos produits. Un code barre avec numéro d'identification unique sur chaque emballage permettra de prévenir ou détecter les contrefaçons et les détournements. Ainsi, les acteurs de la chaîne de distribution n'auront qu'à scanner le code pour s'assurer de l'authenticité d'un produit. Cet investissement sera étendu au fur et à mesure que nous nous implanterons sur de nouveaux marchés.

Par ailleurs, notre équipe Global Security & Resilience forme régulièrement nos collaborateurs à la procédure de signalement des contrefaçons, détournements et altérations. Elle fait également appel à des parties prenantes internes et externes, notamment des ingénieurs en packaging et des artistes, afin de développer des emballages sécurisés comportant des dispositifs d'inviolabilité ou anti-contrefaçon.

Le conditionnement définitif d'un produit dépend des risques externes auxquels il est exposé, notamment la zone de commercialisation, les réglementations nationales et le domaine thérapeutique. Notre stratégie d'étiquetage impose la rédaction de documents d'étiquetage conformes et de qualité pour garantir une utilisation sûre, efficace et éclairée des produits par les patients et les professionnels de santé du monde entier.

En 2021, nous avons poursuivi notre campagne de sensibilisation du public et des parties prenantes aux risques liés à l'utilisation de produits contrefaits. En collaboration avec d'autres entreprises pharmaceutiques et des organisations pour la protection des patients et de la santé publique, nous avons demandé un renforcement de l'application de la réglementation existante ainsi que la création urgente de nouveaux outils de lutte contre la contrefaçon de médicaments.



Prévenir la contrefaçon

Nous disposons de dispositifs de détection médico-légale pour identifier les contrefaçons sur le terrain partout dans le monde. Nous analysons les produits douteux pour déterminer s'ils sont contrefaits, falsifiés ou autrement illicites, ce qui nous permet de recueillir des renseignements précieux sur le marché de la contrefaçon et de comprendre les risques sanitaires qu'ils présentent.

Avec l'évolution constante des techniques de contrefaçon, nos experts ont développé divers outils analytiques innovants pour la détection et la qualification des médicaments contrefaits. Nous coopérons avec les agences gouvernementales, les autres laboratoires pharmaceutiques, les grossistes, les distributeurs, les professionnels de la santé, les associations de consommateurs, etc. pour lutter contre la contrefaçon de médicaments. Nous sensibilisons également le public aux risques que présente l'utilisation de ces produits et comment s'en protéger.

En 2021, l'équipe Global Security & Resilience a traité 166 incidents relatifs à l'intégrité de 58 produits Organon dans 40 pays. Au sein de l'industrie, ces chiffres varient en fonction du portefeuille de l'entreprise et des zones de distribution des produits. Les incidents impliquant de la contrefaçon, des détournements, la sécurité de la distribution, la falsification et la protection de la marque nous ont conduit à collaborer avec les autorités judiciaires qui ont procédé à des arrestations et des saisies. La contrefaçon de produits est le type d'incident le plus courant, suivi par le détournement et la falsification.



Santé et sécurité **au travail**

La santé et la sécurité de nos collaborateurs, nos sous-traitants et nos visiteurs sont au cœur de nos préoccupations, c'est pourquoi nous veillons à garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous. C'est le rôle de notre Comité EHS (Environmental Health Safety), composé de cadres dirigeants de toutes les fonctions de l'entreprise, qui s'assure également du développement d'une culture d'excellence en matière de prévention et de sécurité.

La santé et la sécurité en action

Notre système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST) est supervisé par le département Global Safety and Environment (GSE). Ce système comprend les politiques de prévention, normes et procédures SST mises en œuvre dans toute l'organisation et encadrant les activités menées par l'ensemble de nos collaborateurs sur tous nos sites.

Des audits internes réguliers sont effectués afin d'évaluer la mise en application des normes et procédures SST internes, vérifier la conformité avec la réglementation en matière de SST et identifier les marges de progression.

Nous travaillons avec notre réseau de partenaires pour identifier les risques associés à leurs activités et opérations. Nous prenons en compte la conformité et l'intégrité de leurs programmes de santé et sécurité internes lorsque nous les sélectionnons afin de nous assurer qu'ils mènent leurs activités de manière éthique, sûre et responsable.

Par ailleurs, nous les évaluons de façon périodique et, le cas échéant, vérifions qu'ils ont mis en place les mesures correctives nécessaires pour se mettre en conformité avec les réglementations en vigueur.

We are implementing Safe by Choice, a behavioral safety program. Qu'il s'agisse des membres de la direction ou des collaborateurs, la sécurité est l'affaire de tous. Afin d'instaurer une culture de la prévention et d'atteindre le zéro incident sur tous nos sites de production, nous déployons le programme Safe by Choice. Dans ce cadre, nous dispensons des formations en présentiel et en ligne à tous nos collaborateurs afin qu'ils adoptent les bons comportements et nous communiquons de façon transparente et ouverte sur les incidents liés à la sécurité.

Les collaborateurs sont tenus de signaler immédiatement les incidents, les blessures, les comportements à risque et les accidents évités de justesse à leur supérieur hiérarchique. Ils sont également encouragés à prendre les mesures qui s'imposent. Nos objectifs de performance SST sont suivis tous les mois et chaque incident est analysé pour en déterminer la cause et mettre en place des actions correctives.

En 2021, nous avons enregistré 21 accidents du travail chez nos collaborateurs. Sont considérés comme tels, les accidents survenus sur le lieu de travail entraînant des blessures non mortelles, un arrêt de travail, une réduction du temps de travail ou un traitement médical dépassant les premiers soins. Nous ne déplorons aucun décès lié au travail chez Organon en 2021.



Engagement communautaire

En collaboration avec des ONG partenaires, nous nous mobilisons pour soutenir les communautés qui en ont besoin et pour contribuer à l'aide humanitaire d'urgence en cas de crise ou de catastrophe naturelle.

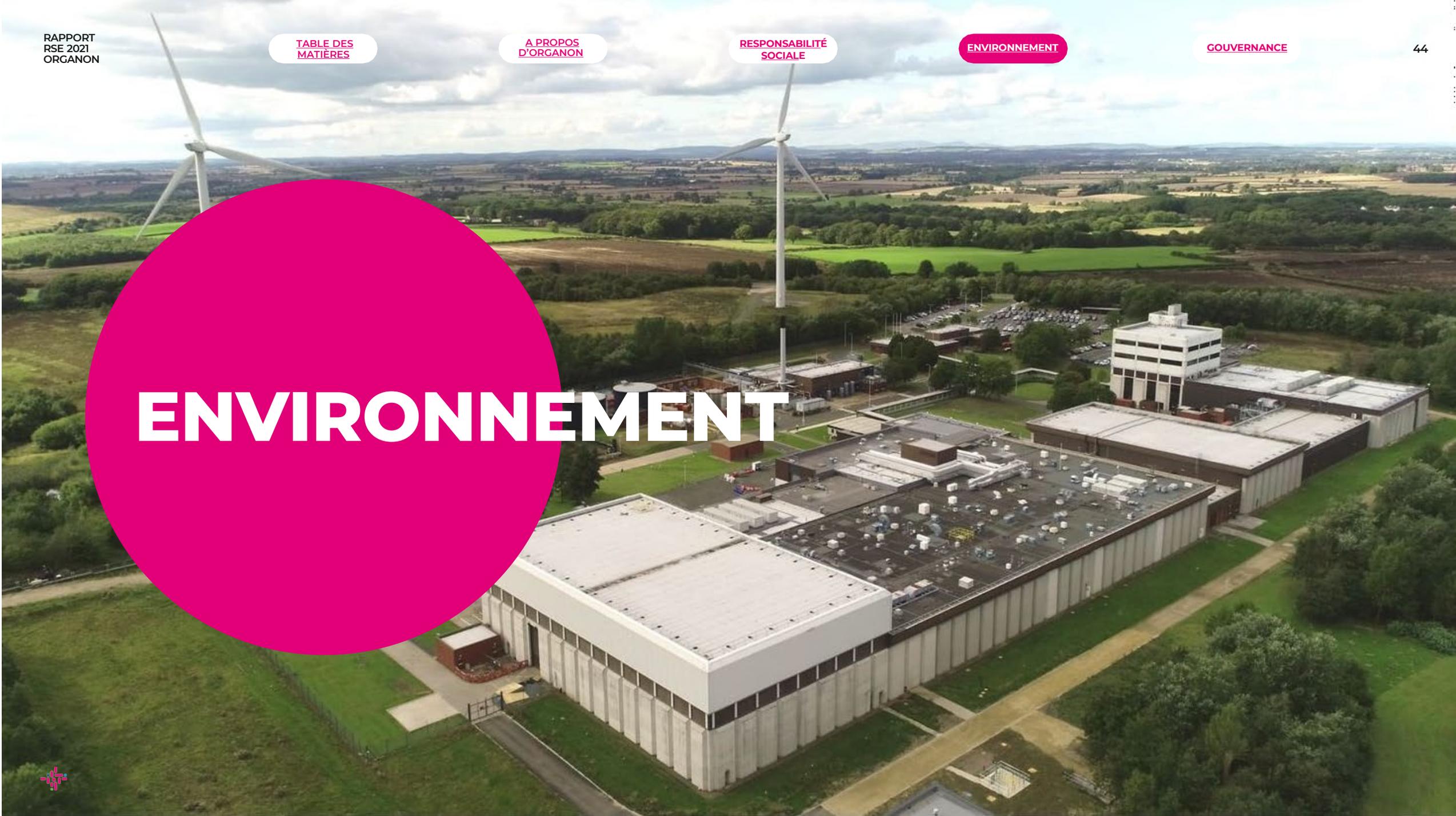
Nous avons notamment contribué à l'action de l'ONG CARE en Afghanistan pour apporter une aide d'urgence et aider à rétablir les moyens de subsistance des populations touchées par la crise. Avec une attention particulière portée aux femmes, CARE a mis en œuvre diverses opérations telles qu'une aide financière pour aider les familles à se procurer de la nourriture, un abri et des moyens de subsistance ; des services de santé élémentaire et reproductive ; une protection contre les violences sexistes ; la lutte contre la malnutrition ; la fourniture de matériaux de construction et d'autres articles non alimentaires pour se préparer aux mois d'hiver ; les services d'éducation.

Par ailleurs, en collaboration avec Direct Relief, nous avons fait don de médicaments de première nécessité suite au tremblement de terre d'août 2021 en Haïti. Au total, Direct Relief a rassemblé l'équivalent de plus de 192 palettes ou 12,8 millions de dollars d'aide médicale. Avec le soutien de partenaires internationaux, l'association a déployé cette aide sous forme de kits médicaux d'urgence dans les hôpitaux et auprès des médecins haïtiens afin qu'ils puissent venir en aide à la population.

