



RAPPORT
RSE 2022
ORGANON & Co.

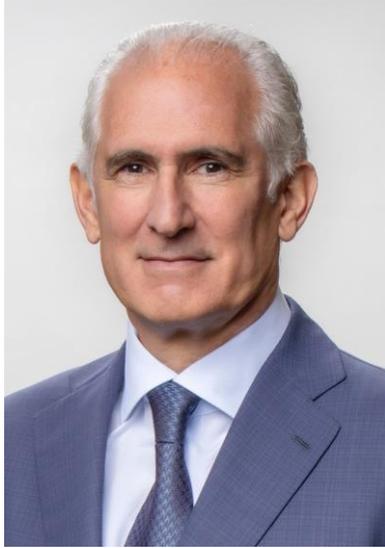


Table des matières

03	Le mot du Président et du conseil d'Administration
05	A propos d'Organon
17	Responsabilité sociale
57	Environnement
73	Gouvernance
93	Annexes

Cautionary Note Regarding Forward-Looking Statements

Some statements and disclosures in this report are “forward-looking statements” within the meaning of the safe harbor provisions of the U.S. Private Securities Litigation Reform Act of 1995. Forward-looking statements include all statements that do not relate solely to historical or current facts and can be identified by the use of words such as “may,” “expects,” “intends,” “anticipates,” “plans,” “believes,” “seeks,” “estimates,” “will,” or words of similar meaning. These forward-looking statements are based on our current plans and expectations and are subject to a number of risks and uncertainties that could cause our plans and expectations, including actual results, to differ materially from the forward-looking statements. Organon undertakes no obligation to publicly update any forward-looking statement, whether as a result of new information, future events or otherwise. Additional factors that could cause results to differ materially from those described in the forward-looking statements can be found in Organon’s filings with the Securities and Exchange Commission (“SEC”), including Organon’s Annual Report on Form 10-K for the year ended December 31, 2022 and subsequent SEC filings, available at the SEC’s Internet site (www.sec.gov).



Le mot du Président

Chers partenaires,

Organon est née de l'idée qu'un quotidien meilleur et plus sain est possible pour toutes les femmes. Au cours de notre premier exercice complet, nos collaborateurs se sont unis autour de cette vision pour aider les femmes à se réaliser grâce à une vie en meilleure santé.

Depuis le lancement de notre stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (RSE) en 2022, nous nous sommes impliqués pour traduire nos objectifs en actions et réaliser des progrès significatifs dont voici quelques exemples :

- **L'innovation pour la santé des femmes.** Nous avons conclu 8 accords de développement commercial depuis le spin-off (5 en 2022). Ceux-ci représentent un espoir pour des aires thérapeutiques pour lesquelles il y a peu d'innovation, comme l'endométriose ou l'hémorragie post-partum. Nous développons ainsi notre portefeuille de solutions thérapeutiques et renforçons l'écosystème de R&D dédié à la santé des femmes.
- **La réduction du nombre de grossesses non désirées.** Nous sommes à mi-chemin de notre objectif de 120 millions D'ici 2030. Depuis le lancement de l'initiative Her Promise Access, nous avons contribué à éviter 57 millions de grossesses non désirées, avec des moyens de contraception abordables et des actions de sensibilisation et de formation.
- **En 2023, grâce à des fonds supplémentaires, nous avons intensifié nos efforts** avec une nouvelle initiative triennale appelée *Her Plan is Her Power*. Elle étend notre champ d'action grâce à une campagne de sensibilisation globale et au financement de solutions locales aux États-Unis, dans des pays à revenus faibles ou intermédiaires et

dans le monde. Nous soutenons également des initiatives menées par des associations communautaires visant à améliorer la santé maternelle au sein des populations défavorisées..

- **La progression de la parité à l'intérieur et hors de l'entreprise.** Notre Conseil d'administration est le plus diversifié en termes de genre au sein du S&P 500, nous nous rapprochons de notre objectif de parité au sein des instances dirigeantes, nous avons mené nos premières études relatives à l'équité salariale et atteint notre objectif en matière de diversité de nos fournisseurs.
- Nous progressons vers nos principaux objectifs environnementaux, notamment ceux de réduction de la consommation d'énergie et d'eau et la production de déchets. Nous évaluons nos risques et opportunités liés au changement climatique avec transparence et avons inclus la première déclaration du Groupe de travail sur les informations financières relatives au climat (TCFD) dans ce rapport
- Nous sommes plus que jamais convaincus de l'utilité de notre mission et de la nécessité de notre contribution à la santé des femmes. Ce sont plus de 10 000 collaborateurs à travers le monde qui rendent ce travail possible et je suis enthousiaste à l'idée des perspectives qui s'offrent à nous.

KEVIN ALI

Chief Executive Officer



Le mot du Conseil d'administration

Chers partenaires,

Merci de l'intérêt que vous portez à notre entreprise et au nom du Conseil d'administration d'Organon, nous sommes heureux de vous présenter notre deuxième rapport RSE.

Le conseil d'administration a été étroitement associé à l'élaboration de la stratégie visant à soutenir la mission qu'Organon s'est donnée : aider les femmes à se réaliser grâce à une vie en meilleure santé.

Notre croissance en 2022 témoigne du succès de l'amélioration de l'accès à nos produits. Nous nous félicitons de l'expansion de nos portefeuilles en contraception et en fertilité, répondant aux besoins médicaux des femmes dans le monde.

La croissance de notre franchise Biosimilaires améliore également l'accès à des produits biologiques de qualité et abordables. Enfin, nous sommes particulièrement satisfaits de la confiance dont continuent de bénéficier nos produits cardiovasculaires, respiratoires, dermatologiques, analgésiques – nos marques historiques – à travers le monde, en raison de leur qualité et de leur efficacité.

Notre succès commercial repose sur la confiance que nous accordent nos patients, nos partenaires, les autorités de réglementation, nos collaborateurs et les communautés que nous servons. Le conseil d'administration soutient la stratégie RSE d'Organon pour gagner et conserver cette confiance.

En peu de temps, nous avons non seulement défini nos objectifs RSE, mais nous avons réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre des programmes permettant de les atteindre. L'ensemble du conseil d'administration est très impliqué et chacun des trois comités permanents joue un rôle de supervision important.

Le comité RSE est chargé de la stratégie et des performances d'Organon et accorde une attention particulière aux questions relatives aux affaires publiques, à la qualité des produits, à la santé et à la sécurité des collaborateurs, à la protection de l'environnement et aux dons caritatifs. *Le Talent Committee* supervise la gestion du capital humain, incluant la rémunération des dirigeants, l'engagement des collaborateurs, la culture d'entreprise, ainsi que les programmes de diversité et d'inclusion. Le Comité d'audit, quant à lui, est en charge de sujets RSE spécifiques tels que la cybersécurité, l'éthique et la conformité. Cette approche multidimensionnelle résulte de notre conviction qu'une stratégie RSE est un moteur de réussite commerciale à long terme et un avantage concurrentiel. Nous prenons en compte le point de vue de nos actionnaires ainsi que celui de nos autres parties prenantes pour assurer notre croissance et notre pérennité. Le rapport RSE de cette année, le premier couvrant un exercice complet, met en lumière nos nouveaux programmes et offre des informations essentielles témoignant de notre ferme engagement envers la transparence. Nous tenons à exprimer une nouvelle fois notre profonde gratitude pour l'intérêt que vous portez à Organon et notre détermination à concrétiser la vision d'un quotidien en meilleure santé pour chaque femme.

Carrie Cox

Présidente du conseil d'administration
Présidente du *Talent Committee*

Robert Essner

Président du Comité RSE

À propos d'Organon

Dans cette section

- > Présentation de l'entreprise
- > Notre ambition. Sa réalisation. La santé au féminin.
- > Nos valeurs
- > Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes.
- > La gouvernance RSE

Photo: Organon Canada National Meeting | Montreal, Canada | Her Day 2022

Nous sommes un laboratoire pharmaceutique international pour la santé des femmes.

Nous investissons dans des domaines où les besoins sont importants, les prises en charges actuelles sont insuffisantes et les investissements en R&D sont rares. Nous sommes animés par la recherche de solutions innovantes répondant à des besoins médicaux non satisfaits des femmes et qui permettent d'améliorer leur vie, ainsi que celle de leurs communautés et de l'ensemble de la société.

Marques historiques
3,874 milliards USD

Santé des femmes
1,673 milliards USD

RÉPARTITION DU
CA EN 2021

**6,2 milliards
USD**

chiffre d'affaires total

Biosimilaires
481 millions USD

Pour améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour, nous avons identifié trois principaux domaines d'action :

La santé des femmes



Nous savons que les femmes sont le fondement d'un monde en meilleure santé. Pour qu'elles puissent se réaliser, elles ont besoin de solutions thérapeutiques adaptées, notamment dans le domaine de la santé reproductive et de la fertilité, c'est pourquoi nous développons une offre de soins qui répond à ces besoins.

Biosimilaires



Les biosimilaires sont des médicaments autorisés très similaires aux médicaments biologiques de référence. Ils sont utilisés pour traiter des pathologies graves et offrent une alternative de traitement à moindre coût. En fournissant des médicaments biosimilaires de qualité aux systèmes de santé, aux médecins et aux patients nous pouvons renforcer le secteur de la santé et faciliter l'accès aux traitements.

Marques historiques



Nos marques historiques comprennent des produits reconnus, généralement tombés dans le domaine public, pour la prise en charge de pathologies telles que les maladies respiratoires et cardiovasculaires, la dermatologie, la gestion de la douleur sans opioïdes, etc. Ils sont une opportunité de traitement essentielle pour les patients qui en ont besoin.

¹ Consultez notre [Rapport annuel / 10-K](#) to le2 pour en savoir plus sur notre chiffre d'affaires 2022. .

Lettres

A propos

Social

Environnement

Gouvernance

Annexes

Notre ambition. Sa réalisation. La santé au féminin.

Il y a près de quatre milliards de femmes dans le monde¹, et chacune est porteuse d'une promesse unique.

La prospérité, la stabilité et la résilience d'une société dépendent de la possibilité pour chaque femme de se réaliser. En investissant dans un accès équitable aux soins, nous bénéficions tous de la puissance de cette promesse.

Chez Organon, notre vision est d'améliorer la santé de chaque femme, et faire que chaque jour soit un meilleur jour. C'est pourquoi nous collaborons avec des partenaires à travers le monde pour développer des solutions adaptées à leurs besoins. En nous attaquant aux inégalités d'accès à la santé, nous construisons un avenir plus durable pour les femmes, les familles, l'économie et la société.

Notre mission fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise, car c'est avec des solutions innovantes et équitables que nous permettons aux femmes de tenir la promesse d'un monde en meilleure santé.

¹Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Division de la population, *The 2022 Revision of World Population Prospects, 2022.*



Nos valeurs

Nous agissons avec intégrité et incarnons nos valeurs dans tout ce que nous faisons.

Be real.

Nous travaillons dans un climat de confiance qui nous permet d'être nous-même.

Own it.

We drive accountability and empowerment with high integrity and ethical standards.

Rise together.

Nous collaborons et sommes forts de nos succès collectifs.

Keep moving.

Nous sommes animés par notre esprit entrepreneurial et nous acceptons avec enthousiasme les défis et le changement.

Bring your fire.

Tout ce que nous faisons, nous le réalisons avec passion.

We all belong.

Nous collaborons et capitalisons sur notre diversité de genres, de cultures, de points de vue et d'expertises pour nous développer.





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

Améliorer la santé des femmes, c'est améliorer la santé de toute la société. Notre stratégie RSE se concentre sur les principaux enjeux pour nos parties prenantes, notre activité et les femmes dans le monde entier. Les priorités que nous nous sommes fixées contribuent à la réalisation de notre vision d'entreprise : améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour.

Le rapport de cette année s'appuie sur les bases solides établies l'an dernier dans notre premier rapport et présente des informations sur nos activités avec une transparence accrue, en partie grâce au développement de notre processus de gestion des données et de reporting. Ainsi, le rapport 2022 a été élaboré en tenant compte des normes de reporting RSE, notamment celles du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) de la Fondation des normes internationales d'information financière (IFRS) et de la Global Reporting Initiative (GRI). Nous adhérons également aux objectifs de développement durable des Nations unies (ODD) et appliquons un processus qualitatif et quantitatif dynamique et fondé sur des données pour l'identification et le suivi des risques RSE. Nos sujets

prioritaires (voir [Nos enjeux RSE](#)) reflètent nos principaux enjeux RSE, définis sur la base de l'analyse de matérialité réalisée en 2021. Les informations communiquées dans ce rapport s'appuient sur les normes SASB et GRI de notre secteur, le cadre de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), ainsi que sur les commentaires des parties prenantes, notamment les collaborateurs, les investisseurs et les agences de notation RSE. Cette approche par priorités nous aide à garantir l'élaboration d'une stratégie RSE qui ait du sens et qui soit capable de répondre aux externalités, à l'évolution des priorités commerciales, aux attentes des parties prenantes et à nos propres attentes en matière de performance. Nous avons par exemple enrichi nos indicateurs en intégrant les principes d'autonomisation des femmes de l'ONU et l'indice Bloomberg sur la parité. .

Ce rapport couvre l'ensemble du groupe Organon avec toutes ses entités juridiques pour l'année civile 2022 (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022), sauf indication contraire. Tous les montants sont exprimés en dollars américains.

Nos enjeux RSE¹

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 aux traitements et soins de santé

Relations avec les communautés

Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEI&B)

Santé et sécurité des collaborateurs

Capital humain

Innovation pour la santé des femmes

Qualité, sécurité et intégrité des produits

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

Biodiversité

Risques climatiques et résilience

Consommation d'énergie

Émissions de GES

Gestion des déchets

Consommation d'eau

GOVERNANCE

POUR LA CONFIANCE

Préserver une implication forte du Conseil d'administration et renforcer notre engagement pour la transparence, l'éthique, la conformité, la confidentialité et la qualité de nos produits.

Composition et pratiques du conseil d'administration

Éthique et conformité

Pratiques commerciales éthiques

Concurrence libre et loyale

Droits de l'homme

Activités et contributions politiques

Protection des données et de la vie privée

Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Étiquetage des produits

Fiscalité

¹ La liste de nos enjeux RSE a été mise à jour pour correspondre aux principales sections du rapport. Les sujets non traités ont été supprimés et les intitulés des sujets ont été modifiés pour correspondre à ceux de leurs sections respectives dans le rapport.

Nos objectifs

Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux à court et à long terme et nous nous en sommes rapprochés durant l'année 2022.

L'innovation pour la santé des femmes

- **Nous voulons redéfinir et renforcer l'innovation dans le domaine de la santé des femmes** en consacrant la majorité de nos activités cliniques et précliniques à des domaines présentant des besoins encore insatisfaits.
- **Avec nos partenaires, nous nous efforçons de faciliter l'accès aux traitements** qui améliorent la santé des femmes et les aident à se réaliser.
- **Notre objectif est d'identifier des solutions impactantes** pour améliorer les soins, le diagnostic, la qualité de vie et les chances de traitement pour les femmes.

Huit transactions finalisées ou conclues depuis 2021, nous permettant ainsi d'avancer concrètement dans la réalisation de notre mission.



¹ Données postérieures à 2022. Toutes les autres données de ce rapport concernent les transactions ayant eu lieu entre le spin off du 2 juin 2021 et le 31 décembre 2022.

² Le programme Her Promise Access Initiative a débuté avec Merck & Co en 2021.

³ Dans la mesure où la loi le permet.

Améliorer l'accès aux médicaments et aux soins

- En collaboration avec nos partenaires, nous visons à prévenir 120 millions de grossesses non désirées D'ici 2030.
- Nous voulons permettre à 100 millions de femmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire (PRFM) d'accéder à des moyens de contraception abordables d'ici 2030.
- Nous travaillons avec les autorités sanitaires sur des solutions élargissant l'accès aux traitements de l'hémorragie post-partum (HPP) pour les femmes dans le monde entier.

Fin 2022

47 millions de femmes ont eu accès à des solutions de planning familial et nous avons contribué à prévenir **57 millions** de grossesses non désirées depuis le lancement du programme Her Promise Access Initiative.²

Diversité, équité, inclusion et appartenance

- **Nous voulons parvenir à la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'entreprise à l'échelle mondiale d'ici 2030.** Pour atteindre cet objectif, nous nous efforçons de maintenir la parité actuelle tout en augmentant le nombre de femmes occupant des postes de direction de niveau intermédiaire ou supérieur.³



Notre représentation féminine dans les postes de direction et exécutifs est passée de **43,45 %** en 2021 à **46,70 %** en 2022.

- **Nous voulons parvenir à l'équité salariale.**

Nous avons achevé une étude menée par des experts économiques et juridiques indépendants portant sur trois de nos plus grands marchés (les États-Unis, le Royaume-Uni et la Suisse). Nous prévoyons de poursuivre ces évaluations en 2023 pour couvrir 60 % de nos collaborateurs à l'échelle mondiale.

99,5%
équité salariale hommes-femmes aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Suisse..

99.9%
équité salariale blancs-non blancs (Noirs, Hispaniques et Asiatiques) aux États-Unis..

Gestion environnementale

- D'ici 2025, notre objectif est de contribuer à la transition vers une économie bas carbone en visant la neutralité carbone pour nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement.
- Notre objectif est de réduire nos émissions de GES de scopes 1 et 2 de plus de 25 % par rapport aux niveaux de 2020 ^{1,2}
- Nous prévoyons d'allouer au moins 70 % de nos dépenses à des fournisseurs qui ont mis en œuvre des programmes de réduction des GES.
- Nous voulons analyser et mettre à jour régulièrement nos émissions de scope 3 afin que notre reporting reflète bien la réalité..

RÉALISÉ EN 2022

Nous avons progressé dans la quantification de nos émissions de scope 3 en réalisant une estimation initiale.

EVOLUTION

▼ Réduction des émissions de GES des scopes 1 et 2 de 3,4 % par rapport à 2020..

Nous avons initié une analyse des plans de réduction des émissions de nos fournisseurs et nous évaluons des outils de gestion des risques pour suivre et promouvoir le développement durable chez nos fournisseurs.

● D'ici 2050, nous visons à intégrer les principes de gestion de l'eau et d'économie circulaire dans nos opérations.

Nos objectifs 2025:

- Réduire notre consommation d'eau de plus de 5 % par rapport à 2020.
- Allouer au moins 70 % de nos dépenses à des fournisseurs qui ont mis en place des programmes de gestion de l'eau.
- Faire une analyse détaillée de notre consommation d'eau, avec des mises à jour régulières, afin que notre reporting reflète bien la réalité.
- Revoir 30 % de nos emballages existants selon nos directives d'emballages durables afin d'identifier les possibilités de réduction de l'impact environnemental.
- Réutiliser, recycler ou valoriser plus de 80 % de nos déchets d'exploitation. ³

RÉALISÉ EN 2022

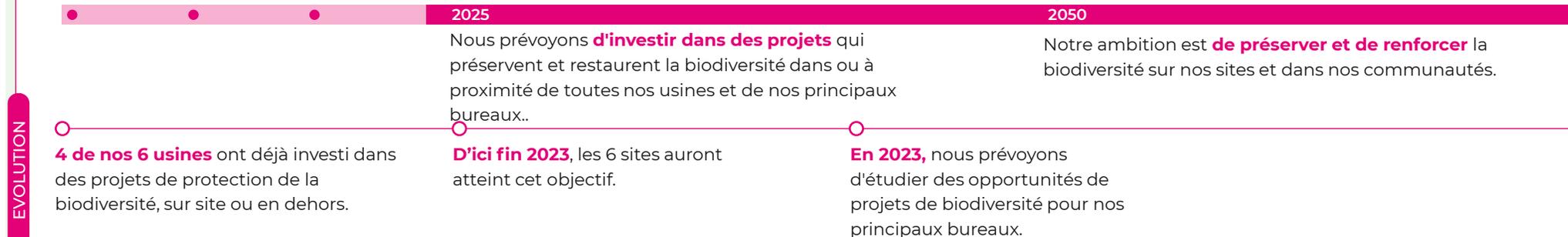
89 % de nos déchets d'exploitation ont été réutilisés, recyclés ou valorisés.

EVOLUTION

▼ Notre consommation d'eau a diminué de 2,3 % par rapport à 2020.

Tous les nouveaux produits seront désormais soumis aux directives d'emballages durables, pour plus d'emballages recyclés, recyclables et responsables.

Notre objectif pour la biodiversité



¹ Notre base de référence suppose des émissions du parc automobile identiques en 2020 et 2022.
² Les émissions biogéniques sont incluses dans notre objectif d'émissions de GES de scope 1 et 2.
³ Le terme « valorisation » comprend le compostage et l'incinération avec production de chaleur.



Tenir nos engagements

- Nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus strictes dans l'ensemble de nos activités.

Au début de l'année 2023, l'agence de cotation MSCI a relevé notre note RSE à **A** après avoir évalué nos processus de gouvernance. a relevé notre note RSE à après avoir évalué nos processus de gouvernance.

- Nous avons actuellement le conseil d'administration **le plus diversifié en termes de genre de l'indice S&P 5001**, ainsi que l'un des conseils d'administration les plus diversifiés du secteur pharmaceutique. Nous aspirons à maintenir ce niveau d'expertise et de diversité.

46 % de nos administrateurs sont issus de groupes raciaux et ethniques sous-représentés aux États-Unis..

EVOLUTION

Près de la moitié d'entre eux ont vécu et travaillé en dehors des États-Unis et apportent une perspective globale à notre organisation.

¹ Bloomberg, *Women Reach 32% of S&P 500 Board Seats for the First Time*, 2022.

² Dans la mesure où la loi le permet.

EVOLUTION

70%

Depuis notre création en 2021, **près de 70 %** de nos directeurs sont ou ont été des femmes.

66%

66 % des comités permanents du conseil d'administration sont présidés par des femmes.

EVOLUTION

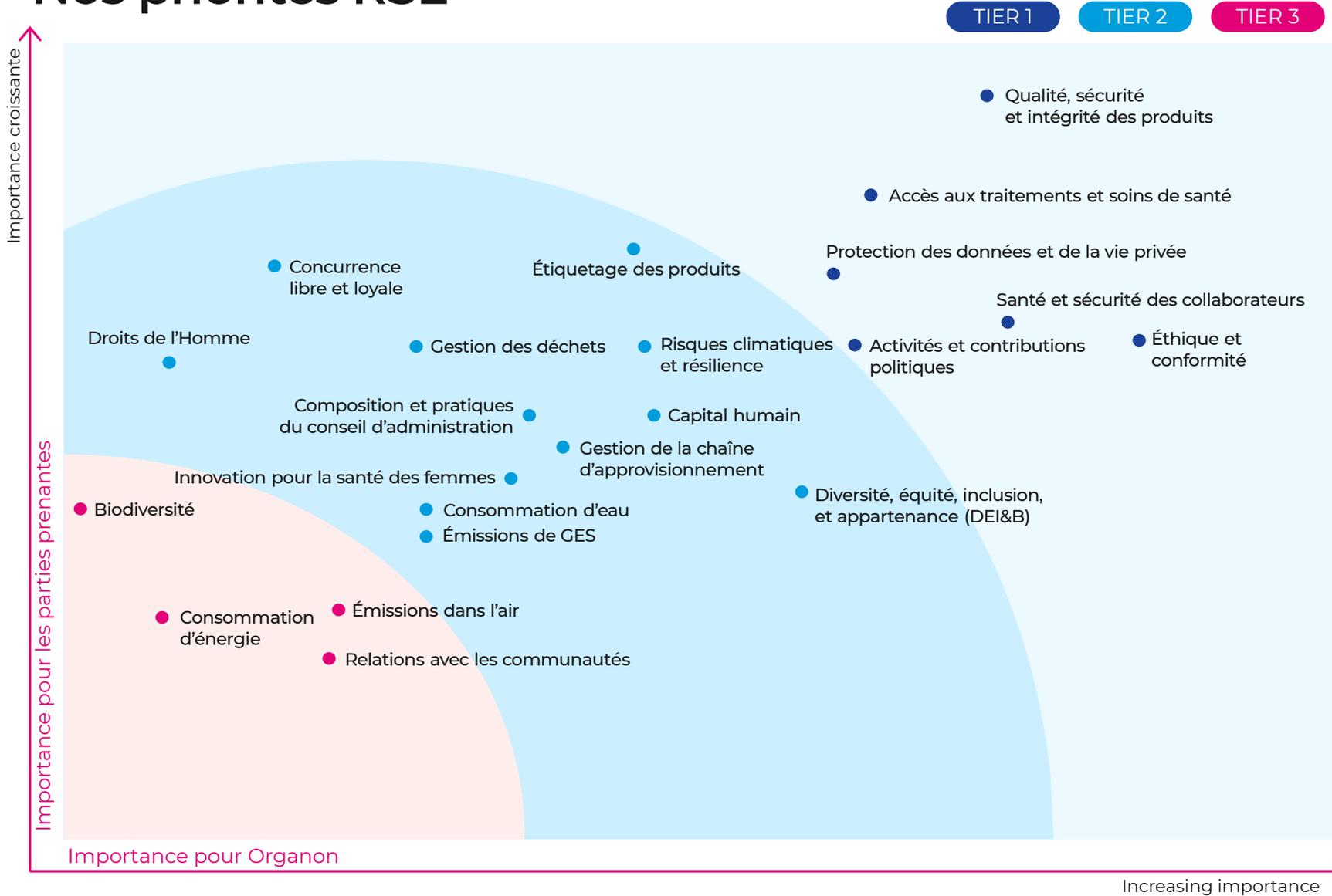
Nos objectifs d'achats responsables

Notre objectif est d'intégrer ou recruter au moins 5 fournisseurs dans un programme de mentorat et d'augmenter les dépenses engagées auprès de fournisseurs diversifiés de 25 % d'ici 2025, par rapport à 2021.²

Nous avons augmenté nos dépenses auprès de fournisseurs diversifiés **de 48 %** par rapport à 2021, réalisant cet objectif dès 2022.

Le directeur des achats d'Organon & Co a été classé par le magazine Diversity Plus dans le **TOP 25 des "Diversity Change Leaders"**.

Nos priorités RSE



Notre stratégie RSE vise à répondre aux principaux enjeux pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Ce graphique présente chaque enjeu en fonction de son importance pour nous et pour nos parties prenantes. La liste de nos enjeux RSE a été adaptée et leurs intitulés modifiés pour correspondre aux principales sections de ce rapport. Les sujets non traités ont été supprimés.

Alignement sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par l'ensemble des États membres de l'ONU en 2015, constitue un engagement commun pour l'humanité et la planète.

Les 17 ODD représentent un appel à l'action universel invitant à s'unir pour un monde plus prospère, plus inclusif, plus durable et plus résilient.



Outre les ODD, nous nous conformons aux principes / programmes suivants ::



In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



Gouvernance RSE

Garantir l'éthique et la transparence de nos activités, y compris de notre stratégie RSE est une priorité qui exige une coopération à tous les niveaux de l'entreprise, de nos collaborateurs à nos actionnaires et administrateurs.

Notre stratégie RSE est supervisée par notre Conseil d'administration, qui l'a approuvée en 2021.

Le Comité RSE supervise la stratégie RSE et les questions de développement durable pour lesquelles il formule des recommandations au Conseil d'administration. Il supervise notamment la gouvernance d'entreprise, comprenant les actions, 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. Le Talent committee supervise la gestion du capital humain, notamment la rémunération des cadres, l'engagement des collaborateurs, la culture d'entreprise et les programmes de diversité et d'inclusion. Il prend part à la sélection et à la supervision des enjeux RSE spécifiques inclus dans [le tableau de bord de l'entreprise](#) et qui influent sur les primes annuelles.