Nous avons également contribué aux efforts collectifs d'aide d'urgence organisés par la Croix-Rouge lors de l'ouragan Ida et des tornades qui ont frappé les États du Sud et du Midwest des États-Unis en décembre dernier. Plus de 450 personnes ont été déployées pour aider les victimes à trouver un abri, se soigner et à se procurer des vivres et des articles de première nécessité.

Nous encourageons nos collaborateurs à donner de leur temps au service de la communauté et des ONG qui soutiennent la vision d'Organon - améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour. Nous sommes convaincus qu'en favorisant une culture du bénévolat, nous rendons service (a) à nos collaborateurs en enrichissant leur vie quotidienne et en leur donnant l'opportunité de s'engager ; (b) à Organon en établissant une relation de confiance avec les communautés dans lesquels nous sommes implantés, en développant les talents et l'expérience de nos collaborateurs, et en renforçant notre réputation de partenaire local ; (c) à la communauté, en soutenant les associations, les organismes caritatifs publics ou les ONG, notamment ceux qui favorisent l'accès aux soins de santé et à des modes de vie sains et qui font progresser la santé des femmes, l'équité et la diversité. Pour concrétiser cet engagement, nous avons publié une charte du bénévolat qui permet à chacun de nos collaborateurs à temps plein de consacrer 40 heures de travail par année civile à du bénévolat.



An aerial photograph of a large industrial complex, likely a manufacturing plant, with several large buildings and a parking lot. In the background, two large wind turbines are visible against a cloudy sky. The surrounding landscape is green and rural. A large pink circle is overlaid on the left side of the image, containing the word 'ENVIRONNEMENT' in white capital letters.

ENVIRONNEMENT



Nous sommes convaincus qu'en contribuant à préserver notre planète, c'est la santé des femmes que nous préservons. En effet, si le changement climatique impacte le monde dans son ensemble, ses effets sont amplifiés de manière disproportionnée par les inégalités de genre.

Chez Organon, nous nous efforçons de mettre en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement dans toutes nos activités, pour nous assurer de contribuer à un changement positif pour la santé des femmes dans le monde entier. Nos Comités transversaux EHS et ESG supervisent la conception et la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable avec notamment la définition d'objectifs ambitieux tels que décrits ci-dessous. Avec la contribution de partenaires internes et externes, notre groupe GSE s'assure de sa conformité réglementaire, notamment en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre, la gestion de l'eau et des déchets et la biodiversité.



Nos ambitions et objectifs en matière de **développement durable**

Nous cherchons à réduire l'impact environnemental de nos activités en économisant l'énergie, l'eau et les matières premières, en utilisant des énergies renouvelables et en adaptant notre chaîne logistique et nos emballages.

Nous nous sommes fixé des objectifs à court terme pour réaliser nos ambitions de développement durable à l'horizon 2050.



Émissions de gaz à effet de serre (GES)

2025

Nous voulons réduire les émissions de GES de scope 1 et 25 de >25% par rapport aux niveaux ajustés de 2020.

• Notre objectif est qu'au moins 70 % de nos dépenses fournisseurs soient effectuées auprès d'acteurs ayant des programmes des réductions des émissions de GES.

• Nous prévoyons de quantifier nos émissions de scope 3⁶ et de les actualiser régulièrement.

Notre ambition à long terme

Nous voulons contribuer à la transition vers une économie à faible émission de carbone et parvenir à la neutralité carbone pour nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

⁵ Selon l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis (EPA), les émissions de scope 1 sont les émissions directes provenant de la combustion d'énergies fossiles dans des chaudières, des fours et/ou des véhicules. Les émissions de scope 2 sont les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid.

⁶ Selon l'EPA, les émissions de scope 3 sont les émissions qui n'entrent pas dans le scope 1 et 2, notamment l'achat de matières et de transport auprès d'entreprises tierces.



AMBITIONS ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Émissions de gaz à effet de serre

Réduire les émissions de GES est un élément clé de notre stratégie environnementale et nous voulons prendre part à la transition vers une économie à faible émission de carbone. Notre ambition est de parvenir à la neutralité carbone sur toute notre chaîne de valeur. Notre première étape sera de réduire nos émissions de GES de scope 1 et 2 d'au moins 25 % et de quantifier nos émissions de GES de scope 3 d'ici 2025. Pour ce dernier point, dans la poursuite de notre stratégie de sourcing responsable, nous évaluons l'impact carbone de l'intégralité de notre chaîne de valeur - ce qui comprend les fournisseurs, les sous-traitants et les distributeurs - afin d'identifier les opportunités d'amélioration.

Nous avons notamment lancé un projet d'installation de panneaux solaires sur notre site de production et notre nouvel entrepôt à Oss aux Pays-Bas. Les premières installations ont eu lieu sur l'usine en 2020 et génèrent 105 000 kWh par an. En 2022, des panneaux solaires seront installés sur l'entrepôt, ce qui générera 220 000 kWh supplémentaires par an. Nous estimons que lorsque l'ensemble du projet sera achevé, il générera 475 000 kWh par an.

Émissions de gaz à effet de serre (GES)	2021
Scope 1 : Émissions de GES, total (MT CO ₂ e)*.	24,981
Scope 1 : Émissions de GES, par source (MT CO ₂ e)	
Installations (6 sites)	23,913
Réfrigérants	1,068
Scope 2 : Émissions de GES, installations (MT CO ₂ e)**	32,918
Basé sur le marché	32,918
Émissions de GES, Scope 1 + Scope 2, total (MT CO₂e)	57,899

*Les émissions de scope 1 sont liées à la consommation de gaz naturel, de GPL et de carburant, ainsi qu'aux réfrigérants utilisés sur nos 6 sites de fabrication. Les émissions de notre flotte de véhicules ne sont pas incluses.

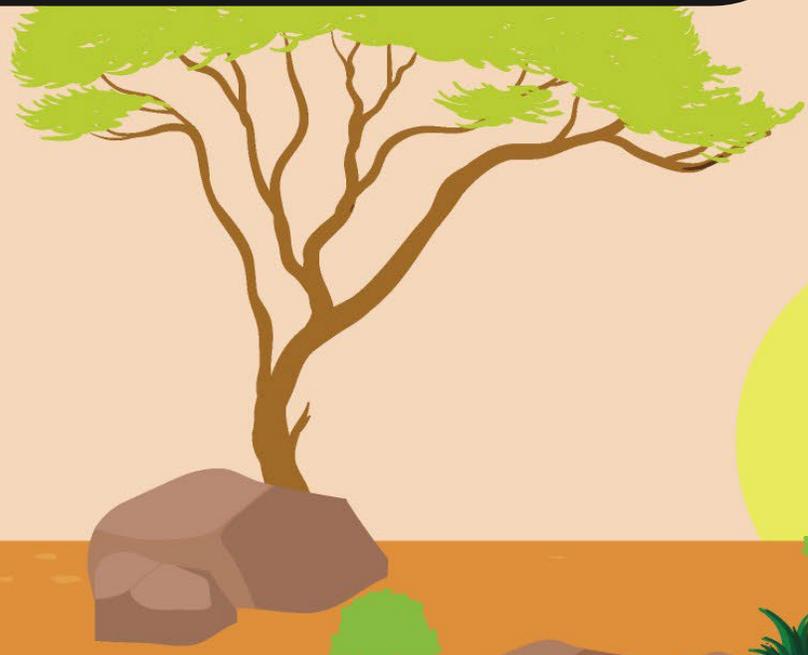
**Les émissions de scope 2 sont associées à l'achat d'électricité et de vapeur sur nos sites. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

Note : Les données concernent toute l'année 2021.

Au Brésil, nous avons optimisé les itinéraires et consolidé les livraisons pour Nuvaring® (anneau vaginal à base d'étonogestrel et d'éthinylestradiol), ce qui a permis de réduire le nombre de camions de 30 à 10 par mois et d'éviter l'émission de plus de 100 tonnes de CO₂ par an. Par ailleurs, notre site de Cramlington, au Royaume-Uni, est équipé de deux éoliennes de 2 MW, qui ont permis d'économiser 2986 tonnes de CO₂ en 2020, et d'une usine de biomasse qui produit à la fois de l'électricité et de la vapeur.⁷

 ⁷ Nous ne détenons pas les crédits carbone associés à l'électricité produite par les éoliennes de Cramlington.

Gestion de l'eau



2025

Réduire notre consommation d'eau de plus de 5 % par rapport aux niveaux ajustés de 2020.

Réaliser >70 % de nos dépenses fournisseur auprès d'acteurs ayant des programmes de réduction de la consommation d'eau.

Nous prévoyons de quantifier de manière suivie la consommation d'eau sur toute notre chaîne de valeur.

2050

Notre ambition est d'intégrer les principes de gestion responsable de l'eau dans notre modèle économique.

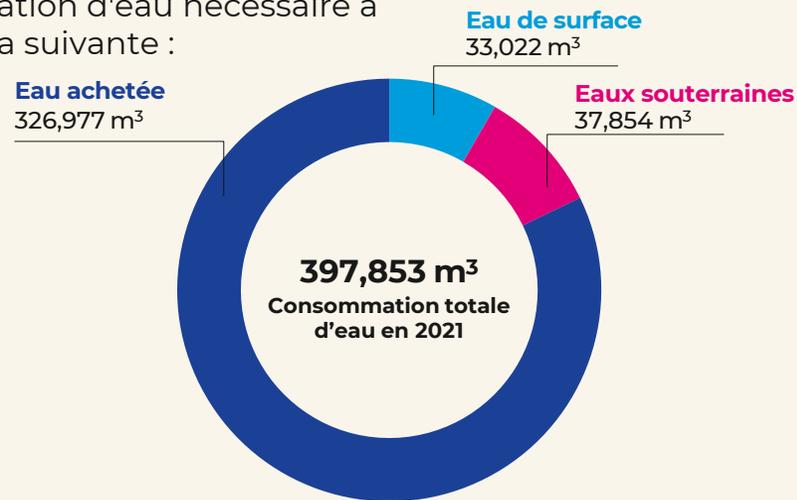


AMBITIONS ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Gestion de l'eau

D'ici 2050, notre ambition est d'intégrer dans notre modèle économique les principes de gestion de l'eau, tels que définis par le CEO Water Mandate du Pacte mondial des Nations unies. Pour 2025, nous souhaitons réduire notre consommation de plus de 5 % par rapport aux niveaux ajustés de 2020 et faire en sorte qu'au moins 70 % de nos achats soient effectués auprès de fournisseurs ayant un programme de réduction de la consommation d'eau.