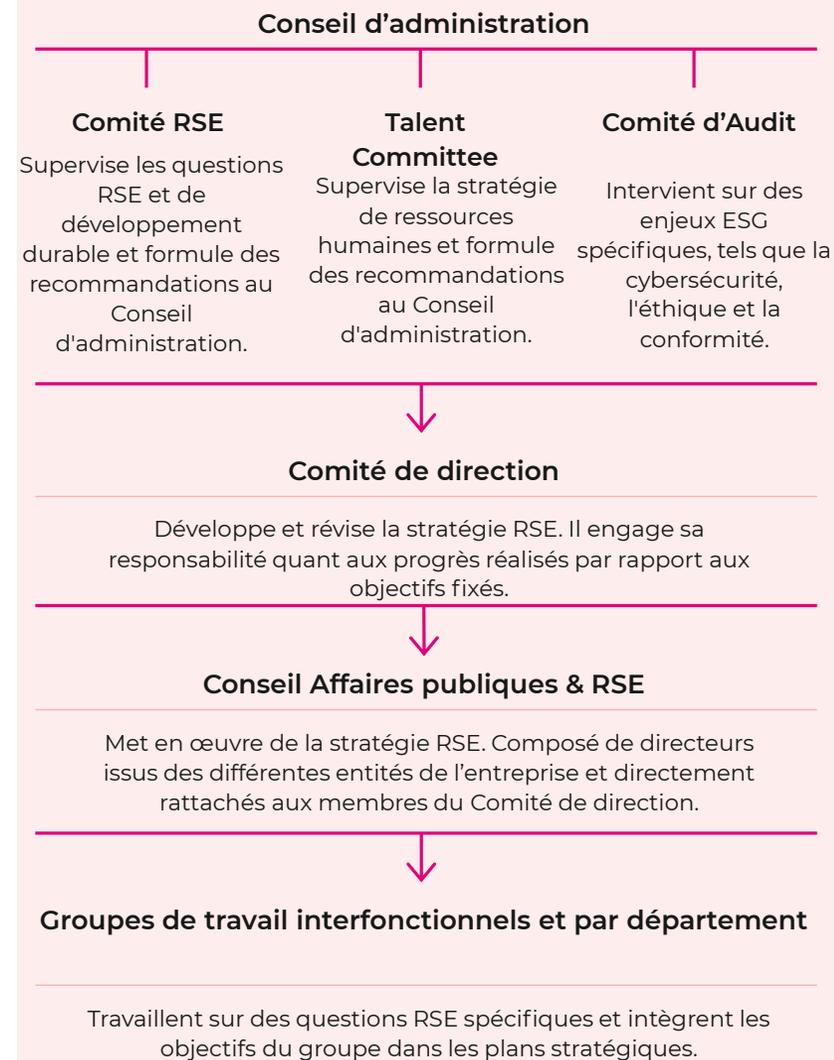
Le Comité d'audit apporte sa contribution sur des sujets RSE spécifiques, notamment la cybersécurité, l'éthique et la conformité.

L'ensemble du Comité de direction est responsable de l'élaboration et de la révision de la stratégie RSE et rend compte des progrès accomplis par rapport aux objectifs et aux indicateurs définis.

La *Executive Vice President, ESG and External Affairs* est membre du Comité de direction et directement rattachée au CEO. Son équipe travaille en étroite collaboration avec tous les départements du groupe en vue de l'atteinte de nos objectifs RSE, tout en veillant à ce que le reporting soit transparent et réalisé dans les délais impartis.

Le Conseil Affaires publiques et RSE est rattaché au Comité de direction et composé de cadres supérieurs fonctionnels issus des différentes entités de l'entreprise. Ils sont responsables, ensemble, de la mise en œuvre de notre stratégie RSE.

Notre structure de gouvernance RSE



Responsabilité sociétale : pour l'équité

Dans cette section

- > Innovation pour la santé des femmes
- > Qualité, sécurité et intégrité des produits
- > Accès aux traitements et aux soins
- > Capital humain
- > Santé et sécurité des collaborateurs
- > Relations avec les communautés

Photo : Fresque "We Are Tomorrow" / Ambassade des États-Unis à Bangkok, Thaïlande. / Artiste : Amanda Phingbodhipakkiya

Chez Organon, nous aspirons à aider les femmes à se réaliser grâce à une vie en meilleure santé.

La santé est au cœur du développement durable - pour l'individu, les communautés et la société - et l'équité de genre est un important indicateur de croissance économique. La santé des femmes doit donc être une priorité partout dans le monde.

Nous contribuons à créer un quotidien meilleur et plus sain pour chaque femme en développant les innovations nécessaires à leur santé, en élargissant l'accès aux médicaments et aux autres produits et en faisant progresser l'équité à l'intérieur et à l'extérieur de notre entreprise.



L'innovation au service de la santé des femmes

Nous sommes l'une des rares entreprises pharmaceutiques spécialisées dans l'innovation médicale pour les femmes..

Nous privilégions les domaines où de réelles lacunes existent.

Nos activités de recherche et développement (R&D) et de développement commercial couvrent quatre domaines clés :

- La contraception
- La fertilité
- Les affections maternelles et péripartum 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 (VB)

Nous intensifions nos efforts pour lutter contre les affections qui touchent les femmes de manière disproportionnée.

Nous intensifions nos efforts pour lutter contre les affections qui touchent les femmes de manière disproportionnée. Nous poursuivons activement la recherche de dispositifs, de diagnostics et de solutions numériques susceptibles de répondre aux besoins non satisfaits des femmes. Notre gamme de produits diversifiée constitue une source de trésorerie durable qui contribue à financer la recherche de nouveaux produits en santé des femmes, tout en investissant dans des initiatives pour élargir l'accès aux produits existants.



Depuis sa création en 2021, Organon a développé un solide pipeline de R&D comprenant plusieurs actifs novateurs dans les domaines suivants :

- Un accord de commercialisation/collaboration sur des biosimilaires dans le traitement du cancer du sein et de l'ostéoporose
- L'hémorragie post-partum (HPP)
- Le travail prématuré, affectant 15 millions de femmes et de bébés chaque année dans le monde¹
- Le traitement des douleurs liées à l'endométriose, une affection courante et chronique qui touche une femme sur dix en âge de procréer²
- Le traitement de la VB, qui touche près de 21 millions de femmes rien qu'aux États-Unis³
- La contraception à la demande sans hormones, une option préférée par de nombreuses femmes qui ont peu d'alternatives efficaces.
- Une option d'acquisition d'un dispositif pour les hystérectomies laparoscopiques peu invasives.

Innover pour la santé des femmes : Nos objectifs

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

Grâce à nos partenariats, nous nous efforcerons d'améliorer l'accessibilité des femmes aux traitements.

Nous recherchons des solutions susceptibles d'avoir un impact significatif sur la santé des femmes en améliorant les soins, les diagnostics, et la qualité de vie.

EVOLUTION

Depuis 2021, nous avons effectué huit acquisitions pour accélérer la réalisation de notre mission.



¹ National Library of Medicine, *National, regional, and worldwide estimates of preterm birth rates in the year 2010 with time trends since 1990 for selected countries: a systematic analysis and implications*, 2012.

² Organisation Mondiale de la Santé, *Endometriosis: Key facts*, 2023.

³ Journal of the American Sexually Transmitted Diseases Association, *The Prevalence of Bacterial Vaginosis in the United States, 2001-2004: Associations With Symptoms, Sexual Behaviors, and Reproductive Health*, 2007.

⁴ Ces données sont postérieures à 2022. Toutes les autres informations figurant dans ce rapport concernent les données de la période allant du 2 juin 2021 au 31 décembre 2022.

Collaborations et partenariats pour l'innovation

La santé des femmes est au fondement d'une société prospère, stable et résiliente

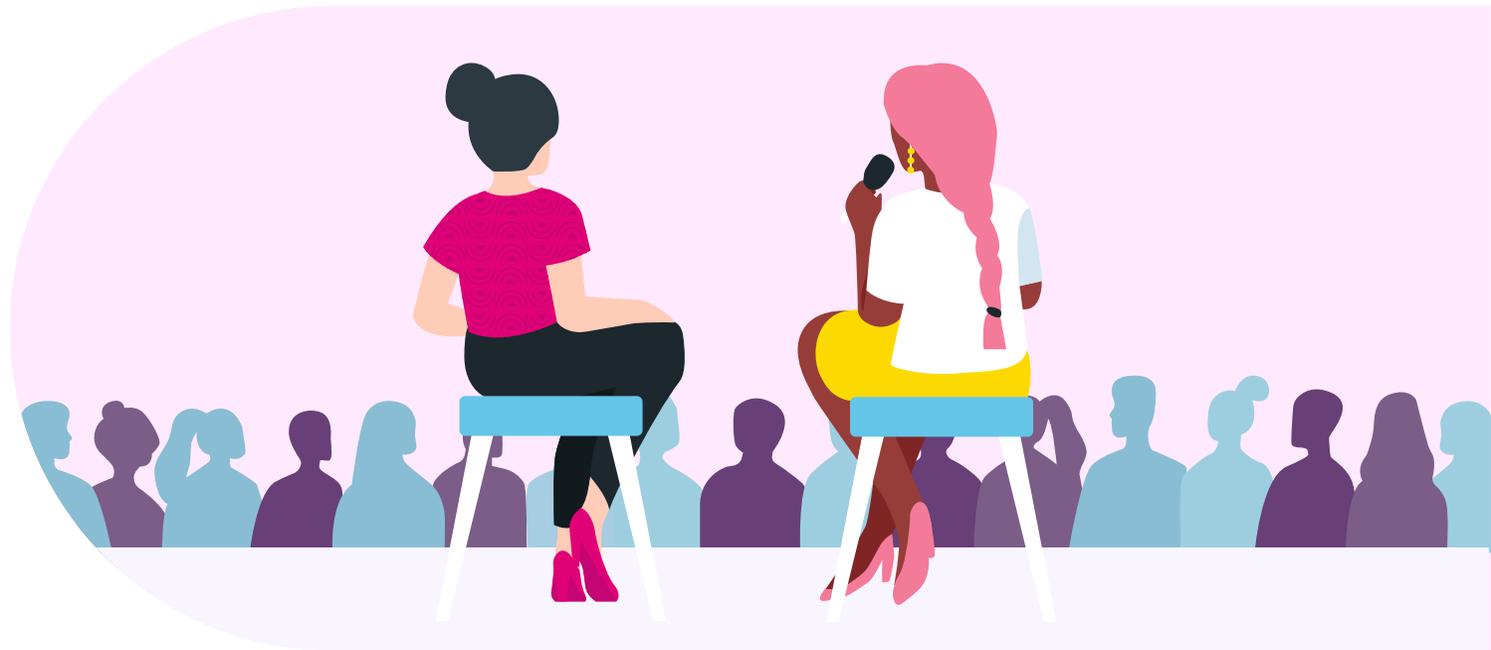
Nous sommes convaincus qu'un écosystème de recherche sain, ainsi que la collaboration entre les entreprises, les ONG et les gouvernements favorisent l'épanouissement des femmes.

Notre objectif est de cultiver cet écosystème pour faire progresser la recherche et améliorer la vie des femmes.

En nouant des partenariats avec des innovateurs tels que des entreprises, des universités, des fondations, des fonds d'investissements et des professionnels de santé, nous assurons une veille scientifique, nous orientons et nourrissons les progrès et accélérons ainsi le développement de solutions essentielles pour la santé au féminin.

Une stratégie de développement vers plus de solutions pour la santé des femmes

Depuis 2021, huit partenariats ont été conclus pour faire progresser l'innovation pour les besoins médicaux insatisfaits..





Encourager l'innovation tout au long du processus de R&D

Nous sommes à l'affût de toutes les opportunités pour répondre aux besoins médicaux des femmes, qu'elles se manifestent dans les nouvelles technologies, les médicaments ou les dispositifs médicaux, à tous les stades de leur développement.

Nous nous investissons dans la recherche d'innovations pour la santé des femmes, en priorisant les domaines où les lacunes sont les plus importantes. Nous développons un pipeline de traitements et d'équipements de pointe pour répondre aux besoins insatisfaits des femmes. Il comprend des actifs en phase précoce et d'autres plus aboutis dans nos 4 domaines clés : contraception, fertilité, affections maternelles et péripartum (hémorragie post-partum, pré-éclampsie, travail prématuré), et maladies spécifiquement féminines (endométriose, fibromes, syndrome de l'ovaire polymorphe, ménopause). Grâce à une stratégie d'innovation externe, nous restons à l'affût des avancées scientifiques permettant de proposer des solutions

santé plus efficaces pour les femmes.

Historiquement, peu d'investissements sont consacrés à l'innovation pour la contraception, cela doit changer. En 2022, notre engagement à explorer de nouvelles approches dans des domaines où les solutions disponibles ne sont pas satisfaisantes a conduit à une collaboration et à un accord de licence exclusif avec Cirqlé Biomedical pour un nouveau contraceptif non hormonal à la demande. Ce type de partenariats contribue à répondre à des besoins pour lesquels les options sont encore limitées.



Nous cherchons également à investir de façon ciblée dans des technologies en phase avancée de développement. En janvier 2023, Organon a annoncé un investissement stratégique dans Claria Medical pour soutenir le développement d'un dispositif expérimental destiné aux hystérectomies laparoscopiques peu invasives. Ce dispositif fait partie du programme Safer Technologies de la Food and Drug Administration (FDA) américaine, qui vise à accélérer l'autorisation de mise sur le marché pour les dispositifs éligibles.

Sécurité et qualité des produits

23

Essais cliniques

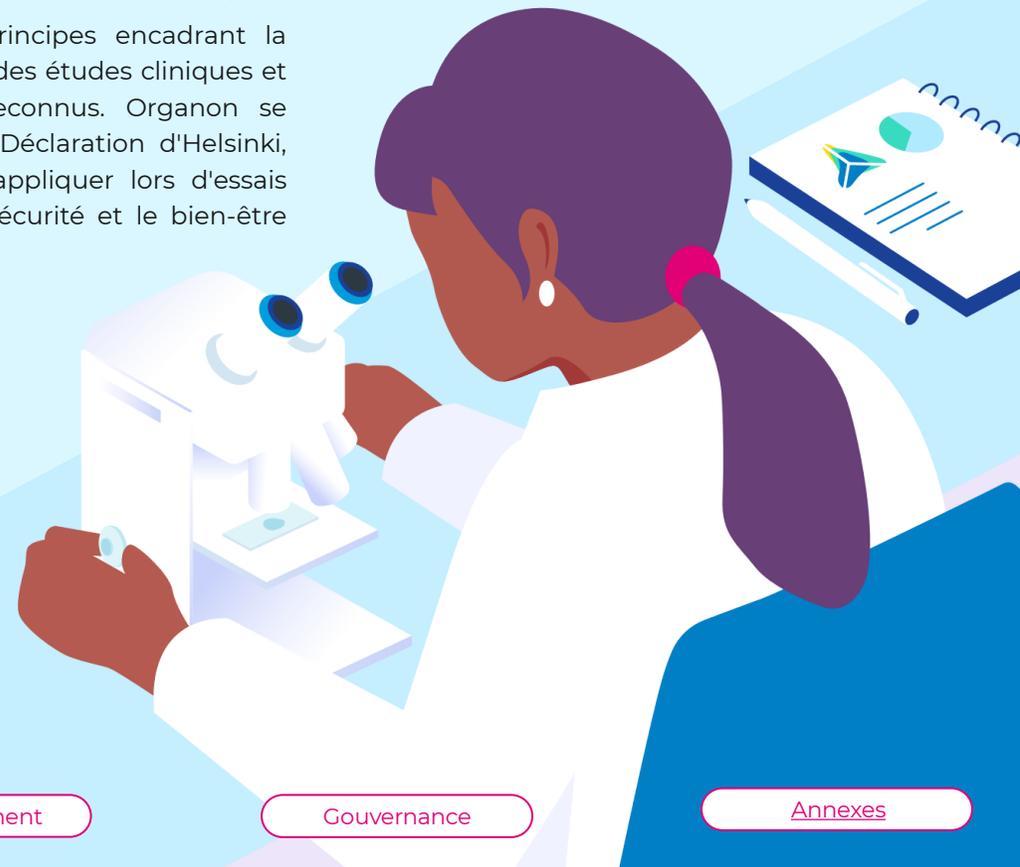
La sécurité de nos produits est prise en compte dès le début de leur développement et tout au long des essais cliniques.