En 2021, la consommation d'eau nécessaire à nos opérations était la suivante :



Utilisation de l'eau en 2021*

Répartition par provenance

Fin 2021, nous avons adhéré au CEO Water Mandate du Pacte mondial des Nations unies, une initiative qui mobilise les chefs d'entreprise sur l'eau, l'assainissement et les ODD des Nations unies. Nous nous engageons dans les 6 domaines d'amélioration continue de la gestion de l'eau et des risques liés à nos activités : **(1) Opérations directes (2) Gestion de la chaîne d'approvisionnement et des bassins hydrographiques (3) Action collective (4) Politiques publiques (5) Engagement auprès des communautés (6) Transparence.**

À Campinas, au Brésil, 100 % de l'eau utilisée pour la production est extraite de la rivière Atibaia. Depuis 1997, notre usine participe au projet de conservation environnementale Reviva the Atibaia River, en partenariat avec l'Association de protection de l'environnement Jaguatibaia et l'Association Remos de Sousas. Début 2021, l'installation d'un système de purification de l'eau a permis de réduire les prélèvements de 23 % et une partie des eaux usées est réutilisée dans la tour de refroidissement. Ces mesures ont permis une réduction des prélèvements d'eau allant jusqu'à 1 159 m³ par mois.

Dans notre usine de Pandaan en Indonésie, nous avons aménagé des puits d'infiltration dans le cadre de la Journée mondiale de l'eau en mars 2022. Ils facilitent la décomposition des déchets organiques, contribuent à fertiliser les sols et alimentent les nappes phréatiques. Sur notre site de Xochimilco, au Mexique, près de 20 % des eaux usées sont réutilisées pour l'irrigation.

Dans notre usine d'Oss, nous utilisons de l'eau purifiée pour la production. En 2021, une étude menée par un expert externe dans l'un de nos plus grands bâtiments de production a entraîné la révision du processus de purification de l'eau sur 2 points :

- Optimisation de la quantité d'eau drainée
- Amélioration du paramétrage du système.

Ces améliorations ont permis de réaliser une économie d'eau de 13 m³/jour, ce qui représente 4,1 % du total de l'eau achetée et utilisée sur le site.



*Note : ce graphique représente une ventilation de la consommation d'eau pour les activités de production sur nos 6 sites : Campinas, Brésil ; Cramlington, Royaume-Uni ; Heist, Belgique ; Oss, Pays-Bas ; Pandaan, Indonésie ; Xochimilco, Mexique. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total. Les données concernent l'ensemble de l'année 2021.

Gestion des déchets

2022

Rédaction de directives d'emballages durables privilégiant le contenu recyclé, la recyclabilité et l'approvisionnement responsable.

2023

Conception de tous les nouveaux produits conformément à ces directives d'emballages durables.

L'économie circulaire est guidée par la conception et repose sur trois principes :

Éliminer les déchets et la pollution

Favoriser la circulation des produits et matériaux à leur meilleur niveau de performance

Faire la transition vers des énergies et des matériaux renouvelables pour permettre la régénération de la nature et rompre le lien entre activité économique et consommation de ressources finies. Nous pourrions ainsi accéder à un système résilient, bon pour les entreprises, les personnes et l'environnement.

2025

Réutiliser, recycler ou valoriser au moins 80 % des déchets liés à l'exploitation de nos 6 sites de production.

Réduire l'impact environnemental de nos emballages existants de 30 %, par l'application de nos directives d'emballages durables.

2050

Intégrer les principes de l'économie circulaire dans notre modèle économique afin de maximiser l'utilisation des ressources.



AMBITIONS ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Gestion des déchets

A l'horizon 2050, nous comptons intégrer les principes de l'économie circulaire dans notre modèle économique afin de maximiser l'utilisation des ressources. La réduction des déchets fait donc partie intégrante de notre stratégie de développement durable.

D'ici 2025, nous voulons réutiliser, recycler ou valoriser au moins 80 % de nos déchets de production. Nous souhaitons également réduire l'impact environnemental de nos emballages existants de 30 %, par l'application de nos directives d'emballages durables. La rédaction de ces directives est un objectif pour 2022.

En 2021, 75 % de nos déchets de production ont été réutilisés, recyclés ou valorisés – c'est à dire brûlés pour produire de l'énergie.

Notre usine de production à Heist, en Belgique, dispose d'un programme de gestion des déchets, qui génère plus de 50 flux de tri, dont 14 pour le seul plastique. Ce tri amélioré a permis d'augmenter la quantité de déchets réutilisés ou recyclés.

Sur notre site d'Oss, aux Pays-Bas, dans chaque département, un ambassadeur pour la gestion des déchets initie et met en œuvre des actions de tri et de sensibilisation. Les idées et les bonnes pratiques sont partagées pour qu'elles se diffusent à l'ensemble de l'organisation.

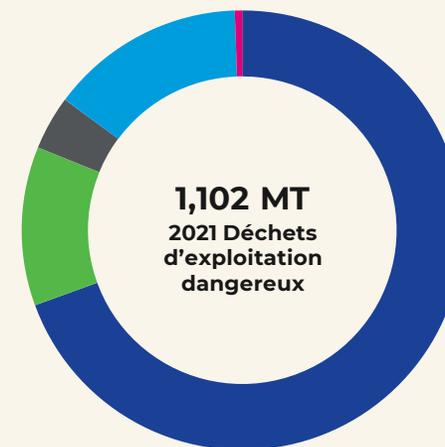
Par exemple, les poubelles de tri sélectif et la signalisation dans les bureaux qui incite les collaborateurs à séparer les gobelets en carton et les emballages en plastique et métal des autres déchets.

Sur notre site de Campinas au Brésil, les boîtes de transport de produits non recyclables ont été remplacées par des boîtes thermiques réutilisables, ce qui a permis d'éliminer 53,3 tonnes de déchets entre le lancement du projet en 2020 et novembre 2021.



2021 Déchets d'exploitation*

Dangereux



Incinération
766 MT

Récupération d'énergie
129 MT

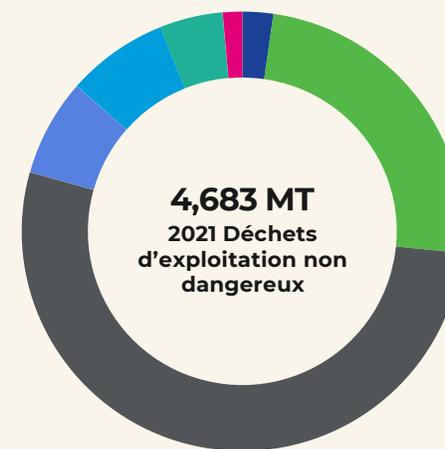
Recyclage
44 MT

Autres
158 MT

Mise en décharge
6 MT

2021 Déchets d'exploitation *

Non dangereux



Incinération
106 MT

Récupération d'énergie
1,139 MT

Recyclage
2,470 MT

Compost
335 MT

Autres
349 MT

Réutilisation
217 MT

Mise en décharge
67 MT

*Note : La somme peut ne pas correspondre au total en raison des arrondis. Les données concernent l'année 2021.

Biodiversité

Notre ambition, à long terme, est de préserver et renforcer la biodiversité sur nos sites de production et nos bureaux. D'ici 2025, nous souhaitons que tous nos sites aient investi dans des projets visant à préserver et reconstituer la biodiversité sur ou à proximité de leurs installations.

Nous avons déjà lancé des projets pour la biodiversité sur 50 % de nos sites de production. A Campinas au Brésil, par exemple, nous avons planté plus de 300 semis d'arbres sur notre site de production.



2025

Investir dans des projets qui préservent et développent la biodiversité sur ou à proximité de tous nos sites.

2050

Préserver et développer la biodiversité sur nos sites et dans les communautés où nous sommes implantés.





Risques et résilience face au changement climatique

Nous adhérons aux objectifs de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) et du Carbon Disclosure Project (CDP).

Comme indiqué tout au long de la section sur l'environnement du présent rapport, nous surveillons continuellement nos émissions de GHG et nous sommes fixé des objectifs à court terme pour les réduire.

Nous poursuivrons l'évaluation des effets du changement climatique sur nos activités.



GOUVERNANCE



Chez Organon, nous nous efforçons d'amplifier la voix des femmes et de promouvoir leur leadership à tous les niveaux, car si nous voulons être un porte-parole légitime des droits des femmes et de l'égalité de genre, nous devons incarner les valeurs et respecter les principes éthiques que nous défendons.

Ces principes sont portés par un Conseil d'Administration dont les membres sont à la fois hautement qualifiés et parmi les plus diversifiés de l'industrie pharmaceutique.

Tenir nos promesses

Nos principes de gouvernance ont pour objectif de garantir l'éthique et l'intégrité dans toutes nos activités. Ils sont incarnés par un Conseil d'Administration parmi les plus diversifiés du secteur, réunissant un panel exemplaire de qualifications et d'expériences. Nous souhaitons que ce mélange de diversité et de compétences perdure à l'avenir.



Composition et fonctionnement du Conseil d'Administration

Notre Conseil d'Administration possède une grande variété de qualifications, de compétences et d'expertise dans les affaires, la médecine, la pharmacie, les politiques de santé publique et la recherche scientifique. Nos 12 administrateurs indépendants ont également su démontrer leur leadership dans le cadre de réalisations importantes dans le secteur de la santé.

Nos administrateurs présentent une parité et une diversité uniques dans l'industrie pharmaceutique. Près de 70 % d'entre eux sont des femmes et 46 % sont issus de groupes minoritaires sous-représentés. La moitié a vécu et travaillé en dehors des États-Unis, apportant ainsi une perspective globale nécessaire, nos activités générant des revenus importants en dehors des États-Unis.

13
membres

9
femmes
(69%)

6
diversité d'origine
(46%)

12
indépendants



Affaires publiques

Bâtir une entreprise qui illustre notre engagement en faveur de la santé des femmes et de l'égalité de genre n'est pas suffisant, nous devons également contribuer à bâtir une communauté qui incarne ces valeurs.

C'est pourquoi nous soutenons les politiques publiques qui défendent les intérêts des femmes et des patients, améliorent la santé publique et favorisent l'accès aux médicaments et aux soins. Nous nous engageons au côté de ceux qui partagent nos valeurs pour communiquer notre vision et faire avancer notre mission. C'est avec le plus grand respect pour l'éthique et l'intégrité que nous affichons ouvertement nos points de vue sur de nombreuses questions juridiques et réglementaires liées à notre secteur.

Sous la supervision du vice-président exécutif, RSE et Affaires publiques, en collaboration avec les directeurs de la R&D, de la Production et Distribution, ainsi que le directeur Juridique, nous interagissons avec les décideurs, les législateurs, les organisations intergouvernementales et les gouvernements du monde entier pour faire en sorte que les politiques et les réglementations favorisent l'accès aux médicaments, les pratiques commerciales éthiques, la science et l'innovation.

Nos domaines d'action :



Le bien-être des femmes

Nous voulons améliorer la santé des femmes et faire progresser l'équité de genre.



L'innovation médicale

Nous soutenons les politiques qui favorisent l'innovation médicale au bénéfice des patients.



Accès aux soins

Nous voulons que les personnes du monde entier puissent mieux vivre grâce à des solutions de santé innovantes et accessibles aux patients qui en ont besoin.