En tant que promoteur, nous avons l'obligation de fournir aux agences gouvernementales des données précliniques et cliniques pour toute demande d'autorisation de mise sur le marché et de veiller à la sécurité et au bien-être des participants lors des études interventionnelles. Nous réévaluons régulièrement les notices d'information et agissons rapidement en cas d'événement indésirable grave. De plus, nous faisons appel à des panels d'experts pour évaluer des cas individuels liés à des produits présentant des risques spécifiques connus.

Tous les jours, des médecins et patients du monde entier font confiance à nos produits. Nous appliquons des procédures rigoureuses tout au long du cycle de vie de ces derniers, pour nous assurer qu'ils répondent aux besoins de tous les patients, ainsi qu'à nos standards de qualité, de sécurité et qu'ils sont protégés contre la contrefaçon.

Tous les jours, des médecins et patients du monde entier font confiance à nos produits. Nous appliquons des procédures rigoureuses tout au long du cycle de vie de ces derniers, pour nous assurer qu'ils répondent aux besoins de tous les patients, ainsi qu'à nos standards de qualité, de sécurité et qu'ils sont protégés contre la contrefaçon. Organon respecte les ^{Good Clinical Practices} (GCP) aux États-Unis qui sont la transposition américaine des directives du Comité international pour l'harmonisation de la conduite des essais cliniques (ICH).

Ces directives sont des principes encadrant la conception et la réalisation des études cliniques et sont internationalement reconnus. Organon se conforme par ailleurs à la Déclaration d'Helsinki, une liste de standards à appliquer lors d'essais cliniques pour garantir la sécurité et le bien-être des participants.





La diversité dans les essais cliniques

Nous sommes pleinement conscients de l'importance d'avoir une diversité dans les profils des participants lors des essais cliniques afin d'acquérir une compréhension approfondie de nos médicaments tant pour les populations cibles que pour les sous-groupes susceptibles de réagir différemment aux traitements.

Nous respectons la réglementation américaine sur la diversité dans les essais cliniques avec des procédures de recrutement strictes. Notre Clinical Development Leadership Team veille à intégrer activement la diversité dans la planification des essais et effectue des vérifications régulières des études en cours.

Notre engagement envers la diversité et l'inclusion dans nos essais cliniques couvre plusieurs domaines clés. Nous planifions nos essais cliniques de façon à ce qu'ils respectent au minimum la réglementation américaine sur la diversité raciale et ethnique. Lorsque c'est possible, nous veillons également à équilibrer la représentativité en termes de genre et d'âge.

Lors de nos essais cliniques, nous cherchons à comprendre **les populations de patients**, avec une attention particulière à l'épidémiologie des pathologies et la façon dont elles affectent les populations défavorisées. Lorsque cela est justifié, nous impliquons les associations de patients dans notre processus de planification.

Nous évaluons nos protocoles sur la base de données probantes permettant d'identifier les contre-indications à la participation de groupes diversifiés. **Nous qualifions et validons également la composition prévue des populations de patients** en utilisant des données démographiques et médicales réelles. Enfin, nous évaluons nos protocoles à la lumière des limites connues pour identifier les risques potentiels.

Lorsque nous sélectionnons des centres d'essais cliniques, **nous privilégions ceux ayant une expérience en matière de diversité, conformément à nos objectifs de diversité, équité, inclusion et appartenance** (DEI&B) et d'expansion dans les pays en voie de développement. Nous leur communiquons le nombre souhaité de participants et leurs caractéristiques démographiques. Nous réalisons également des formations sur la diversité lors des réunions et des visites sur le terrain.

Nous soutenons activement **le recrutement et la rétention des participants grâce à des actions de proximité et un suivi continu** afin de mieux comprendre le parcours du patient. Nous veillons à ce que notre approche, nos méthodes et nos supports de communication tiennent compte des motivations, préoccupations et préférences des populations cibles. Notre Electronic Case Report Form inclut des questions pour suivre les préoccupations potentielles des participants et améliorer leur participation tout au long de l'essai.



Lettres

A propos

Social

Environnement

Gouvernance

Annexes



La qualité de nos produits

Les consommateurs ont confiance dans notre capacité à produire des médicaments et dispositifs médicaux sûrs et performants.

Cette confiance repose sur des contrôles qualité rigoureux avant la mise sur le marché de nos produits, ainsi qu'un suivi permanent après leur lancement. La qualité de nos produits est une priorité absolue, et nous appliquons des procédures strictes pour y répondre.

L'amélioration continue de nos systèmes et processus de qualité, ainsi que l'adaptation constante aux cadres réglementaires et législatifs complexes à l'échelle mondiale, sont nos priorités. La responsabilité en matière de qualité au sein de notre organisation commerciale est confiée au *Senior Executive for Manufacturing and Supply*, qui collabore étroitement avec le *Global Head of Quality*. Notre équipe qualité supervise les opérations dans nos six usines et assure la gestion des sous-traitants ainsi que de nos réseaux de distribution. Pour garantir un contrôle interne efficace de la qualité, nous effectuons un suivi mensuel des principaux systèmes de qualité et des indicateurs de culture au sein du réseau *Organon Manufacturing & Supply*.

Nous avons mis en place un système de gestion de la qualité (SMQ) qui garantit la conformité réglementaire et l'excellence opérationnelle tout au long du cycle de vie de nos produits, des intrants jusqu'aux produits finis, en couvrant notamment les étapes de fabrication et de conditionnement. La sécurité est une priorité et nos normes internes sont conçues pour respecter à minima les exigences réglementaires. Nous attendons également de nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs, qu'ils se conforment à nos normes de qualité ainsi qu'aux exigences réglementaires. Pour assurer un suivi rigoureux, nous avons mis en place un programme de gestion de la qualité des fournisseurs et sous-

traitants, intégré à notre SMQ. Il nous permet de garantir la qualité tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Tous nos collaborateurs sont formés aux bonnes pratiques de fabrication (BPF). De plus, nous avons établi des règles et des procédures rigoureuses pour identifier rapidement tout écart par rapport aux BPF, que nous signalons dans les meilleurs délais, conformément à la réglementation et à nos normes de qualité.

Nos produits **sont testés tout au long du processus de fabrication, avant d'être approuvés pour leur mise sur le marché**. Ces tests sont effectués en conformité avec les réglementations en vigueur, ainsi qu'avec les spécifications et méthodes d'essai requises pour l'autorisation de mise sur le marché. En cas de plaintes relatives à la qualité de nos produits, nous menons des enquêtes approfondies et prenons des mesures appropriées, y compris les rappels de produits. En 2022, il n'y a eu aucun rappel de produits commercialisés.



La sécurité de nos produits

Nous nous assurons que nos produits soient utilisés en toute sécurité à travers le monde grâce à une évaluation des risques, ainsi qu'une gestion efficace et une communication transparente autour de ces risques.

Toute suspicion de modification du profil de sécurité d'un produit est évaluée par une équipe interfonctionnelle d'experts et transmise, le cas échéant, à la direction générale.

Si une telle modification est identifiée, **nous nous engageons à mettre en œuvre rapidement des mesures correctives, notamment en saisissant les organismes de réglementation**, en mettant à jour les informations réglementaires liées au produit, en poursuivant les investigations, en mettant en œuvre des mesures de minimisation des risques ou, dans de rares cas, en procédant à des rappels de produits. Tous les collaborateurs, prestataires et fournisseurs d'Organon sont tenus de suivre une **formation annuelle** sur le signalement des effets indésirables dans le cadre des évaluations de profil de sécurité.

Gestion et supervision de la sécurité de nos produits

Notre *Chief Medical Officer*

Détermination du rapport bénéfices/risques des produits.

Surveillance médicale de tous les programmes cliniques.

Supervision du développement et de la mise en œuvre des directives médicales (dont celles relatives à la transparence des données et au partage des données cliniques).

Conception, développement et mise en œuvre des programmes d'accès dérogatoires (usage compassionnel) avant agrément.

Notre département global de pharmacovigilance (GPSS)

Gestion du système global de collecte, de vérification et de reporting des signalements des effets indésirables.

Évaluation continue de la sécurité des produits.

Notre *Chief Safety Officer*

Gestion globale des profils de sécurité des produits.

Définition de l'orientation stratégique et de la mise en œuvre des initiatives globales en matière de sécurité des produits.

Direction du groupe global de pharmacovigilance et de sécurité, en charge de faire de la sécurité des patients notre priorité absolue.

L'intégrité de nos produits

Afin de protéger la santé et 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.

Dans le cadre de ces efforts, **nous investissons dans la traçabilité de nos produits sur certains marchés**. 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.

Dans le cadre de ces efforts, nous investissons dans la traçabilité de nos produits sur certains marchés. 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 les 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. Pour assurer une utilisation sûre, efficace et éclairée de nos produits par les patients et les professionnels de santé du monde entier, notre stratégie exige la rédaction d'étiquetages conformes et de qualité.

En 2022, dans le cadre de notre programme *Product Integrity*, nous avons poursuivi nos actions de sensibilisation aux risques présentés par les produits de contrefaçon auprès du public et des parties prenantes. Nous collaborons étroitement avec d'autres laboratoires pharmaceutiques et des organisations spécialisées dans la sécurité des patients et la santé publique pour encourager le renforcement de l'application réglementaire et accorder une priorité élevée aux politiques anti-contrefaçon.





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.



Au fur et à mesure que les techniques de contrefaçon évoluent, nos experts développent des outils analytiques innovants pour détecter et qualifier les médicaments contrefaits. Nous collaborons avec des agences gouvernementales, d'autres laboratoires pharmaceutiques, des grossistes, des distributeurs, des professionnels de la santé, des associations de consommateurs, etc. pour lutter contre la contrefaçon de médicaments. Nous menons également des actions de sensibilisation sur les risques associés à l'utilisation de ces produits et la façon de se protéger.

En 2021, l'équipe *Global Security & Resilience* a traité 254 incidents relatifs à l'intégrité de 61 produits Organon dans 45 pays. Ces chiffres peuvent varier au sein de l'industrie pharmaceutique en fonction du portefeuille de produits des laboratoires et leurs zones de distribution.

Les incidents impliquant des contrefaçons, 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. Les incidents les plus courants relèvent de la contrefaçon de produits, suivie par le détournement et la falsification.



Accès aux médicaments et aux soins

L'accès aux médicaments constitue l'un des piliers fondamentaux de notre stratégie RSE. Notre objectif est de contribuer à éliminer les barrières géographiques, financières, sociales, culturelles ou politiques, qui entravent l'accès à nos médicaments. Nous aspirons ainsi à offrir à chaque femme la possibilité de vivre une vie meilleure et plus saine au quotidien.

Gouvernance de l'accès aux traitements

Les questions d'accès aux traitements sont supervisées par le *Executive Vice President, ESG and External Affairs*, en étroite collaboration avec les autres membres du Comité de Direction, notamment les responsables de la R&D et de la Fabrication et de l'Approvisionnement, le *Chief Commercial Officer*, le *General Counsel* et le *Corporate Secretary*. La stratégie est élaborée et mise en œuvre par le Comité RSE, le Conseil Affaires publiques et RSE, ainsi que les directions des différentes franchises.

Des mesures liées à la RSE ont été intégrées dans les objectifs ayant un impact sur la rémunération des cadres, cependant, aucune mesure spécifique liée à l'accès aux traitements n'est incluse à ce jour. Néanmoins, notre conseil d'administration examine attentivement les risques, notamment ceux liés à nos activités, notre réputation, notre stratégie, ainsi que ceux associés à la propriété intellectuelle, le pipeline R&D et le développement commercial, la tarification et l'accessibilité, les questions juridiques et réglementaires, ainsi que la fabrication.

Nos objectifs pour l'élargissement de l'accès aux traitements

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

Nous voulons permettre l'accès à **des moyens de contraception abordables** à 100 millions de femmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire (PRFM) d'ici 2030.

Nous collaborons avec les autorités sanitaires à l'amélioration de l'accès aux traitements de l'hémorragie post-partum pour les femmes du monde entier.

EVOLUTION

47 millions de femmes ont eu accès à des solutions de planning familial et nous avons contribué à prévenir **57 millions de grossesses** non désirées depuis le lancement du programme *Her Promise Access Initiative*.¹



Nous sommes presque à mi-chemin de notre objectif.

¹ Le programme Her Promise Access Initiative a débuté chez Merck & Co en 2012.

Her Plan is Her Power

Nous avons investi 30 millions de dollars sur trois ans pour accélérer la prévention des grossesses non désirées à l'échelle globale et locale.

Près de la moitié des grossesses dans le monde ne sont pas planifiées. Les risques sanitaires et la perte d'opportunités en matière d'éducation et d'emploi qui en résultent peuvent se répercuter sur plusieurs générations.¹

1 femme sur 3

seulement a recours à la contraception, parmi les 257 millions de femmes dans le monde souhaitant éviter une grossesse, notamment par manque d'informations et d'accès.]