Santé publique

Nous jouons un rôle dans la réponse aux besoins de santé publique, notamment ceux liés à l'augmentation du nombre de maladies non transmissibles et à l'environnement.

Nous formulons des recommandations de politique de santé publique, notamment sur la base de notre rapport Wall of Voices (Mur des voix). Nous y analysons la parole des femmes recueillie dans le cadre d'un projet d'écoute active servant à identifier les questions relatives à leur santé qui méritent une attention accrue.



Contributions politiques

Dans le cadre de nos actions pour favoriser l'égalité de genre et la santé des femmes aux États-Unis, nous versons occasionnellement des contributions politiques, généralement par le biais du Comité d'action politique (PAC) d'Organon. Ces contributions sont généralement faites à des candidats individuels, mais peuvent être également versées à des PAC de dirigeants, à des partis ou à des associations de gouverneurs.

Nous prévoyons de [publier les contributions politiques](#) versées directement aux candidats individuels, ainsi qu'aux partis et organisations politiques au moins deux fois par an. Par ce moyen, nous cherchons à participer de manière constructive et responsable au processus politique et à fournir une analyse et des informations claires sur les questions qui ont une incidence sur nos activités et sur les patients.

En 2021, nous avons versé un total de 9 500 dollars pour soutenir les campagnes de quatre candidats à des mandats dans quatre États.

Nos partenaires

Nous sommes membres de plusieurs associations, notamment :



EM»net

Organisation for Economic Co-operation and Development Emerging Markets Network (OECD EmNET)

AS/COA

Council of the Americas



U.S.-Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) Business Council

Biosimilars
FORUM

Biosimilars Forum



U.S. Chamber of Commerce

FIFARMA

Federación Latinoamericana de La Industria Farmacéutica (FIFARMA)



Éthique et conformité

Chez Organon, nous savons que développer une culture éthique et s'assurer d'agir avec intégrité dans tout ce que nous faisons est l'affaire de tous.

Notre Bureau d'éthique et de conformité (OEC) accompagne cet engagement à appliquer les principes éthiques les plus stricts en encourageant l'application de notre [Code de conduite](#). Sa mission est de favoriser une culture de la prévention, de la détection et de la résolution des éventuels manquements. A cet effet, un processus de signalement a été mis en place pour que tous les collaborateurs puissent signaler un problème sans crainte de représailles.

Des règles globales définissent nos valeurs et les transforment en actions. Nos collaborateurs sont régulièrement formés et informés au sujet des réglementations et sont assistés par des spécialistes de la conformité dans le monde entier.

Notre Code de conduite est l'essence même de ce que nous sommes en tant qu'organisation. Il définit nos principes éthiques et notre engagement à être intègres et ainsi contribue à gagner et conserver la confiance de nos clients, de nos investisseurs, de nos partenaires et des communautés au sein desquelles nous travaillons.

Nos collaborateurs, lorsqu'ils parlent d'Organon, de nos produits et de nos services doivent le faire avec sincérité et intégrité. Nous attendons également d'eux qu'ils fassent preuve d'équité et de transparence dans leur travail, qu'ils respectent la lettre et l'esprit des lois, les pratiques sectorielles, les réglementations des pays où nous sommes implantés et qu'ils demandent de l'aide lorsque cela est nécessaire.



Alerte éthique

Nos collaborateurs sont encouragés à signaler les éventuelles violations au Code de conduite, aux règles et procédures, à la loi ou tout autre comportement répréhensible. Ils bénéficient d'un processus formalisé qui leur permet de faire part de leurs inquiétudes en toute sécurité et confidentialité s'ils le souhaitent. Un service d'assistance accessible depuis partout dans le monde, [Speak Up](#), permet de signaler un éventuel problème éthique à l'adresse organon.com/integrity ou par téléphone, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans 29 langues différentes.

Les problèmes signalés sont pris très au sérieux et font l'objet d'une enquête rapide. Tout le processus repose sur le respect de règles d'objectivité, de confidentialité, de dignité et de respect. Dans le cas d'une faute avérée, nous prenons immédiatement les mesures disciplinaires qui s'imposent.

Notre programme de conformité est adapté en fonction des évolutions de la réglementation. Nos responsables opérationnels assurent une veille continue et sont tenus, dans leurs départements, de favoriser un environnement dans lequel les préoccupations sont exprimées, signalées et prises en compte. Notre Chief Ethics & Compliance Officer supervise toutes les activités de l'entreprise, y compris aux États-Unis. Il dépend du directeur Juridique et rend compte périodiquement au Comité d'audit de notre Conseil d'administration. Son rôle est de promouvoir un comportement respectueux de la loi et d'accompagner le développement d'une culture de l'intégrité.



Lutte contre la **corruption**

Chez Organon, nous construisons nos relations, nous ne les achetons pas. Nos règles et pratiques commerciales interdisent toute forme de corruption. Nos collaborateurs sont tenus de respecter la loi dans sa lettre et son esprit. Ils ne doivent jamais promettre, offrir, payer, demander ou accepter quoi que ce soit qui pourrait influencer de manière inappropriée les décisions ou les actions relatives à nos activités.

Nous nous efforçons de travailler avec des personnes et des organisations qui partagent nos valeurs et agissent de manière responsable sur le plan social et environnemental. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les principes formalisés dans notre [Code de conduite fournisseurs](#), fondé sur les principes de l'industrie pharmaceutique de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative, les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies et notre Code de conduite interne.



Libre concurrence et **marchés ouverts**

Chez Organon, nous pensons que nous avons tous tout à gagner de marchés équitables, libres et ouverts, c'est pourquoi nous pratiquons une concurrence loyale et toujours dans les limites de pratiques commerciales responsables.

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils respectent le libre choix de nos clients, qu'ils favorisent des relations commerciales positives et qu'ils adoptent des pratiques commerciales équitables. Ce qui nous distingue de nos pairs, ce sont nos produits, nos services et l'intégrité de notre conduite.



Étiquetage

Sécurité et gestion des risques cliniques

Le département Global Pharmacovigilance and Safety Science (GPSS) dirige les équipes de gestion des risques et de la sécurité (RMS) pour tous nos produits, du début de la phase 2b jusqu'à la fin de leur cycle de vie. Le GPSS est chargé de l'élaboration de stratégies proactives de gestion des risques liés à la sécurité clinique, notamment le plan de gestion des risques qui est une exigence réglementaire conditionnant la mise sur le marché dans de nombreux pays.

Les notices contenues dans les emballages de nos produits contiennent des informations sur les effets secondaires possibles et, le cas échéant, sur la manière d'éviter certains effets indésirables. Pour nos patients, aidants et professionnels de santé américains, nos coordonnées sont disponibles sur nos produits et sur notre site Internet afin qu'ils puissent signaler les effets indésirables. En dehors des États-Unis, les signalements se font conformément aux lois et pratiques locales.

Si des modifications importantes de notre étiquetage sont nécessaires pour protéger la sécurité des patients, nous collaborons avec les autorités pour communiquer rapidement l'information aux professionnels de santé afin qu'ils puissent à leur tour en informer leurs patients. Les communications aux professionnels de santé se font par le biais de courriers et de communiqués de presse.

Mise à jour de l'étiquetage

La sécurité du patient est garantie par le contrôle et le suivi permanent de l'étiquetage de nos produits par des équipes dédiées. Elles vérifient les informations sur les produits et collaborent avec les équipes RMS pour développer ou mettre à jour l'étiquetage. Nous sommes en contact régulier avec les autorités sanitaires dans le monde entier.



Pratique éthique du marketing

Nous respectons des normes éthiques élevées en matière de ventes et de marketing.

Toutes nos interactions avec des fournisseurs, des clients et des consommateurs sont régies par des lois, des réglementations et par notre [Code de conduite](#) interne. Notre programme d'éthique et de conformité nous assure qu'elles sont bien appliquées.

Notre [Code de conduite](#) est l'essence même de ce que nous sommes en tant qu'organisation. Il définit nos normes éthiques et notre engagement à être intègres. Il contribue ainsi à la confiance que nous accordent nos clients, nos investisseurs, nos partenaires et les communautés où nous sommes implantés. Nos collaborateurs disposent d'un portail interne leur permettant de télécharger le Code de conduite, de poser une question ou de signaler un problème grâce à notre outil "Speak Up".

Notre réputation et la confiance que nous accordent nos partenaires sont dépendantes de nos pratiques de marketing et de vente ; c'est pourquoi, nous nous assurons que les informations que nous communiquons à nos clients - professionnels de la santé, assureurs et acteurs publics - sont exactes, objectives et utiles afin que les prescripteurs puissent prendre les meilleures décisions pour la santé de leurs patients.

Nous exigeons de nos collaborateurs qu'ils présentent nos produits de manière honnête et précise, en cohérence avec l'étiquetage du produit, en termes de ton et de contenu, et permettant aux utilisateurs de comprendre à quoi sert le produit et comment l'utiliser. Ils ne doivent faire référence qu'aux produits autorisés et à leur utilisation approuvée. Le type de communication doit également être adapté à la nature du produit, à son utilisation et au destinataire de l'information. Toute demande spontanée d'informations ne figurant pas sur un étiquetage doit être transmise aux collaborateurs spécifiquement désignés pour y répondre.

Pour répondre à la demande croissante d'informations spécifiques, nous proposons des ressources et des informations en ligne pour les professionnels de santé dans certains pays.

Lorsque la réglementation locale l'autorise, nous communiquons des informations sur les maladies et les traitements disponibles directement aux consommateurs afin qu'ils puissent en discuter avec leur médecin. Nous pensons que la publicité directe au consommateur contribue à la sensibilisation à certaines pathologies et permet d'améliorer le dépistage et la prise en charge des patients.

Promouvoir des pratiques éthiques

Nous considérons que nos activités de marketing, de vente et de publicité sont une contribution importante à la médecine car elles informent nos clients sur les options de traitement. .

Elles sont régies par le droit applicable, des Codes de conduite sectoriels, notre propre [Code de conduite](#) interne, nos politiques, nos procédures et notre programme de conformité.

Notre programme de conformité vise à prévenir et lutter contre les mauvaises pratiques et à garantir que nos interactions avec les clients et les consommateurs soient honnêtes et objectives. Nous pensons qu'il est de la responsabilité de l'entreprise et de chacun de se conformer à toutes les règles régissant les activités scientifiques, commerciales et promotionnelles, dans leur lettre et dans leur esprit. Ainsi nous pourrions contribuer à faire en sorte que les informations scientifiques prédominent dans la décision de prescrire un médicament.



MARKETING ÉTHIQUE

Les normes qui régissent nos interactions avec la communauté médicale et scientifique sont les suivantes :

- fournir des informations actualisées, précises et objectives sur nos produits
- partager des informations scientifiques et éducatives fiables
- contribuer à la recherche et à l'éducation médicales

Les cadeaux (tels que des billets pour des événements sportifs, des subventions pour des fêtes d'entreprise, des chèques-cadeaux, des sorties de golf, etc.) aux professionnels de la santé sont interdits. Si la réglementation l'autorise, il est possible d'offrir occasionnellement des articles éducatifs de faible valeur monétaire et principalement destinés à des fins pédagogiques. Il peut s'agir de manuels de médecine, de revues médicales ou de modèles anatomiques.

Toute personne autorisée à s'exprimer au nom de l'entreprise peut faire une présentation contenant les informations spécifiquement indiquées par les professionnels de santé comme nécessaires et utiles pour le traitement de leurs patients, cela dans le respect de la réglementation de la Food and Drug Administration (FDA) aux États-Unis ou de la réglementation du pays dans lequel la présentation a lieu. Un repas occasionnel peut être offert aux professionnels de la santé dans le cadre d'une réunion d'information dès lors qu'il est conforme au Code de conduite et à la réglementation locale.

Formation et certification en conformité

Tous les collaborateurs de nos services de vente et de marketing sont tenus de suivre des formations périodiques sur les produits et sur les pratiques de vente et de marketing.

Aux États-Unis, les collaborateurs qui n'ont pas obtenu la certification n'ont pas l'autorisation de réaliser certaines tâches sans supervision et doivent suivre à nouveau la formation jusqu'à l'obtention de la certification.

Tous les nouveaux collaborateurs suivent une formation et sont testés. Bien que nombre de nos commerciaux soient titulaires d'un diplôme scientifique ou médical avancé, ils doivent suivre une formation générale sur la vente et sur les produits. La formation proposée est spécifique au pays où le collaborateur est basé et couvre l'étendue de ses responsabilités en matière de conformité aux lois et aux réglementations.

Les commerciaux sont formés aux lois anti-corruption telles que la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) et la loi britannique sur la corruption (Bribery Act). Lorsqu'ils sont basés aux États-Unis, ils sont également tenus de connaître le Anti-Kickback Statute, la United States Prescription Drug Marketing Act et toutes les réglementations en matière de promotion de la FDA.

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils demandent de l'aide s'ils ont un doute sur la conformité d'un comportement. Plusieurs moyens sont à leur disposition pour le faire.

La première option est de parler à son manager, mais s'ils ne se sentent pas à l'aise pour le faire, ils ont d'autres possibilités :

- Office of Ethics and Compliance (Bureau de l'éthique et de la conformité)
- Global Privacy Office (Bureau global de confidentialité)
- Direction Juridique
- Département des Ressources humaines
- Hotline Speak Up

En plus de la formation obligatoire sur notre Code de conduite, les collaborateurs reçoivent une formation sur les pratiques commerciales et la conformité en fonction de leur rôle et responsabilités. Nous actualisons périodiquement le contenu de toutes les formations afin de nous assurer qu'elles restent pertinentes.



MARKETING ÉTHIQUE

Codes de conduite sectoriels

Nos commerciaux doivent fournir des informations claires et non équivoques aux membres de la communauté médicale et scientifique. Notre programme de conformité vérifie le respect des lois et réglementations en vigueur, ainsi que des normes du [Code de pratiques de marketing pharmaceutique de la Fédération internationale de l'industrie du médicament](#) (FIIM), les codes de conduite sectoriels régionaux et nationaux, tels que le [Pharmaceutical Research and Manufacturers of America](#) (PhRMA) Code, l'AdvaMed Code of Ethics on Interactions with United States HealthCare Professionals et le [Compliance Program Guidance for Pharmaceutical Manufacturers](#), publié par le bureau du ministère américain de la Santé et des Services sociaux.

Ces Codes ont été établis par les acteurs de l'industrie pharmaceutique pour répondre aux préoccupations soulevées par les pouvoirs publics et les acteurs de santé. Les Codes sectoriels autorégulés tels que ceux de la FIIM, de la Fédération européenne d'associations et d'industries pharmaceutiques (EFPIA) et de la PhRMA, établissent des normes afin de guider les entreprises à mettre en place les politiques et les procédures nécessaires à agir en conformité.

Les [dispositions du code de la PhRMA relatives aux interactions avec les professionnels de la santé](#) ont déjà été intégrées à nos pratiques. Nous respectons notamment les normes relatives à la promotion commerciale dans la formation médicale continue de l'*Accreditation Council for Continuing Medical Education*. Notre programme de conformité exige également que nos commerciaux soient évalués périodiquement pour s'assurer qu'ils respectent les politiques et les règles de conduite de l'entreprise.



MARKETING ÉTHIQUE

Publicité directe aux consommateurs (DTC)

Nous considérons que la publicité DTC peut être un instrument de sensibilisation important pour informer les consommateurs sur des maladies qui pourraient les toucher et sur les options thérapeutiques dont ils pourraient vouloir discuter avec leur médecin.

Aux États-Unis, nous soumettons volontairement à la FDA nos nouvelles campagnes de publicité DTC avant diffusion. Selon nos politiques et bonnes pratiques ces publicités DTC doivent :

- Contenir des informations relatives aux bénéfices et aux risques du produit.
- Être mesurées et employer un style et un ton appropriés, conformément aux directives de la FDA.
- Être approuvées par notre *Promotion Review Team* - un comité composé d'un avocat, un médecin, un représentant de la *Advertising Promotion Review Team* et un expert scientifique du produit - qui garantit que le matériel promotionnel est cliniquement et scientifiquement exact, conforme à la réglementation et à la politique de l'entreprise.

Nous voulons aider les consommateurs à préserver leur santé en leur fournissant des informations précises,

pertinentes et compréhensibles sur la prévention, l'identification et le traitement des maladies. Pour rester fidèles à cet objectif, nous nous efforçons de respecter la lettre et l'esprit des directives de la FDA, de respecter ou d'aller au-delà des directives de la PhRMA et de nous conformer à un ensemble complet de politiques et de bonnes pratiques internes pour la publicité DTC aux États-Unis.

Nous nous efforçons de respecter les directives actualisées de 2019 de la PhRMA selon lesquelles toute publicité télévisée DTC qui identifie un médicament par son nom doit inclure des indications sur comment trouver les informations sur le coût du médicament, notamment le prix recommandé et le coût moyen estimé à la charge du patient. Pour les produits éligibles, nous incluons également les informations relatives à notre programme d'assistance aux patients aux États-Unis dans toutes nos publicités DTC presse et télévision.

Nous formons et informons les professionnels de santé sur nos produits avant d'en faire la publicité auprès des consommateurs. Aux États-Unis, des programmes de formation sont proposés aux médecins et autres prescripteurs d'un nouveau produit pendant une période suffisante avant de commencer à diffuser des publicités DTC.

Ces principes et bonnes pratiques sont inscrits dans les [PhRMA Guiding Principles on Direct-to-Consumer Advertisements about Prescription Medicines](#).



Confidentialité et **sécurité des données**

Préserver la confiance de nos clients et partenaires fait partie de notre engagement éthique. Cela implique de respecter la vie privée des personnes et de protéger leurs données personnelles.

Nous avons conçu des programmes conformes aux réglementations internationales en matière de confidentialité et de protection des données et qui encadrent l'accès, l'utilisation et le transfert des données personnelles. Nous disposons également de règles internes de gestion et de protection des données pour orienter nos collaborateurs, notamment sur leur utilisation, leur stockage et leur diffusion.

Le Global Privacy Program (programme de protection de la vie privée) est géré par notre Chief Privacy Officer, qui dépend du Chief Ethics & Compliance Officer. Le Global Privacy Office contrôle la portée et la mise en œuvre des activités de traitement des données lors du développement ou de la mise à jour de produits, programmes et solutions. Les risques sont identifiés et surveillés dans le cadre du processus d'évaluation de l'impact de la protection des données et par des responsables locaux en collaboration avec le Global Privacy Office.

Le programme est supervisé par le Global Privacy Data Protection Board (GPDPB), un comité transversal composé de directeurs nommés par les différents membres du Comité de direction. Le GPDPB émet des recommandations sur la base de rapports trimestriels. Il est également le référent pour traiter les problèmes de confidentialité transversaux et il supervise l'avancement de certains efforts d'atténuation des risques. Notre Conseil d'administration est informé des questions concernant la protection des données dans le cadre des rapports trimestriels du Comité d'audit.

Le directeur juridique et le Comité d'audit reçoivent des rapports périodiques sur les activités du Global Privacy Program par l'intermédiaire du Chief Ethics & Compliance Officer. Ces rapports comprennent notamment les évolutions réglementaires, les mesures exécutoires externes, l'évaluation des risques internes et externes et les stratégies et plans d'atténuation des risques mis en place.

Nous nous engageons à signaler aux autorités les incidents relatifs à la protection des données dans les délais prévus par les réglementations locales, ainsi qu'à procéder à des révisions annuelles de notre programme de protection de la vie privée, aux niveaux global et local.



Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement

Afin de créer une chaîne d'approvisionnement durable et diversifiée et d'avoir un impact économique positif dans les communautés locales et dans le monde, nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs diversifiés qui partagent notre vision de la santé des femmes et de la prospérité économique.

Nos partenaires commerciaux s'engagent à respecter notre [Code de conduite fournisseurs](#), qui reprend les principes de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative, du Pacte mondial des Nations unies et de notre Code de conduite interne. Ces pratiques sont supervisées par le Senior Vice President of Global Procurement & Supplier Management, qui dépend du Head of Global Business Services.

Nous prévoyons de faire participer au moins 5 de nos fournisseurs, nouveaux ou existants, à un programme de développement et de mentorat. Nous voulons également augmenter de 25 % la part d'achats effectués auprès de fournisseurs diversifiés d'ici 2025 (vs. 2021).

Nous utiliserons des indicateurs avancés pour mesurer notre impact économique et la création d'emplois dans nos communautés.

Les relations que nous entretenons avec nos fournisseurs sont basées sur l'éthique et nous favorisons ceux qui proposent des biens et des services de haute qualité à des prix compétitifs. Nos transactions sont gérées de manière légale, efficace et équitable et sont soumises à une évaluation des risques préalable, à l'adhésion à notre Code de conduite fournisseurs, à des contrats et à une surveillance. Nous demandons à nos fournisseurs de remplir un questionnaire d'auto-évaluation (SAQ) qui couvre la confidentialité, la lutte contre la corruption, le risque financier, l'évaluation des minéraux de conflit, etc.

10

Principes du Pacte
Mondial des Nations
Unies

5

Fournisseurs
participent à un
programme de
mentorat

25%

D'augmentation de la
part d'achats auprès de
fournisseurs diversifiés
avant 2025

26

Questionnaires
d'auto-évaluation
remplis



Droits de l'Homme

Parce que notre mission est de contribuer à une vie plus saine dans le monde, les droits de l'homme sont un élément essentiel pour y parvenir. Dans notre [déclaration des droits de l'homme](#) (en anglais), nous exprimons nos attentes pour nous-mêmes et nos partenaires, notamment en ce qui concerne la discrimination, le travail forcé, etc.