En 2022, nous avons lancé le programme Her Promise Access Initiative en collaboration avec des organisations du monde entier afin de généraliser l'accès à la contraception dans les 73 pays aux revenus les plus faibles. En 2023, nous poursuivons ce travail avec Her Plan is Her Power, un programme de trois ans, doté d'un budget de 30 millions de dollars.

¹UNFPA, United Nations Population Fund, *Seeing the Unseen: The case for action in the neglected crisis of unintended pregnancy*, 2022.

Ce programme viendra en soutien de nos efforts pour réduire les grossesses non désirées et augmenter l'autonomie des femmes par :

→ Une collaboration tripartite avec l'UNFPA et l'agence des Nations Unies pour la santé sexuelle et reproductive afin de réduire les grossesses non désirées par l'innovation, l'accès aux solutions, l'éducation, le financement et le développement durable.

Soutenir le UNFPA Equalizer Accelerator Fund en créant un appel à projets innovants pour le développement et la diffusion d'informations, de services et de produits de première nécessité dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive.

Optimiser une solution de connaissance numérique en intégrant des capacités d'intelligence artificielle éthiques, afin de fournir au personnel de santé de première ligne des communautés à faibles revenus, des informations et des analyses sur la santé sexuelle et reproductive.

Soutenir l'Alliance Équité 2030 pour l'équité de genre dans les sciences et les technologies, et plus particulièrement pour la santé sexuelle et reproductive et les solutions destinées aux femmes.

→ Le lancement d'un programme mondial de dons pour des organisations œuvrant pour la réduction des grossesses non planifiées et la prise en charge de la santé reproductive des femmes. La première promotion comprend des organisations de 13 pays, notamment la République dominicaine, la Corée du Sud, l'Allemagne et la Thaïlande.

→ Des fonds supplémentaires et des dons de produits pour la diminution des grossesses non planifiées dans certaines communautés des États-Unis. Les ONG partenaires comprennent Direct Relief, une organisation qui contribue à élargir l'accès à la santé, et *Power to Decide*, une organisation qui se consacre à l'amélioration du bien-être sexuel et reproductif pour tous.



Améliorer l'accès aux moyens de contraception

Fonder une famille ou non est l'une des décisions les plus importantes qu'une femme puisse faire. La planification familiale permet de réduire le nombre de grossesses non désirées et donne aux femmes davantage de possibilités de poursuivre leurs études et d'accéder à l'indépendance économique.

La contraception permet d'éviter les grossesses à l'adolescence, mais également d'espacer les grossesses chez les femmes adultes, ce qui réduit les risques pour la santé. Malheureusement, les femmes des pays à faibles revenus n'ont souvent pas accès.

Notre programme "*Her Promise Access Initiative*" collabore avec des organisations à travers le monde pour aider les femmes à prévenir les grossesses non désirées. Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un effort global et interinstitutionnel destiné à rendre la contraception plus accessible dans les 73 pays les plus pauvres.

En 2012, lors du sommet de Londres sur la planification familiale, une initiative regroupant divers acteurs tels que des ONG, des agences gouvernementales et des laboratoires pharmaceutiques a été lancée, le programme FP2020. Dans ce cadre, nous collaborons étroitement avec des ONG afin de proposer des solutions de planification familiale pour répondre à cette nécessité mondiale. L'objectif de cette collaboration est d'éduquer, former et faciliter l'accès aux moyens de contraception.

Les effets de cette initiative sont déjà visibles :

47M

Fin 2022, nous avons permis à 47 millions de femmes d'avoir accès à des solutions de planification familiale.

57M

Fin 2022, nous avons contribué à éviter 57 millions de grossesses non désirées.

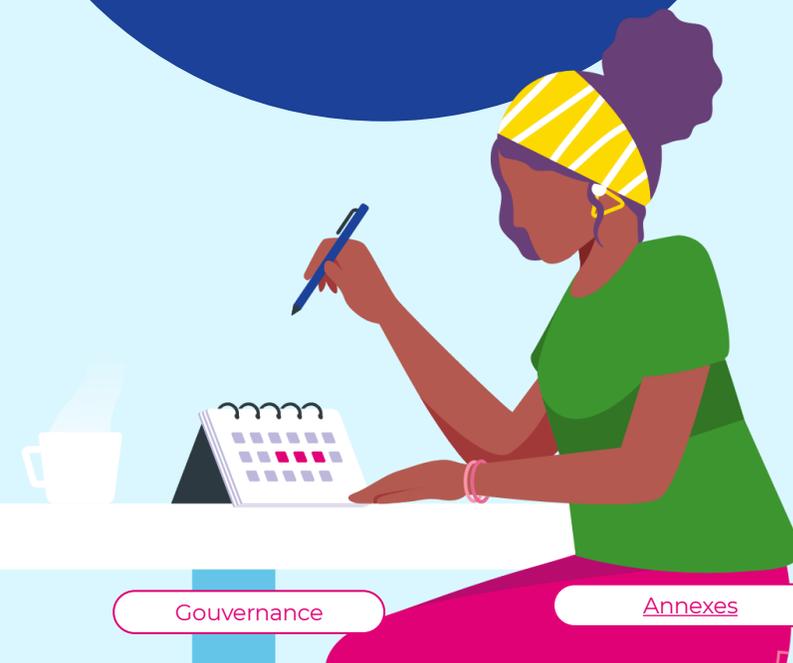
Notre objectif pour élargir l'accès aux traitements et aux soins

D'ici 2030, notre objectif est de prévenir 120 millions de grossesses non désirées. A cette fin, nous voulons permettre à 100 millions de femmes dans les PRFM d'accéder à des moyens de contraception à un prix abordable..

120M 100M

de grossesses non désirées évitées

de femmes bénéficiant d'un accès à des moyens de contraception abordables



Étendre l'accès à la contraception en Inde

Des plantations de thé d'Assam aux quatre coins de l'Inde, les femmes bénéficient d'un meilleur accès aux contraceptifs de longue durée d'action réversibles.



Chaque année en Inde, ce sont près de la moitié des 48,5 millions de grossesses qui ne sont pas désirées. Parce que cela limite la possibilité pour les femmes de se réaliser¹, notre objectif est de collaborer avec le gouvernement indien pour développer et rendre accessibles des solutions de contraception, dans le cadre du programme de planning familial.

¹ Guttmacher Institute, [India country profile, 2022](#)

² Tea Board India, [World Production 2018 – 2022](#)

³ National Center for Biotechnology Information, National Library of Medicine, [Association between maternal anemia and pregnancy outcomes: a cohort study in Assam, India, 2016](#)

⁴ Government of India, Ministry of Health and Family Affairs, [National Family Health Survey \(NFHS – 5\), 2022](#)

En vue de démontrer l'impact positif de l'amélioration de l'accès aux moyens de contraception, nous avons établi un programme d'accès en partenariat avec l'association Jhpiego et l'Agence américaine pour le développement international (USAID). Cette initiative, en collaboration avec les secteurs publics et privés, s'est concentrée sur les femmes travaillant dans cinq plantations de thé isolées du district de Dibrugarh, présentant des indicateurs de santé médiocres, un risque de grossesse non désirée et de mortalité maternelle quatre fois supérieur à la moyenne nationale et un faible taux d'utilisation des méthodes de contraception. ^{2,3,4}

Chaque partenaire a joué un rôle essentiel. L'USAID s'est chargé de sensibiliser le ministère de la santé et de la famille, et de financer Jhpiego dans le cadre du projet *MOMENTUM Country and Global Leadership: India-Yash*, fournissant ainsi des ressources et un soutien sur le terrain. Organon a apporté une assistance technique pour la création du matériel de formation et d'accompagnement. Le projet s'est rapidement étendu, grâce à l'engagement et au soutien des gouvernements indien et de l'Assam, qui ont permis à *Amalgamated Plantation Private Limited (APPL)*, une entreprise du groupe Tata d'étendre le projet à 16 autres plantations. L'hôpital de référence de Tata et les centres de santé des plantations offrent maintenant une gamme élargie de contraceptifs.

Le succès du projet a également inspiré d'autres entreprises à s'impliquer dans des initiatives similaires.

Parce que le programme national de planification familiale indien a guidé l'équipe sur le terrain, cela a permis d'accélérer l'inclusion de différentes méthodes de contraception et notamment d'élargir l'accès aux contraceptifs de longue durée pour les femmes dans tout le pays et gratuitement. Pour Organon, ces efforts représentent le début d'une démarche ambitieuse visant à améliorer la vie de millions de femmes indiennes.

Améliorer la santé maternelle : L'équité face à l'accouchement aux États-Unis

Chez Organon, nous œuvrons pour un accès équitable à la santé. Aux États-Unis, notre position stratégique et notre expertise en matière de santé des femmes nous permet d'agir contre les inégalités à l'origine des mauvais indicateurs de santé dans les communautés historiquement marginalisées et défavorisées.

33



Aux États-Unis, la morbidité et mortalité maternelles augmentent en raison des disparités d'accès, de traitement et de ressources dans les communautés à risque. Le taux de mortalité à l'accouchement est deux fois plus élevé pour les femmes autochtones et trois fois plus élevé pour les femmes noires que pour les femmes blanches. ^{1,2}

Ces dernières années, de plus en plus de voix réclament la réduction de ces disparités. Aujourd'hui, nous les entendons et agissons pour les communautés concernées. Pour atteindre l'équité face à l'accouchement, les solutions doivent à la fois soutenir les individus, renforcer les institutions locales et s'attaquer aux problèmes systémiques. En 2022, nous avons contribué en nous appuyant sur nos ressources - solutions de traitement de l'HPP, philanthropie stratégique, réseau de partenaires et mission d'entreprise - pour instaurer des changements pour l'équité et la santé maternelle en collaboration avec les communautés.

¹ Centers for Disease Control and Prevention (CDC), [Maternal mortality rates in the United States, 2021](#), 2023.

² National Center for Biotechnology Information, National Library of Medicine, [Severe Maternal Morbidity and Mortality Among Indigenous Women in the United States](#), 2020.

Écouter les communautés et agir avec elles

Nous avons évalué les besoins, en collaboration avec des associations communautaires, afin d'agir efficacement dans le domaine de la santé maternelle. Nous avons identifié les éléments d'un partenariat souhaitable et efficace, notamment au travers de valeurs et d'engagements communs, d'un équilibre des ressources et d'une participation active de la communauté. Cette évaluation a servi de base à une première phase de collaboration, qui nous a permis d'identifier d'autres opportunités d'action, telles que la signature, avec 12 associations communautaires, d'une lettre ouverte envoyée au Congrès américain pour demander le financement de meilleurs services médicaux en matière de contraception et de santé maternelle.

Un accès facilité aux traitements pour l'HPP

Au cours de l'année écoulée, nous avons mis en œuvre les enseignements tirés de l'étude pilote sur le traitement de l'HPP afin d'aider les structures disposant de peu de ressources et dont les besoins sont importants aux États-Unis à y accéder.

Des dons ciblés qui ont un impact

En 2022, dans le cadre de notre stratégie philanthropique de dons, nous avons lancé un programme d'équité face à l'accouchement, comprenant un partenariat avec la *New Jersey Birth Equity Funding Alliance* (NJBEFA) visant à réduire la mortalité maternelle dans le New Jersey et à éliminer les disparités raciales à l'accouchement. La NJBEFA - située juste à côté de notre siège social à Jersey City, NJ - a un modèle de subvention unique ancré dans les relations avec les communautés et offrant un impact durable. Notre investissement permettra à la NJBEFA de démultiplier son action dans le New Jersey et au-delà.

Il est crucial de mobiliser davantage de ressources, d'attention et d'actions pour assurer des soins équitables à toutes les mères. Notre objectif est d'étendre l'initiative à l'échelle mondiale, en particulier dans les PRFM, en investissant dans le développement continu de traitements de l'HPP afin que toutes les femmes puissent en bénéficier.

Accès à la fertilité

35

Tout le monde devrait pouvoir fonder une famille, indépendamment de son lieu de résidence, de sa situation financière, de son orientation sexuelle, de son statut familial ou de son contexte démographique et culturel.

Cependant, des obstacles à l'accès aux traitements de la fertilité persistent dans de nombreux pays. **Notre objectif est de rassembler la communauté des spécialistes de la fertilité afin d'agir en faveur de l'égalité d'accès aux traitements pour tous et dans le monde entier.** En partenariat avec *Fertility Europe*, nous défendons un accès équitable aux traitements qui tienne notamment compte des nombreux bouleversements émotionnels qui jalonnent le parcours menant à une grossesse.





Une santé accessible et abordable

Pour que les traitements soient largement accessibles, ils doivent être abordables.

Nous nous engageons pour des traitements plus abordables, afin que la santé soit accessible à toutes les femmes. Nous travaillons avec des organisations de défense des droits des femmes, des associations de patients, des ONG, des organisations intergouvernementales et des entreprises afin d'élargir l'accès aux soins et de réduire les obstacles qui l'entravent. Nos investissements portent notamment sur l'éducation à la santé, la formation des prestataires de soins, l'accompagnement et les solutions de financement.

Au moment de la publication de ce rapport, nos produits ne font l'objet d'aucun contrat basé sur la valeur.

Dans le cadre de notre stratégie commerciale, nous nous concentrons sur nos marques historiques ainsi que sur les biosimilaires. Ces produits offrent des solutions de haute qualité, aux gouvernements et autres payeurs.

Notre portefeuille de marques historiques incarne à la fois l'héritage et l'innovation, avec notamment des médicaments qui soulagent les patients depuis des dizaines d'années, et qui, pour certains, ont acquis le statut de produits de consommation courante. Bien que l'exclusivité commerciale de nos 49 produits de marque historiques ait généralement expiré, ils continuent de jouer un rôle essentiel dans divers domaines tels que les maladies cardiovasculaires, respiratoires, dermatologiques et la gestion de la douleur sans opioïdes. La concurrence des génériques varie selon les marchés, cependant nos médicaments restent largement plébiscités, en particulier dans les pays où les princeps sont préférés.

En tirant profit de notre solide héritage, nous nous positionnons pour saisir chaque nouvelle opportunité afin de répondre aux besoins en constante évolution et revitaliser notre présence sur le marché. Notre objectif est de rendre ces traitements accessibles à toutes les personnes qui en ont besoin, et plus particulièrement les femmes.



Finance durable

En juin 2023, Organon et la CAF, Banque de développement d'Amérique latine, ont **signé** un protocole d'accord pour contribuer aux ODD à travers la conception, la structuration et la mise en œuvre de programmes de finance durable qui promeuvent et améliorent l'équité, la santé et l'autonomie des femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes.