Nous faisons appel à des consultants externes pour évaluer les risques chez nos fournisseurs. Lorsque celui-ci est significatif en raison de la situation géographique ou du type d'activité, nous demandons au fournisseur de remplir un questionnaire SAQ. Celui-ci couvre les questions d'emploi librement choisi, de travail des enfants et des jeunes, des droits des travailleurs, du traitement équitable, des salaires, des avantages sociaux, des horaires de travail, de liberté d'association, de protection des données, d'environnement, de santé et sécurité, de systèmes d'information, d'intégrité des affaires, de corruption, de détection des problèmes, de confidentialité, de propriété intellectuelle, d'approvisionnement responsable en minéraux, de bien-être des animaux et d'historique de conformité.

Droits de l'homme	Règles / normes											Gouvernance
	Déclaration de position sur les droits de l'homme	Politique de ressources humaines	Politique des droits humains et du travail	Politique environnementale, de santé et de sécurité	Politique d'achat et de relations fournisseurs	Code de conduite fournisseurs	Politique de gestion et de protection de l'information	Politique de confidentialité et de protection des données	Politique de signalement et de sanction	Responsable		
Santé et sécurité	x	x	x	x x		x						<i>Global Safety & Environment</i>
Travail forcé et traite des humains	x		x									Ressources Humaines
Discrimination & harcèlement	x	x	x									Ressources Humaines
Travail des enfants	x		x									Ressources Humaines
Liberté d'association	x		x									Ressources Humaines
Horaires de travail	x	x										Ressources Humaines
Confidentialité	x						x		x			<i>Global Privacy Office</i>
Sécurité du personnel	x											<i>Global Security</i>
Accès aux mécanismes de réclamation	x	x	x	x x		x	x				x	<i>Office of Ethics</i>
Fournisseurs et partenaires commerciaux	x		x	x		x						<i>Global Supplier Management</i>

Nos fournisseurs paient leurs salariés au-dessus du revenu minimum vital sur nos principaux marchés de croissance.

Le soutien et le respect de la protection des droits de l'homme sont intégrés dans nos règles et procédures opérationnelles, comme le résume le tableau ci-dessus. Des politiques, des processus, des formations et des mécanismes de contrôle ont été mis en place pour résoudre les principales problématiques qui y sont liées.



Fiscalité

En tant qu'entreprise citoyenne responsable, nous payons régulièrement nos impôts, notamment l'impôt sur les sociétés, les cotisations sociales, les taxes sur la valeur ajoutée, les taxes sur la vente, les droits d'accise, les impôts fonciers et les droits de douane.

Nous collectons également de nombreuses taxes dues par nos collaborateurs. L'impact économique des taxes que nous payons fait partie de notre engagement à contribuer à la création de systèmes de santé solides et durables dans le monde, grâce au partenariat, à l'investissement et à l'innovation, et ainsi à améliorer la santé des personnes qui en ont besoin.

Notre directeur financier (CFO) porte la responsabilité de notre situation fiscale globale. La gestion quotidienne de la fiscalité est assurée par notre service fiscal global en collaboration avec des consultants externes. La supervision est assurée à l'aide de présentations trimestrielles faites au Comité d'audit de notre Conseil d'administration et des réunions régulières avec le CFO et d'autres directeurs pour traiter les questions fiscales spécifiques. L'intégrité de nos contrôles internes est assurée par notre équipe d'audit interne et notre auditeur externe.

Nous respectons la fiscalité de chaque juridiction dans laquelle nous opérons, le principe de pleine concurrence en matière de prix de transfert et les principes directeurs de l'OCDE en matière de fiscalité internationale. Nous appliquons une politique de tolérance zéro en matière d'évasion fiscale et de facilitation de l'évasion fiscale. Le cas échéant, nous demandons des éclaircissements à nos consultants fiscaux ou aux autorités nationales, qui peuvent prendre la forme de décisions fiscales anticipées ou d'accords préalables de prix transfert avec les autorités fiscales.

Nous suivons les évolutions fiscales dans les pays dans lesquels nous opérons afin d'évaluer leur impact sur nos activités et nous engageons auprès d'associations professionnelles qui dialoguent avec les autorités afin de favoriser le développement de systèmes fiscaux encourageant l'innovation et la croissance.



ANNEXES



Tableaux de performance

Répartition par catégorie de poste et par genre (Global)

	Femme	Homme	Indéfini
Conseil d'administration	69%	31%	0%
Comité de direction ¹	50%	50%	0%
VP et au dessus ²	34%	65%	1%
Directeurs ³	44%	55%	1%
Managers ⁴	46%	52%	1%
Employés ⁵	52%	45%	3%
Total	50%	47%	2%

Répartition par catégorie de poste et par origine (États-Unis)

	Blanc	UEGs*	Asiatique	Noir / Afro-américain	Latino / Hispanique	Autre groupes ethniques	Indéfini
Conseil d'administration	54%	46%	15%	23%	8%	0%	0%
Comité de direction ¹	89%	11%	0%	11%	0%	0%	0%
VP et au dessus ²	77%	19%	8%	3%	8%	0%	4%
Directeurs ³	62%	36%	19%	7%	8%	2%	2%
Managers ⁴	65%	32%	18%	9%	6%	0%	3%
Employés ⁵	62%	29%	13%	7%	7%	2%	9%
Total⁶	63%	31%	15%	7%	7%	2%	6%

*Les UEG (groupes ethniques sous-représentés) sont définis comme suit : Asiatiques, Noirs, Latinos/Hispaniques et Autres groupes ethniques (par exemple, Indiens d'Amérique, Natifs d'Alaska, Hawaïens autochtones ou Autres insulaires du Pacifique).

Note :
Toutes les données concernant Organon courent du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021 et ne sont pas annualisées. Les informations consolidées EEO-1 2021 sont disponibles sur la [page des ressources ESG](#) (en anglais) du site Organon.
Les chiffres concernant le Conseil d'administration sont tirés du Proxy Statement. Tous les autres chiffres sont en date du 31 décembre 2021.

¹"L'équipe de direction" est définie comme le CEO et son équipe exécutive de direction.

²"VP et au-dessus" : vice-présidents associés et au-dessus, ne faisant pas partie de l'équipe de direction.

³"Directeurs" désigne les "directeurs" et les "directeurs exécutifs".

⁴"Managers" est défini comme tous les autres cadres ayant au moins un rapport direct.

⁵"Employés" est défini comme tous les autres employés.

⁶"Total" est défini comme l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Limité aux employés actifs et titulaires.



TABLEAUX DE PERFORMANCES

**Taux d'arrivées* par catégorie de poste et par genre
(Global)**

	Femme	Homme	Indéfini
Comité de direction ¹	0%	0%	0%
VP et au-dessus ²	60%	20%	20%
Directeurs ³	45%	55%	0%
Managers ⁴	44%	51%	5%
Employés ⁵	54%	38%	8%
Total	53%	40%	7%

Taux de départs par catégorie de poste et par genre
(Global)**

	Femme	Homme	Indéfini
Comité de direction ¹	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
VP et au-dessus ²	2% (5%)	0% (1%)	0% (0%)
Directeurs ³	1% (2%)	2% (3%)	0% (0%)
Managers ⁴	3% (4%)	2% (4%)	13% (13%)
Employés ⁵	5% (6%)	4% (5%)	7% (9%)
Total	4% (5%)	3% (5%)	8% (9%)

*Le taux d'arrivées est une représentation du nombre total d'embauches au niveau de poste indiqué.

**Le taux de départs volontaires est présenté dans chaque cellule et le taux de départs total entre parenthèses. Le taux de départs total comprend tous les types de départs, y compris les restructurations et les départs à la retraite.

Note :

Toutes les données d'Organon courent du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021 et ne sont pas annualisées.

1"l'équipe de direction" est définie comme le CEO et son équipe exécutive de direction.

2"VP et au-dessus" : vice-présidents associés et au-dessus, ne faisant pas partie de l'équipe de direction.

3"Directeurs" désigne les "directeurs" et les "directeurs exécutifs".

4"Managers" est défini comme tous les autres cadres ayant au moins un rapport direct.

5"Employés" est défini comme tous les autres employés.

6"Total" est défini comme l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Limité aux employés actifs et titulaires.



TABLEAUX DE PERFORMANCES

Représentation des genres par région

Région	Femme	Homme	Indéfini
Asie Pacifique	53%	46%	1%
Canada	71%	29%	0%
Chine	57%	43%	0%
Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique	48%	51%	2%
Europe	46%	50%	3%
Japon	35%	65%	0%
Amérique Latine	48%	52%	0%
États-Unis	56%	44%	0%
Total	50%	47%	2%

Taux d'arrivées et de départs par région

Région	Hire Rate*	Total Turnover Rate**	Voluntary Turnover Rate
Asie Pacifique	8%	3%	3%
Canada	1%	6%	6%
Chine	31%	16%	13%
Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique	3%	3%	3%
Europe	28%	3%	2%
Japon	1%	3%	3%
Amérique Latine	8%	3%	2%
États-Unis	21%	4%	3%
Total	100%	5%	4%

*Le taux d'arrivées est une représentation du nombre total d'embauches au niveau de poste indiqué.

**Comprend tous les types de départs, y compris les restructurations et les départs à la retraite.

Note : Toutes les données d'Organon courent du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021 et ne sont pas annualisées.



TABLEAUX DE PERFORMANCES

Accidents du travail	Employés	Travailleurs qui ne sont pas des employés mais dont le travail et/ou le lieu de travail dépend d'Organon
Nombre et taux de décès dus à des accidents du travail	0, 0.00	0
Nombre et taux d'accidents entraînant un arrêt de travail (hors décès)	0, 0.00	0
Nombre et taux d'accidents du travail déclarés	19, 0.18	4
Principaux types d'accidents du travail	Glissades, trébuchements, chutes, heurts ou chocs avec des objets.	Glissades, trébuchements, chutes, heurts ou chocs avec des objets.
Nombre d'heures travaillées	21,688,500	Donnée indisponible
Maladie professionnelle		
Nombre de décès liés à des maladies professionnelles	0	0
Nombre de cas de maladies professionnelles déclarées	2	0
Principaux types de maladies professionnelles	Entorse, foulure	Aucun

Note :

Toutes les données d'Organon courent du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021 et ne sont pas annualisées.

Les taux d'accidents sont susceptibles de varier avec l'ajout de nouvelles catégories et l'évolution des classifications en fonction de nos besoins et des exigences réglementaires applicables. Nous comptabilisons de manière commune les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La méthode de calcul des taux est la suivante :

Taux d'accidents du travail mortels : (nombre d'accidents du travail mortels) / (nombre d'heures travaillées) * [200 000].

Taux d'accidents du travail graves (hors décès) : (Nombre d'accidents mortels liés au travail à forte gravité) / (Nombre d'heures travaillées) * [200 000].

Taux d'accidents du travail déclarés : (nombre d'accidents du travail déclarés) / (nombre d'heures travaillées) * [200 000].



TABLEAUX DE PERFORMANCES

Consommation d'énergie	2021
Consommation totale (GJ) (pour les 6 sites de production)	781,663
Consommation d'énergie achetée par type (GJ)	
Électricité	308,246
Gaz Naturel	415,877
Diesel	3,934
Vapeur	44,481
Propane	4,110
Biogaz	
Mazout	4,606
Énergie total achetée	781,283
Consommation d'énergie produite sur place par type (GJ)	
Solaire	380
Énergie totale produite sur place	380

Note :
Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total. Les données concernent l'ensemble de l'année 2021.

Emissions de Gaz à effet de serre (GES)	2021
Scope 1 : Émissions de GES, total (MT CO ₂ e)*	24,981
Scope 1 : Émissions de GES, par source (MT CO ₂ e)	
Installations (6 sites)	23,913
Réfrigérants	1,068
Scope 2 : Émissions de GES, installations (MT CO ₂ e)**	32,918
Basé sur le marché	32,918
Émissions de GES Scope 1 + Scope 2, total (MT CO ₂ e)	57,899
*Scope 1 : comprend les émissions liées à la consommation de gaz naturel, de GPL, de carburant et de réfrigérants sur nos 6 sites de production. Les émissions de notre flotte de véhicules ne sont pas comptabilisées.	
**Scope 2 : comprend les émissions associées à l'achat d'électricité et de vapeur.	
Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total. Les données concernent l'année 2021.	
Consommation d'eau (m ³)*	2021
Consommation d'eau par source	
Eau achetée	326,977
Eaux souterraines	37,854
Eaux de surface	33,022
Total	397,853

*Ventilation de la consommation d'eau liée à l'exploitation sur nos six sites : Campinas, Brésil ; Cramlington, Royaume-Uni ; Heist, Belgique ; Oss, Pays-Bas ; Pandaan, Indonésie ; Xochimilco, Mexique.

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total. Les données concernent l'année 2021.



TABLEAUX DE PERFORMANCES

Déchets d'exploitation (MT)	2021
Déchets dangereux	
Incinération (sans récupération d'énergie)	766
Récupération d'énergie	129
Recyclage	44
Autres	158
Réutilisation	0
Décharge	6
Total	1,102

Note :
Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.
Les données concernent l'année 2021.

Déchets d'exploitation (MT)	2021
Déchets non dangereux	
Incinération (sans récupération d'énergie)	106
Récupération d'énergie	1,139
Recyclage	2,470
Compostage	335
Autres	349
Réutilisation	217
Décharge	67
Total	4,683

Note :
Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.
Les données concernent l'année 2021.



Indice de la *Global Reporting Initiative (GRI)*

Déclaration d'intention	Organon a établi son rapport conformément aux normes de la GRI relatives à la période du 2 juin au 31 décembre, 2021.* *Note : Les données environnementales portent sur l'ensemble de l'année civile 2021.
GRI 1 utilisé	GRI 1: Foundation 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI	N/A

Les normes GRI définissent les bonnes pratiques pour publier une série d'impacts économiques, environnementaux et sociaux. Les tableaux des pages suivantes indiquent où trouver les données répondant aux normes de la GRI dans ce rapport.



Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
L'organisation et ses méthodes de reporting			
GRI 2-1	Présentation de l'organisation	Voir la section À propos d'Organon , pages 6-12.	Voir le rapport annuel 2021/10-K
GRI 2-2	Entités comprises dans le rapport RSE	Voir la section Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 13-17.	
GRI 2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	Les données d'Organon démarrent à la date du spin-off, le 2 juin 2021. Période couverte du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021, sauf indication contraire. Pour toute question, contacter GERALYN RITTER à geralyn.ritter@organon.com .	
GRI 2-4	Retraitements	Ceci est le premier rapport RSE d'Organon	
GRI 2-5	Vérification externe	Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification indépendante. Elle est envisagée pour certaines données à l'avenir.	
Activités et personnel			
GRI 2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Voir la section À propos d'Organon , pages 6-12.	
GRI 2-7	Employés	Voir la section Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 36-37.	Voir le formulaire EEO-1 sur la page ESG d'Organon.com.
GRI 2-8	Externes	Voir la section Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 36-37.	
Gouvernance			
GRI 2-9	Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités		
GRI 2-10	Nomination et sélection des membres l'instance supérieure de gouvernance	Comité RSE et Comité d'audit. Composition : 13 membres du conseil d'administration, 12 indépendants, la présidente est une femme ; 3 comités permanents - Comité d'audit (4 membres, 3/4 de femmes et origines ethniques diverses, la présidente est une femme), Comité RSE (5 membres, 3/5 de femmes et origines ethniques diverses), Comité RH (4 membres, 4 femmes, 2/4 origines ethniques diverses).	Voir notre déclaration d'intention 2022 , notre charte RSE et nos Principes de gouvernance
GRI 2-11	Présidence de l'instance supérieure de gouvernance	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre déclaration d'intention 2022
GRI 2-12	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'identification des impacts	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre déclaration d'intention 2022 notre charte RSE et nos Principes de gouvernance
GRI 2-13	Délégation de responsabilité dans l'identification des impacts	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre déclaration d'intention 2022
GRI 2-14	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans le rapport RSE	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre déclaration d'intention 2022
GRI 2-15	Conflits d'intérêt	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre politique de gestion des conflits d'intérêt (dans notre Code de conduite)
GRI 2-16	Communication des risques majeurs	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre politique de gestion des conflits d'intérêt (dans notre Code de conduite)
GRI 2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	
GRI 2-18	Évaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance	Voir la section Composition et fonctionnement du CA , page 57.	



Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres Références / Liens
Gouvernance			
GRI 2-19	Politique de rémunération	Voir Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre déclaration d'intention pour 2022 .
GRI 2-20	Procédure de fixation de la rémunération	Voir Composition et fonctionnement du CA , page 57.	Voir notre déclaration d'intention pour 2022 .
GRI 2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Non défini	
Stratégie, politiques et objectifs			
GRI 2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Voir la section Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 13-17.	Voir Environmental, Social, & Governance .
GRI 2-23	Politique d'engagement	Voir la section Éthique et conformité , page 60.	Voir notre Code de conduite et nos Politiques & Positions .
GRI 2-24	Mise en œuvre de la politique d'engagement	Voir la section Éthique et conformité , page 60.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Voir la section Éthique et conformité , page 60.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-26	Mécanismes de conseil et de gestion des risques éthiques	Voir la section Éthique et conformité , page 60.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-27	Conformité aux législations et réglementations	Voir la section Éthique et conformité , page 60. Voir la section Affaires publiques , page 58.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-28	Adhésion à des associations	Organon est membre de plusieurs associations, dont la Biotechnology Innovation Organizaion (BIO): Biotechnology Innovation Organizaion (BIO) U.S. Chamber of Commerce OECD EmNET US ASEAN Business Council FIFARMA Council of the Americas Biosimilars Forum	
Participation des parties prenantes			
GRI 2-29	Démarche pour la participation des parties prenantes	Voir la section Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 13-17.	
GRI 2-30	Conventions collectives	Voir la section Droits de l'homme , page 70.	



Normes économiques			
Standard GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 3: Aspects pertinents			
GRI 3-1	Priorisation des aspects pertinents	Voir la section Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 13-17.	
GRI 3-2	Liste des aspects pertinents	Voir la section Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 13-17.	
GRI 201: Performance économique			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section À propos d'Organon , pages 6-12.	
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Voir la section À propos d'Organon , pages 6-12.	Voir notre Annual Report / 10-K 2021
GRI 201-2	Incidences financières et autres risques et occasions liés aux changements climatiques	Voir la section Risques et résilience face au changement climatique , page 54.	
GRI 201-3	Obligations des régimes à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 202: Implantation géographique			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 203: Impact économique indirect			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Engagement communautaire , page 43. Voir la section Accès aux traitements et aux soins , pages 25-27.	
GRI 203-1	Investissements en infrastructure et services	Voir la section Engagement communautaire , page 43. Voir la section Accès aux traitements et aux soins , pages 25-27.	
GRI 204: Pratiques d'achat			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement , page 69.	
GRI 204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Une méthode de mesure de cet indicateur est en cours de développement chez Organon.	
GRI 205: Lutte contre la corruption			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Lutte contre la corruption , page 62.	Voir la Prevention of Bribery and Anti-corruption Policy [référéncée dans notre Code de conduite].
GRI 205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Voir la section Lutte contre la corruption , page 62.	
GRI 205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Voir la section Lutte contre la corruption , page 62.	
GRI 206: Pratiques anti-concurrentielles			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Libre concurrence et marchés ouverts , page 62.	Voir la Anti-trust and Fair Competition Policy [référéncée dans notre Code de conduite].
GRI 206-1	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques monopolistiques	Non abordé.	
GRI 207: Taxe			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Fiscalité , page 71.	Voir notre Annual Report / 10-K 2021
GRI 207-1	Approche fiscale	Voir la section Fiscalité , page 71.	



Normes environnementales			
Standard GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres Références / Liens
GRI 301: Matériaux			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Gestion des déchets , pages 51-52.	
GRI 302: Énergie			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 47-48.	
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 303: Eau			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Gestion de l'eau , pages 49-50.	
GRI 303-3	Prélèvements d'eau	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 303-4	Rejet d'eau	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 303-5	Consommation d'eau	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 304: Biodiversité			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Biodiversité , page 53.	
GRI 305: Émissions			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 47-48.	
GRI 305-1	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 305-2	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2)	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 306: Déchets			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Gestion des déchets , pages 51-52.	
GRI 306-1	Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 306-3	Déchets générés	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 306-4	Réacheminement des déchets destinés à la mise en décharge	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 306-5	Déchets mis en décharge	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement , page 69.	Voir notre Code de conduite fournisseurs et les attentes de performance des fournisseurs
GRI 308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Voir la section Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement , page 69.	
GRI 308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aucun incident n'a été signalé.	