C'est un exemple parmi d'autres de la manière dont nous implémentons des instruments de finance durable, tels que les obligations labellisées, les obligations durables, les financements mixtes et les obligations à impact social, pour financer des initiatives dont les résultats sont mesurables et profitent à la société et à l'environnement. Nous travaillons en partenariat sur des programmes de finance durable dans huit pays : Mexique, Colombie, Équateur, Pérou, Panama, Thaïlande, Kenya et Afrique du Sud.

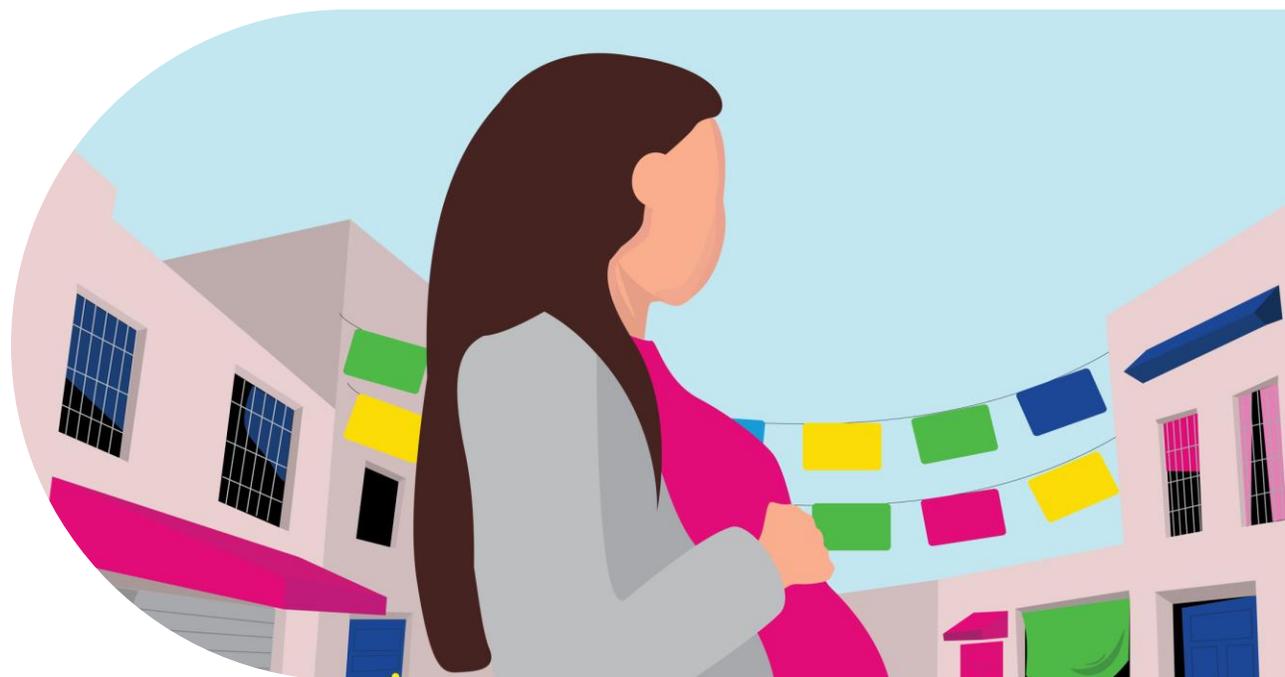
Les instruments de finance durable sont devenus des mécanismes couramment utilisés par les entreprises et les gouvernements pour financer des projets liés à l'environnement. En revanche, pour aborder les enjeux sociaux et les investissements, c'est une approche novatrice et potentiellement transformatrice, notamment dans le domaine de la santé, où l'impact sociétal et financier peut être considérable.

Nous avons créé un modèle novateur et transformateur pour promouvoir la finance durable et l'autonomisation des femmes dans la croissance économique. En collaborant avec les administrations publiques, les ONG et les acteurs économiques, nous agissons comme un catalyseur en partageant des données factuelles mondiales sur l'impact positif des mécanismes de financement durable sur les conditions de vie et le PIB. Grâce à notre réseau, nous facilitons les partenariats avec des acteurs partageant les mêmes valeurs pour concrétiser les programmes. Notre rôle consiste à sensibiliser les gouvernements à l'importance de la finance durable dans les investissements liés à la santé, bénéficiant ainsi à leurs populations et économies.

Nous intervenons directement dans quatre domaines clés pour l'accès à la santé :

- L'éducation à la santé
- La formation des soignants
- Le renforcement du système de santé
- L'approvisionnement et la livraison

Nous sommes enthousiastes à l'idée de poursuivre notre dialogue avec les parties prenantes sur les opportunités offertes par la finance durable pour la santé des femmes et, par conséquent, pour toute la société.





Biosimilaires

Nous avons pour objectif de contribuer à l'optimisation des budgets de santé et à la couverture médicale en fournissant des médicaments biosimilaires sûrs et efficaces, car nous sommes convaincus que ceux-ci jouent un rôle important dans la maîtrise des budgets de santé et l'amélioration de l'accès des patients aux traitements.

Les biosimilaires sont des médicaments biologiques produits à partir de cellules vivantes, qui présentent une grande similitude avec les médicaments biologiques de référence, bien qu'ils ne soient pas identiques. Ils ne présentent pas de différences cliniquement significatives et doivent répondre à des normes rigoureuses pour obtenir l'autorisation de mise sur le marché^{2, 3, 4}. En tant qu'ils constituent une alternative aux traitements de référence, ils introduisent une concurrence pouvant potentiellement réduire le coût de traitement de pathologies graves.^{2, 3}

Nous sommes conscients de l'importance de proposer des alternatives thérapeutiques pouvant réduire les dépenses des systèmes de santé et permettre au plus grand nombre de bénéficier de médicaments essentiels. Pour garantir l'équité des soins, il est primordial de faciliter l'accès aux traitements biologiques, et nous croyons qu'il existe encore une marge de progression considérable, mais peu exploitée pour atteindre cet objectif. Cela implique la mise en place des mesures suivantes :

- L'intégration des biosimilaires dans le cycle de vie des traitements biologiques.**
- L'adoption accrue des biosimilaires par les organismes payeurs et prescripteurs.**

¹ U.S. Food & Drug Administration (FDA), [Biosimilar Basics for Patients](#), 2023.

² U.S. Food and Drug Administration (FDA), [Biosimilars Drop-In Articles](#), 2017.

³ U.S. Food and Drug Administration (FDA), [Overview of Biosimilar Products](#), 2021.

⁴ European Medicines Agency, [Biosimilar medicines: overview](#), 2023.

⁵ Le total des dons est calculé sur la base du prix de gros au 3 janvier 2023.

Dons au titre du PAP en 2022⁵

18,9M USD

équivalent de biosimilaires
donnés à des patients éligibles
aux États-Unis en 2022

Aux États-Unis, notre programme d'assistance aux patients (PAP) fournit gratuitement certains produits biosimilaires à des patients en situation précaire. En 2022, nous avons fait don de **18,9 millions de dollars** de biosimilaires à des patients éligibles à travers les États-Unis.

Tarification responsable

Afin d'améliorer l'équité en matière d'accès à la santé, nous avons adopté une politique de tarification responsable. Tous les changements de tarifs, quel que soit le marché, sont soumises à un processus de contrôle et d'approbation.

Nos procédures internes prévoient le processus de fixation des prix et incluent l'objectif, la portée, les principes directeurs et les responsabilités des principales parties prenantes. Ce processus implique une supervision réalisée par nos équipes Finance et Juridique locales, ainsi que par le Directeur Général. Dans certaines circonstances, un contrôle et une validation au niveau global peuvent être requis.

Nous réévaluons régulièrement nos tarifs et afin de faciliter l'accès aux traitements, nous prenons en considération des facteurs tels que la valeur ajoutée pour les patients et les organismes de santé, les besoins non satisfaits l'accès, la viabilité de la recherche et du développement et la concurrence.

Afin d'élargir l'accès aux PRFM, nous proposons des approches tarifaires différenciées, telles que les prix dégressifs. Par ailleurs, nous nous engageons à fournir des

solutions de planification familiale à bas prix aux pays qui en ont le plus besoin. Dans les pays où les besoins sont particulièrement importants, ainsi que dans les régions à faible revenu et certains marchés à revenu moyen inférieur, nous collaborons avec des ONG, des gouvernements et d'autres parties prenantes pour proposer une contraception à prix coûtant majoré.

Pour plus d'informations, [voir la section améliorer l'accès aux moyens de contraception.](#)





Propriété intellectuelle

La stratégie de développement d'Organon vise à assurer la continuité des marques et à valoriser les produits existants..

Notre stratégie de développement repose sur la recherche de collaborations scientifiques et d'acquisitions pour constituer un portefeuille équilibré d'actifs en phases précoce et avancée dans le domaine de la santé des femmes renforçant ainsi notre position de leader et de partenaire privilégié dans ce secteur.

Chaque année, nous investissons en R&D pour répondre aux besoins médicaux non satisfaits des femmes. La législation sur la propriété intellectuelle joue un rôle essentiel dans le développement de traitements novateurs susceptibles de transformer la vie des patients à l'échelle mondiale. Elle offre à des entreprises comme la nôtre la possibilité de continuer à investir dans la recherche, malgré le temps et les ressources considérables nécessaires au développement pharmaceutique. De plus, elle facilite la communication d'informations et de données qui stimulent

la concurrence et encouragent l'arrivée de produits génériques sur le marché après une période d'exclusivité limitée. La propriété intellectuelle favorise ainsi l'innovation, la disponibilité et des prix abordables, ce qui est essentiel pour remplir notre mission, qui est d'améliorer la santé des femmes à travers le monde.

Nous militons pour des systèmes de brevets stables et efficaces qui soutiennent, protègent et encouragent l'innovation afin que scientifiques et entrepreneurs puissent continuer à trouver les solutions qui améliorent et sauvent des vies. Ces brevets favorisent la croissance économique et encadrent le partage d'informations entre concurrents. Notre position sur les différents aspects des traités sur la propriété intellectuelle est parfaitement transparente.



Les brevets

Une protection stable des brevets est cruciale pour commercialiser nos produits aux États-Unis et sur les principaux marchés étrangers. Au-delà de la protection de nos produits, les brevets protègent également les formulations, les procédés, les composés intermédiaires, les dispositifs d'administration et les différentes utilisations. La protection varie cependant considérablement d'un pays à l'autre selon le type de brevet déposé et l'étendue de sa couverture. De plus, les conséquences à l'expiration d'un brevet sont également variables et dépendent de plusieurs facteurs tels que les autres brevets existants, la position concurrentielle, le marché, la complexité du processus de fabrication et la législation fédérale américaine sur les aliments, les médicaments et les cosmétiques (*Federal Food, Drug, and Cosmetic Act*) ou les lois similaires appliquées dans d'autres pays. Une réglementation solide et stable de protection des brevets nous permet de partager des informations sur nos inventions, favorisant ainsi l'innovation dans d'autres entreprises et créant un cercle vertueux.



La protection des données

Contrairement à d'autres secteurs où les produits peuvent être commercialisés peu de temps après avoir été brevetés, les produits pharmaceutiques doivent d'abord faire l'objet d'essais cliniques rigoureux pour s'assurer qu'ils soient sûrs et efficaces avant d'être prescrits aux patients. Ces essais cliniques coûtent souvent des centaines de millions de dollars, prennent plusieurs années et les chances de succès sont incertaines. Afin d'encourager le développement de produits génériques sans pénaliser les innovateurs, les agences réglementaires telles que la Food and Drug Administration (FDA) américaine autorisent les producteurs de génériques à s'appuyer sur les travaux cliniques réalisés par l'innovateur. En échange, l'innovateur bénéficie d'une période d'exclusivité avant que les génériques entrent sur le marché. Nous estimons que des périodes d'exclusivité déterminées en fonction du temps de développement et d'expérimentation ainsi que des investissements nécessaires devraient être accordées pour tous les nouveaux médicaments. C'est pourquoi nous cherchons à obtenir des ajustements réglementaires sur l'exclusivité commerciale ou la confidentialité des données aux États-Unis et dans d'autres pays, ainsi que la mise en œuvre de traités internationaux.



L'innovation continue dans le domaine pharmaceutique

Développer de nouveaux médicaments est un processus itératif permettant une amélioration continue qui bénéficie aux patients. Le progrès scientifique et les données collectées sur l'utilisation des produits peuvent conduire à des innovations vers des médicaments plus utiles, plus sûrs ou plus efficaces. Il peut s'agir notamment de nouvelles formes ou utilisations de composés chimiques existants, ou de substances plus adaptées aux besoins des patients. Par exemple, la mise au point d'une forme posologique à libération prolongée pour un médicament déjà connu peut inciter les patients à mieux suivre le traitement prescrit. Les réglementations sur la propriété intellectuelle devraient donc prévoir des incitations encourageant ces innovations.



Marques déposées

Nous considérons qu'une protection efficace des marques protège les intérêts des consommateurs, des patients, des États et d'une industrie pharmaceutique innovante. En s'appuyant sur les marques, les consommateurs, les patients et les professionnels de santé peuvent s'assurer d'un certain niveau de qualité et d'efficacité et éviter les confusions avec d'autres produits. Un système de protection efficace des marques est donc essentiel, non seulement pour encourager une concurrence loyale, mais aussi pour protéger la santé et la sécurité des consommateurs et des patients. Les produits phares d'Organon sont vendus à travers le monde sous des marques reconnues comme étant d'une importance significative.

Dans certains pays, une marque est protégée aussi longtemps qu'elle est utilisée, dans d'autres elle doit être enregistrée pour une durée déterminée renouvelable indéfiniment.



Accès aux traitements et tarification

Organon travaille en étroite collaboration avec les pouvoirs publics et les autres organisations à travers le monde pour faciliter l'accès aux traitements par le biais d'une tarification responsable, du renforcement des capacités des systèmes de santé, de programmes d'aide aux patients et d'accords de licence volontaires. Ce type d'approche facilite l'accès aux traitements tout en protégeant la propriété intellectuelle, ce qui encourage le développement de nouveaux traitements.



Accès aux traitements et tarification dans les pays en développement

Nous ne considérons pas la protection de la propriété intellectuelle comme un obstacle à une médecine accessible et abordable. Grâce à cette protection, de nouveaux traitements peuvent être développés pour répondre à des besoins tels que les maladies cardiaques, la migraine, l'asthme, la contraception et d'autres affections touchant particulièrement les pays en développement. Pour faciliter l'accès à ces médicaments, nous travaillons en étroite collaboration avec les gouvernements, les ONG et d'autres parties prenantes.



Licenses obligatoires

Chez Organon, nous nous sommes engagés à combler les besoins médicaux non satisfaits dans les pays en développement. Nous nous soumettons aux accords internationaux, notamment l'accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC) et la déclaration de Doha, qui prévoient le recours aux licences obligatoires dans certaines circonstances. Nous sommes toutefois préoccupés par le recours croissant à ces licences, notamment pour favoriser les industries nationales. Cela menace l'existence d'un système global de propriété intellectuelle, permettant le développement de médicaments vitaux pour des millions de patients actuels et futurs.

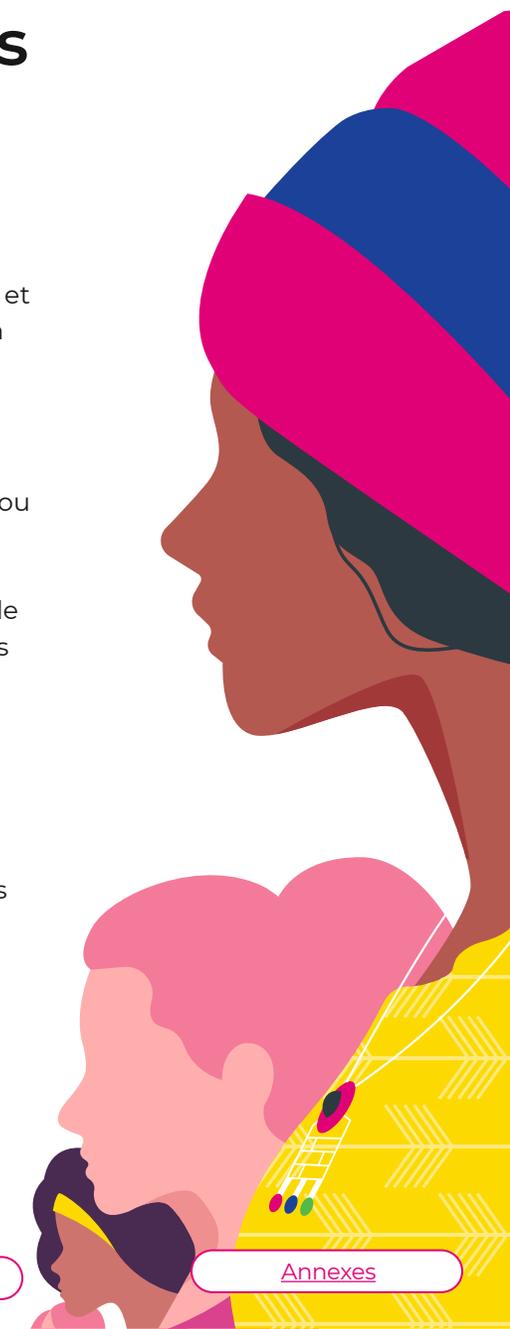


L'accès aux soins, une approche par portefeuille de produits

Compte tenu du contexte spécifique à chacun de nos trois portefeuilles de produits, nous avons opté pour une approche de l'accès aux traitements adaptée aux produits de chaque portefeuille.

Pour la santé des femmes, nous étendons l'accès à nos solutions contraceptives.

- La vision d'Organon en matière de santé des femmes a considérablement progressé et nous envisageons des partenariats de développement afin d'améliorer et pérenniser l'accès aux traitements dans les PRFM.
- Nous investissons dans des programmes d'accès aux traitements de l'infertilité, notamment des partenariats avec des prestataires d'avantages sociaux liés à la fertilité.
- Nous agissons pour améliorer l'accès aux médicaments et biosimilaires destinés à la santé des femmes sur les marchés où ils sont autorisés.
- Nous investissons pour l'amélioration continue des produits de notre portefeuille de marques historiques bien que certains produits, tombés dans le domaine public, soient confrontés à la concurrence des génériques, afin de préserver leur valeur pour les patients et les systèmes de santé.
- Notre portefeuille de biosimilaires offre des traitements au rapport qualité-prix avantageux pour les systèmes de santé et pour les patients. Nous avons mis en place des programmes d'accès aux traitements pour les patients éligibles aux États-Unis et au Canada, et nous étudions la possibilité de les étendre à d'autres pays. En raison d'accords contractuels de développement, notre capacité d'expansion est cependant limitée.
- Nous nous efforçons de faciliter l'accès aux produits innovants et vitaux partout dans le monde. Cependant, il est parfois impossible, ou commercialement irréalisable, de faire homologuer des médicaments ou des indications spécifiques dans certains pays. Dans ces circonstances, il est possible, pour des cas rares et isolés, de répondre à des besoins médicaux critiques non satisfaits par le biais d'un processus d'approvisionnement en produits non homologués encadré par notre directive *Unregistered Product Supply - UPS*. Le recours à un tel processus ne doit jamais avoir pour but de générer une vente ou de profiter de toute autre manière aux activités d'Organon et doit respecter les lois et réglementations applicables.
- Nous agissons pour l'équité en santé en améliorant la diversité dans les essais cliniques, notamment par la collecte de données auprès des populations défavorisées et sous-représentées afin de développer des pratiques culturellement plus pertinentes et plus appropriées. Pour en savoir plus sur nos actions, vous pouvez consulter la section sur la [diversité dans les essais cliniques](#).



Capital humain

Nous avons créé une culture d'entreprise fondée sur notre mission et le recrutement de collaborateurs talentueux et dévoués pour contribuer à un quotidien en meilleure santé pour toutes les femmes.

Nous avons créé une culture d'entreprise fondée sur notre mission et le recrutement de collaborateurs talentueux et dévoués pour contribuer à un quotidien en meilleure santé pour toutes les femmes.

Au cours de l'année écoulée, nous avons mis en place une stratégie de cycle de vie complet qui se base sur une écoute constante de nos collaborateurs, dès leur arrivée et jusqu'à leur départ.

En 2022, notre première année complète en tant qu'entreprise autonome, nous avons renforcé la culture d'appartenance au sein des équipes. **89% des collaborateurs** ont répondu à l'enquête de satisfaction annuelle, *Founder Experience Survey*, qui a enregistré un score d'engagement au 75^e percentile pour la deuxième année consécutive. Nos collaborateurs ont attribué un score **de 85 % pour l'appartenance** et l'engagement et un score de **75 % pour le bien-être, qui demeure une priorité**

pour Organon. Dans l'ensemble, les collaborateurs décrivent l'entreprise comme respectueuse, diversifiée, collaborative et flexible, entre autres qualités positives.

De la même façon que nous sommes à l'écoute des femmes pour améliorer leur santé, nous sommes à celle de nos collaborateurs pour développer notre culture d'entreprise. Nous voulons qu'ils se sentent concernés, engagés tout en restant eux-mêmes et qu'ils aient du temps pour eux afin de pouvoir donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous évaluons leur satisfaction en mesurant l'équilibre entre engagement, appartenance et le bien-être.

Notre stratégie RH basée sur l'écoute des collaborateurs a permis la mise en place d'un large éventail de mesures dans ces trois domaines.



Depuis le lancement d'Organon en 2021, nos collaborateurs sont appelés « Fondateurs », en référence au rôle majeur qu'ils jouent dans le développement d'un nouveau type d'entreprise dédiée à la santé des femmes, un état d'esprit qui fait vivre notre vision et nos valeurs. Nous avons mis en place toute une série de programmes, dont notre rendez-vous mensuel *Foundations for Founders*, destinés à accompagner les collaborateurs dans le développement de leur carrière.



L'engagement des collaborateurs

Nous sommes convaincus que la meilleure façon de motiver nos collaborateurs est de les écouter et d'agir en fonction de ce qu'ils nous disent.

Tous les managers reçoivent les résultats de l'enquête de satisfaction pour leur équipe. Nous attendons d'eux qu'ils les partagent et élaborent des plans d'action en fonction des commentaires reçus, ce pourquoi nous les formons. Chaque département élabore également un plan d'action pour traiter les thématiques communes.

Afin de préserver un leadership fort, nous avons établi des plans de succession pour les deux niveaux supérieurs de notre organisation et à des niveaux inférieurs pour certaines fonctions. La gestion des talents est abordée au Comité de direction qui examine également les plans de succession avec le *Talent Committee* afin d'évaluer la solidité et la profondeur de nos compétences.

L'évolution de carrières est une priorité. Nous offrons une variété de programmes permettant à chacun de diversifier ses compétences par le biais d'un apprentissage formel, d'interactions sociales et/ou d'expériences sur le terrain. Ces opportunités commencent dès l'entrée dans l'entreprise grâce à notre programme *Future Talent*, avec des stages, des coopérations, des bourses, des apprentissages et des postes pour les étudiants du monde entier. La durée du programme et les délais d'embauche varient selon les régions, mais l'objectif est d'offrir une expérience complète comprenant du mentorat, l'accès au leadership, le travail en équipe et une formation sur le terrain.

Nous avons établi un partenariat avec la *Ernest Mario School of Pharmacy* de l'université Rutgers pour notre programme de bourses

Global Medical Affairs and Outcomes Research, ainsi qu'une collaboration avec le *College of Pharmacy and Pharmaceutical Sciences - Institute of Public Health* de la Florida A&M University dans le cadre de notre *Global Field Medical Center of Excellence Fellowship Program*. Tous deux ont pour but de former les futurs docteurs en pharmacie à devenir les leaders de demain de l'industrie pharmaceutique.

Nous invitons nos collaborateurs à adopter un état d'esprit de croissance et de partager leur plan de carrière avec leur manager lors d'entretiens dédiés. Ils ont également accès à des formations au développement dans le cadre d'un partenariat avec LinkedIn® Learning. Nous avons adopté de nouvelles méthodes d'apprentissage avec des parcours structurés visant à développer une culture du feedback et encourageons les collaborateurs du monde entier à avoir régulièrement des "conversations qui comptent" à propos de leur carrière.

Ces conversations s'articulent autour des points forts et des marges de progression et peuvent avoir lieu à tout moment. Elles sont initiées par les collaborateurs qui ont pour objectifs de s'assurer que leurs actions sont alignées avec les priorités de l'entreprise, réagir au feedback qu'ils ont reçu, ou parler de leur évolution de carrière. Elles instaurent un cycle continu de feedback et permettent le développement de nouveaux programmes. En 2023, notre priorité sera d'augmenter le taux de mobilité interne, qui est de 20 %, en mettant en œuvre des programmes permettant à nos collaborateurs de diversifier leurs rôles plus facilement au sein d'Organon.

En 2022, nous avons lancé une nouvelle méthode de gestion des performances qui permet à nos collaborateurs de s'approprier le processus de feedback. Ils peuvent initier ce processus auprès de diverses parties prenantes et consulter leur manager aussi souvent qu'ils le souhaitent. Ce cycle continu de feedback remplace la

traditionnelle évaluation annuelle des performances par un système nous permettant de reconnaître et de récompenser les efforts de nos collaborateurs de manière continue.

Nous avons également mis en place un processus de révision annuelle des rémunérations dans le cadre de notre approche de la rémunération à la performance. Ce processus se déroule au premier trimestre et comprend les augmentations de salaire, le plan d'intéressement et les plans incitatifs à long terme pour les collaborateurs éligibles.

Le plan d'incitation annuel (PIA) offre aux collaborateurs éligibles la possibilité de recevoir une participation calculée sur la base des contributions collectives à l'atteinte de nos objectifs de performance financière et organisationnelle pour la période.

Nous avons également lancé un nouveau programme, Thrive, qui permet aux managers du monde entier de récompenser les performances ou les résultats exceptionnels de leurs collaborateurs au moyen de primes discrétionnaires. La performance exceptionnelle est définie comme un dépassement systématique des responsabilités liées à une fonction donnée.

Attirer les talents

Notre succès dépend de notre capacité à **recruter des talents dans le monde entier**: Depuis le spin-off, plus d'un million de personnes ont visité notre portail de recrutement. Début 2023, 77 % des postes vacants avaient été attribués à des candidats externes.

Nos activités internationales exigent des compétences spécifiques selon les régions. En Europe, nous privilégions l'ingénierie, la qualité et l'expertise de la chaîne d'approvisionnement, tandis qu'en Chine, nous mettons l'accent sur la vente et le marketing.

>1M

De personnes ont visité notre portail de recrutement



Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEI&B)

Une culture dans laquelle chaque collaborateur se sent autorisé à être lui-même doit encourager la DEI&B. Nous reconnaissons la notion d'intersectionnalité, et agissons pour faire progresser l'équipe parmi les groupes parmi les groupes historiquement sous-représentés, en raison leurs contextes géographiques et culturels.

Notre enquête de satisfaction indique que 90 % de nos collaborateurs estiment que la diversité est valorisée chez Organon et que 86 % d'entre eux ont le sentiment de pouvoir être eux-mêmes sur leur lieu de travail. Nous constatons une parité globale entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les groupes sous-représentés et les collaborateurs blancs. Ces résultats témoignent à la fois de notre valeur fondamentale d'appartenance et du travail effectué pour favoriser la DEI&B.



Les mots de nos collaborateurs pour décrire notre culture dans l'enquête de satisfaction 2022

Nous souhaitons promouvoir la diversité au sein d'Organon et pour y parvenir, nous travaillons avec des organisations qui promeuvent ce type d'initiatives. En 2022, nos 20 partenaires ont contribué à constituer des viviers de talents diversifiés.

Grâce à une toute nouvelle équipe de recrutement international et des partenaires avec des universités locales, nous identifions et constituons un vivier de jeunes diplômés très divers. Nous avons signé la Hispanic Promise, un engagement à former, embaucher, promouvoir, retenir et valoriser les Hispaniques sur le lieu de travail, ainsi que Disability:IN, un engagement à développer les efforts d'inclusion des personnes handicapées.