Normes sociales			
Standard GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 401: Emploi			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Voir la section Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 36-37.	
GRI 403: Santé et sécurité au travail			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42.	
GRI 403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42.	
GRI 403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42.	
GRI 403-3	Services de médecine du travail	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42.	
GRI 403-4	Participation et consultation des employés et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42..	
GRI 403-5	Formation des employés à la santé et à la sécurité au travail	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42..	
GRI 403-6	Promotion de la santé au travail	Voir la section Avantages sociaux, santé et bien-être des collaborateurs , pages 34-35.	
GRI 403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42.	
GRI 403-8	Employés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Voir la section Santé et sécurité au travail , page 42.	
GRI 403-9	Accidents du travail	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 403-10	Maladies professionnelles	Voir les tableaux de performance , pages 73-78.	
GRI 404: Formation et éducation			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 404-2	Programmes de perfectionnement des employés et programmes d'aide à la transition	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 404-3	Proportion de employés bénéficiant d'un suivi régulier de leurs performances et de leur développement de carrière.	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 405: Diversité et égalité des chances			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Capital humain , page 32.	
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Voir la section Gouvernance , pages 55-71.	
GRI 406: Lutte contre la discrimination			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Éthique et conformité , page 60.	
GRI 406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Non traité.	
GRI 408: Travail des enfants			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir la section Droits de l'homme , page 70.	. Voir notre Human Rights Position Statement
GRI 408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Aucun incident n'a été signalé.	



Normes SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*)

Informations SASB 2021

Biotechnologie et produits pharmaceutiques

La SASB est un organisme indépendant de normalisation qui vise à améliorer l'efficacité et la comparabilité des indicateurs RSE publiés par les entreprises. Les tableaux comportent les indicateurs recommandés pour la norme Biotechnologie et produits pharmaceutiques dans le secteur des soins de santé, et où ces informations peuvent être trouvées dans ce rapport.



Table 1. Sustainability Disclosure Topics & Metrics			
Norme SASB	Mesure comptable	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres références / liens
Safety of Clinical Trial Participants			
HC-BP-210a.1	Concertation, par région du monde, au sujet des processus de gestion visant à garantir la qualité des produits et la sécurité des patients au cours des essais cliniques	Voir la section Sécurité des médicaments , page 39.	
HC-BP-210a.2	Nombre de FDA Sponsor Inspections (ou inspections des investigateurs par la FDA) en relation avec la gestion des essais cliniques et la pharmacovigilance, avec pour résultat : (1) Voluntary Action Indicated (VAI ou action volontaire indiquée) et (2) Official Action Indicated (OAI ou action officielle indiquée)	Voir la section Sécurité des médicaments , page 39. Il n'y a pas eu d'inspection des investigateurs par la FDA en 2021, car Organon n'a pas mené activement d'investigations cliniques en tant qu'investigateur.	
Accès aux médicaments			
HC-BP-240a.1	Description des actions et initiatives afin de promouvoir l'accès aux produits de santé pour les maladies prioritaires et dans les pays prioritaires, tels que définis par l'Indice d'accès aux médicaments) (l'Access to Medicine Index).	Voir la section Accès aux traitements et aux soins de santé , pages 25-27.	
HC-BP-240a.2	Liste des produits repris sur la Liste des produits médicaux préqualifiés de l'OMS dans le cadre de son Programme de préqualification des médicaments (PPM)	Voir la section Accès aux traitements et aux soins de santé , pages 25-27. 1. Nexplanon® (implant d'étonogestrel 68mg), également vendu sous le nom d'Implanon. 2. NXTTM dans certains pays en dehors des États-Unis. 3. MarvelonTM (comprimé de désogestrel/éthinylest radiol) 0,150mg-0,030mg. 4. ExlutonTM (Lynestrenol) ; comprimé de 500mcg	
Accessibilité et tarification			
HC-BP-240b.1	Nombre de règlements de litiges liés à des Abbreviated New Drug Application (ANDA, ou Demandes Abrégées de Nouveaux Médicaments) qui impliquaient des paiements et/ou dispositions afin de retarder l'entrée sur le marché d'un produit générique autorisé pour une période de temps définie	L'approche d'Organon consiste à rendre les médicaments aussi accessibles et abordables que possible pour les patients qui en ont besoin. Chaque situation varie en fonction de la dynamique du marché et des situations individuelles. En général, les facteurs suivants sont pris en compte : la plus-value apportée aux systèmes de santé et aux patients, les besoins non satisfaits, la disponibilité, la durabilité de la R&D et la concurrence. Note : Aucune donnée n'est disponible étant donné qu'il s'agit du premier exercice d'Organon en tant qu'entreprise.	
HC-BP-240b.2	Variation en pourcentage : (1) du prix moyen publié et (2) du prix net moyen sur l'ensemble du portefeuille de produits américains par rapport à l'année précédente	Aucune comparaison des prix d'une année sur l'autre n'est disponible pour les produits d'Organon, étant donné qu'il s'agit de la première année d'existence de la société Organon.	
HC-BP-240b.3	Variation en pourcentage : (1) du prix publié et (2) du prix net du produit présentant l'augmentation la plus élevée par rapport à l'année précédente	Aucune comparaison des prix d'une année sur l'autre n'est disponible pour les produits d'Organon, étant donné qu'il s'agit de la première année d'existence de la société Organon.	
Drug Safety			
HC-BP-250a.1	Liste des produits répertoriés au sein de la base de données d'alertes de sécurité MedWatch de la Food and Drug Administration pour les produits médicaux humains (FDA, ou Agence américaine de contrôle des médicaments et produits alimentaires)		FAERS MedWatch
HC-BP-250a.2	Nombre de décès associés aux produits tel que signalé par le système de notification des événements indésirables de la FDA		FAERS MedWatch
HC-BP-250a.3	Nombre de rappels émis, nombre total d'unités rappelées	Voir la section Sécurité des médicaments , page 39.	
HC-BP-250a.4	Quantité totale de produits acceptés à des fins de reprise, réutilisation ou élimination	Non traité.	
HC-BP-250a.5	Nombre d'actions coercitives de la FDA prises en réponse aux violations faites aux actuelles bonnes pratiques de fabrication (aBPF), par type	Aucune mesure d'exécution de la FDA n'a été prise en réponse à des violations des bonnes pratiques de fabrication (cGMP) en 2021.	



Tableau 1. Sujets et indicateurs relatifs au développement durable

Code SASB	Indicateur	Section(s) du rapport RSE / déclaration	Autres références / Liens
Médicaments contrefaits			
HC-BP-260a.1	Description des méthodes et technologies utilisées pour conserver la traçabilité des produits tout au long de la chaîne d'approvisionnement et empêcher la contrefaçon	Voir la section Intégrité des produits , page 40 et la section Prévenir la contrefaçon , page 41	
HC-BP-260a.2	Discussion sur le processus visant à alerter les clients et partenaires commerciaux des risques potentiels et/ou connus associés aux produits de contrefaçon	Voir la section Intégrité des produits , page 40 et la section Prévenir la contrefaçon , page 41	
HC-BP-260a.3	Nombre d'actions menant à des perquisitions, saisies, arrestations et/ou dépôt d'accusations criminelles liées à des produits de contrefaçon	Voir la section Intégrité des produits , page 40 et la section Prévenir la contrefaçon , page 41	
Marketing éthique			
HC-BP-270a.1	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à de fausses revendications marketing	Non traité.	
HC-BP-270a.2	Description du code d'éthique régissant la promotion de l'utilisation hors AMM de produits	Voir la section Étiquetage , page 63	
Recrutement, développement et fidélisation des employés			
HC-BP-330a.1	Discussion portant sur les efforts de recrutement et de conservation de talents pour les scientifiques et les professionnels de la recherche et du développement	Voir la section Capital humain , page 32.	
HC-BP-330a.2	Taux de roulement volontaire (1) et involontaire (2) pour : (a) les dirigeants/cadres supérieurs, (b) les cadres intermédiaires, (c) les professionnels et (d) les autres membres du personnel	Voir la section Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 36-37.	
Gestion de la chaîne d'approvisionnement			
HC-BP-430a.1	Pourcentage des (1) installations de l'entité et (2) installations des fournisseurs de niveau I participant au programme d'audit de l'International Pharmaceutical Supply Chain Consortium (Consortium international de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique) de Rx-360, ou à des programmes d'audit de tiers relatifs à l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement et des ingrédients utilisés.	Les installations de nos fournisseurs n'ont pas participé au programme d'audit Rx-360 International Pharmaceutical Supply Chain Consortium en 2021. Nous collaborons avec le programme en 2022 et divulguerons ces informations dans notre rapport RSE pour l'exercice 2022	
Éthique des affaires			
HC-BP-510a.1	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires pour cas de corruption	Not discussed.	
HC-BP-510a.2	Description du code d'éthique régissant les interactions avec les professionnels de la santé	Voir la section Éthique et conformité , page 60.	Voir notre Reporting & Responding to Misconduct Policy , Prevention of Bribery and Corruption Policy , Insider Trading Policy , Conflicts of Interest Policy [referenced in our Code of Conduct].

Tableau 2. Mesures d'activité

HC-BP-000.A	Nombre de patients traités	Non traité.	
HC-BP-000.B	Nombre de médicaments appartenant au (1) portefeuille et (2) en phase de recherche et développement (phases 1 à 3)	Voir la section À propos d'Organon , pages 6-12.	Voir la liste des produits



Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial est une initiative des Nations Unies visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir 10 principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Le tableau suivant récapitule ces principes et indique où trouver l'information dans ce rapport qui fait office de Communication sur le progrès (CoP).



Tableau 1. Déclaration sur la vision et la stratégie de l'organisation concernant sa contribution au développement durable

	Principes	Section(s) du rapport RSE / déclaration	Autres références / Liens
Droits de l'homme			
1	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	Voir la section Droits de l'homme , page 70.	Voir nos Human Rights Statement et notre Code de Conduite fournisseur.
2	Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	Voir la section Droits de l'homme , page 70. Voir la section Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 36-37. Voir la section Pratiques relatives aux achats et à la supply chain , page 69.	Voir nos Human Rights Statement et notre Code de Conduite fournisseur.
Normes internationales du travail			
3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.	Voir la section Droits de l'homme , page 70. Voir la section Procurement and supply chain practices section, page 69.	Voir nos Human Rights Statement et notre Code de Conduite fournisseur.
4	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Voir la section Droits de l'homme , page 70. Voir la section Procurement and supply chain practices section, page 69.	Voir nos Human Rights Statement et notre Code de Conduite fournisseur.
5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	Voir la section Droits de l'homme , page 70. Voir la section Procurement and supply chain practices section, page 69.	Voir nos Human Rights Statement et notre Code de Conduite fournisseur.
6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	Voir la section Ethics and compliance section, page 60. Voir la section Diversity, equity, inclusion, and belonging section, pages 36-37.	Voir nos Human Rights Statement et notre Code de Conduite fournisseur, et notre Code de Conduite.
Environnement			
7	Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Voir la section Environnement section, pages 44-54.	
8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Voir la section Environnement section, pages 44-54.	
9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Voir la section Environnement section, pages 44-54.	
Lutte contre la corruption			
10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	Voir la section Éthique et conformité , page 60 et la section Lutte contre la corruption page 62.	Voir notre Code de Conduite et la Prevention of Bribery and Anti-corruption Policy [référéncée dans notre Code de Conduite] .





RAPPORT RSE 2021 – ORGANON & Co.

www.organon.fr