Afin de motiver et soutenir les talents diversifiés nous proposons notamment des boîtes à outils et des ateliers conçus pour les aider à s'exprimer et à faire face aux éventuels biais inconscients. De plus, dix groupes de soutien ouverts à tous les collaborateurs, les *Employee Resource Groups* (ERG), contribuent au sentiment de communauté et d'appartenance en parrainant des programmes sur des sujets tels que la prévention du suicide, la santé mentale, la parentalité, le mentorat inversé, la bienveillance et les proches aidants. Environ 22 % de nos collaborateurs sont membres d'au moins un ERG.



Organon Canada a obtenu la certification "*Women in Governance Parity*" (WiG), pour son engagement en faveur de la parité femmes-hommes au travail. Cette certification porte sur plus de 75 critères quantitatifs et qualitatifs démontrant la prise en compte des impacts multiples de la diversité et de l'intersectionnalité sur les opportunités de carrière des femmes. En plus de l'évaluation de la parité femmes-hommes au niveau des instances décisionnelles, le processus de certification évalue les mécanismes mis en place pour favoriser la promotion de femmes à tous les niveaux de l'organisation, créant ainsi un véritable vivier de talents féminins. Une attention particulière est accordée à l'intersectionnalité afin de s'assurer que les femmes de couleur, indigènes, LGBTQ2S+ et/ou handicapées ne sont pas laissées de côté.



Les groupes de soutien à la disposition de nos collaborateurs :

Asian Pacific Association

Un réseau de leaders se consacrant à l'accélération de la croissance basée sur la valorisation de la culture, des personnes et de la communauté.

Black Leaders Network

Une communauté pour la diversité, l'égalité, l'inclusion et l'appartenance au sein d'Organon et de la société dans son ensemble. Elle offre à ses membres un lieu de rencontre permettant de renforcer, de motiver et d'optimiser le potentiel des collaborateurs Noirs.

HER ERG

Une communauté cultivant la diversité et la libre expression des préoccupations et visant à proposer des solutions constructives et justes pour améliorer le quotidien de toutes les femmes chez Organon.

Intercultural Home

Une communauté inclusive qui valorise la diversité des cultures, des croyances, des traditions et des philosophies de tous les collaborateurs. Elle s'appuie sur notre humanité commune pour proposer des actions caritatives dans nos communautés et au-delà.

Families@Organon

Un réseau d'entre-aide pour les parents et les aidants offrant un soutien et une sensibilisation aux ressources, programmes et aides publiques disponibles pour leurs divers besoins professionnels et personnels.

Next Generation Network

Une communauté intergénérationnelle internationale destinée à attirer, retenir et développer les talents en encourageant l'innovation et influençant la stratégie de l'entreprise.

Organon capABILITY Network

Un réseau dédié à la création d'un environnement accueillant et inclusif pour les collaborateurs handicapés, afin que chacun se sente à sa place et puisse s'épanouir.

Organon PRIDE Network

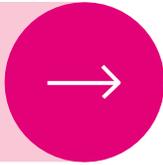
Un réseau mondial de personnes LGBTQ+, et leurs sympathisants, dédié à la création d'un environnement sûr, équitable et inclusif pour que chaque collaborateur puisse être lui-même.

Organon Hispanics, Latinos, and Allies (OHLA)

Une communauté pour les collaborateurs Hispaniques, Latinos et sympathisants visant à créer un environnement inclusif et stimulant pour influencer la stratégie d'entreprise, le développement de carrière et la responsabilité d'entreprise.

Veterans ERG Organon (VERGO)

Une communauté pour promouvoir Organon comme employeur de choix pour les vétérans, grâce à un soutien au travail et en dehors, avec une offre de mentorat, des partenariats avec des organisations ayant un lien avec l'armée et des actions dans les communautés locales.



Notre objectif pour la parité femmes-hommes

Nous voulons **parvenir à la parité femmes-hommes** à tous les niveaux de l'entreprise au niveau Mondial d'ici 2030.

À cette fin, nous nous efforçons de maintenir la parité globale actuelle en augmentant le nombre de femmes occupant des postes de direction de niveau intermédiaire ou supérieur.¹



En 2022, la proportion de femmes occupant des postes de direction ou au-dessus est passée à 46,70 % contre 43,45 % en 2021.

ÉVOLUTION

Notre démarche DEI&B nous a permis de décrocher différents prix en 2022 :

2022 Comparably Awards:

- Meilleur CEO
- Meilleurs CEOs pour la diversité
- Meilleurs CEOs pour les femmes
- Meilleure structure de rémunération
- Meilleure culture d'entreprise

- Meilleure entreprise pour la diversité
- Meilleure entreprise pour les femmes
- Meilleure culture globale
- Meilleure équipe RH
- Meilleure équipe Opérations

- Indice Bloomberg Gender-Equality (parité)
- Prix de l'appartenance pour les meilleures pratiques DE&I *Happiest Employees*
- Newsweek – Classement des entreprises les plus responsables
- Prime Employers for Women Gold Award*

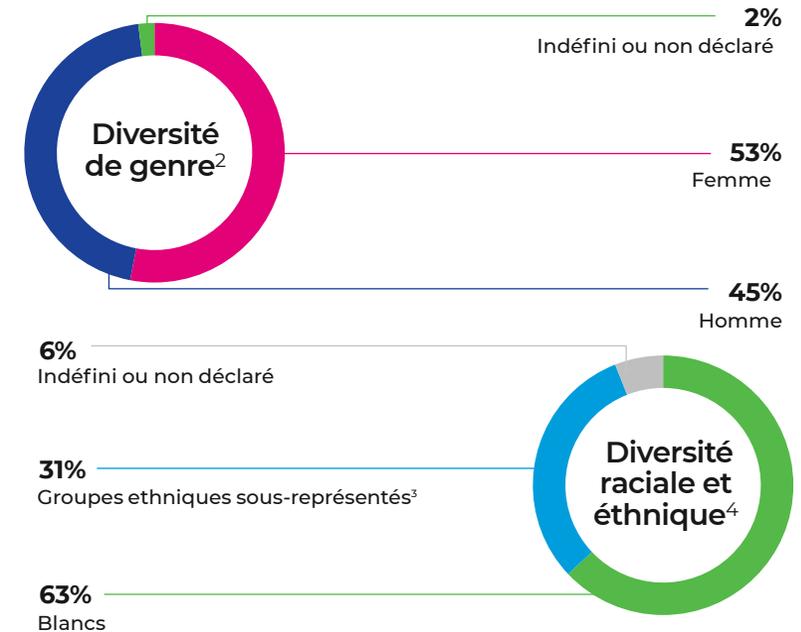
En 2023, nous avons l'intention d'étendre notre programme de développement du leadership au féminin et de continuer à faire évoluer nos programmes d'apprentissage pour promouvoir le leadership parmi tous les employés. Nous reconnaissons que la diversité est différente dans le monde entier, c'est pourquoi nous prévoyons également de lancer un Conseil mondial de la diversité composé de leaders Organon qui aideront à différencier notre stratégie DEI&B au niveau local.

En outre, nous participons à l'initiative de mentorat pour les cadres de la *CEO Action for Diversity & Inclusion*, dans le cadre de laquelle les cadres supérieurs de toutes les organisations se réunissent pour accélérer le développement autour de la diversité et de l'inclusion.

Nos actions en faveur de la parité femmes-hommes en 2022:

- Signature des principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, qui visent à faire progresser l'égalité des sexes.
- Obtention d'un score élevé pour la marque et l'égalité à l'indice **Bloomberg sur l'égalité de genre**.
- Participation au rapport *Women in the Workplace* de McKinsey & Company, la plus grande étude sur les femmes dans les entreprises américaines.
- Obtention de la certification **EquidadMX** de la *Human Rights Campaign*, pour notre engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQ+ au Mexique.

La diversité chez Organon :



Pour plus de détails consultez les tableaux en [Annexes](#).

Pour plus d'informations sur notre programme de diversité des fournisseurs, consultez la section sur les [Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement](#).

¹ Dans la limite de ce qui est autorisé par la loi.

² Valeurs globales au 31 décembre 2022. Les totaux peuvent ne pas atteindre 100 % en raison des arrondis.

³ Les groupes ethniques sous-représentés sont définis comme suit : Asiatiques, Noirs, Latino-Hispaniques et autres groupes ethniques (par exemple, Indiens d'Amérique, autochtones d'Alaska, autochtones Hawaïens ou autres insulaires du Pacifique).

⁴ Valeurs pour les États-Unis au 31 décembre 2022. Les totaux peuvent ne pas atteindre 100 % en raison des arrondis.

Équité salariale

Nous progressons significativement dans la réalisation de notre objectif d'équité salariale pour l'ensemble de nos activités mondiales.

Notre objectif d'équité salariale

Nous aspirons à l'équité salariale.

Nous avons mandaté des experts indépendants pour mener une étude sur l'équité salariale portant sur trois de nos plus grands marchés (États-Unis, Royaume-Uni et Suisse) et en 2023, nous comptons étendre ces études à d'autres marchés pour couvrir, au total, près de 60 % de nos collaborateurs mondiaux. .

99,5%

d'équité salariale entre hommes et femmes aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Suisse.

99,9%

d'équité salariale entre les collaborateurs Blancs et non Blancs (incluant les Noirs, les Hispaniques et les Asiatiques) aux États-Unis.

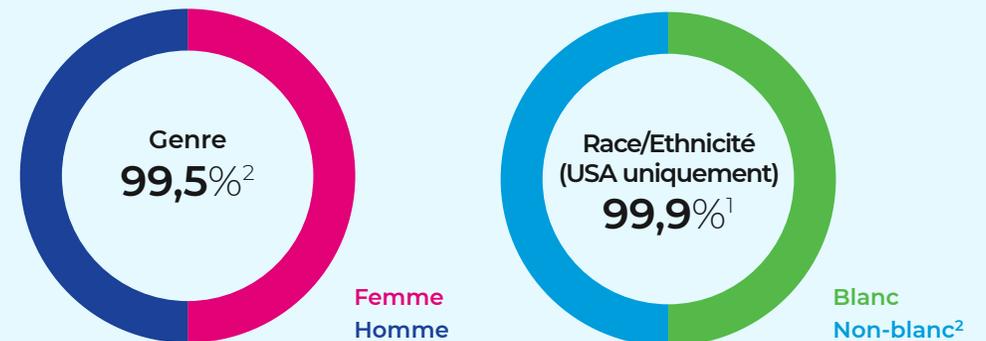
PROGRESS

En 2022, nous avons mandaté des experts indépendants pour réaliser une première étude sur l'équité salariale dans trois de nos plus grands marchés (les États-Unis, le Royaume-Uni et la Suisse). L'étude a montré une équité salariale globale supérieure à 99 % entre collaborateurs féminins et masculins occupant des postes équivalents. De plus, l'étude menée aux États-Unis a montré une équité salariale supérieure à 99 % entre les collaborateurs Blancs et non Blancs (notamment Noirs, Hispaniques et Asiatiques) occupant des postes équivalents¹. Nous ajusterons les salaires de base en fonction des conclusions des résultats obtenus afin de consolider et de pérenniser l'équité salariale au sein du Groupe.

Nous comptons poursuivre le recours à des évaluations exhaustives afin de favoriser une prise de décision équitable en matière de politique de rémunération. Il s'agit notamment de réaliser régulièrement des études sur l'équité salariale dans d'autres régions que celles déjà couvertes, au cours des trois prochaines années, et de poursuivre notre programme *Performance and Rewards @Organon*, conçu pour encourager les bonnes pratiques en matière d'équité salariale.

L'équité salariale chez Organon :

Dans l'ensemble, l'équité salariale hommes-femmes est respectée à **>99%**.
Aux États-Unis, l'équité salariale en termes de diversité est également respectée à **>99%**.



¹ En raison des dispositions légales et réglementaires en vigueur au Royaume-Uni et en Suisse, les informations disponibles ne permettent pas de réaliser cette analyse.

² Ajusté pour tenir compte des contraintes légitimes liées au marché du travail.

³ Comprend les Asiatiques, Noirs, Latino-Hispaniques et autres groupes ethniques (par-exemple, Indiens d'Amérique, autochtones de l'Alaska, autochtones d'Hawaï ou autres insulaires du Pacifique).

Avantages sociaux et bien-être au travail

Alors que nous entamons notre premier exercice complet, nous avons souhaité jeter les bases d'une culture permettant à nos collaborateurs de profiter des avantages sociaux à leur disposition.

Notre enquête de satisfaction a permis d'identifier deux attentes majeures : comprendre les ressources à disposition et disposer du temps nécessaire pour s'occuper de soi et de ses proches.

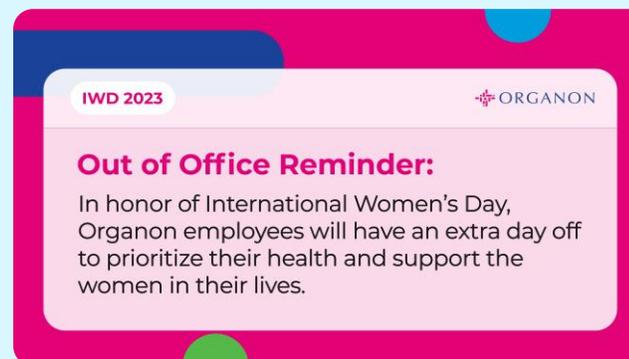
Nous concevons nos politiques de rémunération et avantages sociaux en gardant à l'esprit que le bien-être dépend des expériences que nous vivons au travail et en dehors. Nous accordons donc une grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment avec des horaires de travail flexibles.

Par l'intermédiaire de notre prestataire, *Resources for Living*, nous proposons également des services de méditation en ligne et de conseils professionnels gratuits, des conférences et des ateliers, notamment sur la gestion du temps.

Un portefeuille complet d'avantages sociaux

Les avantages que nous offrons contribuent à la santé et au bien-être de la majorité de nos collaborateurs dans le monde, notamment :

- Plans de retraite attractifs
- Remboursement des frais de scolarité
- 12 semaines de congé parentalité, sans distinction de genre, pour les parents biologiques, adoptifs et les mères porteuses
- 20 jours de congé fausse couche
- Prestations de santé complètes incluant notamment les soins préventifs et les dépistages
- Assistance et prise en charge des consultations complexes
- Prise en charge de services et de procédures liés aux personnes transgenres
- Accès à des services de méditation en ligne
- Conseils professionnels gratuits
- Services et ateliers pour gérer l'équilibre vie professionnelle/vie privée
- Programmes de conciliation travail/vie privée spécifiques à chaque pays



La Journée internationale des droits des femmes est un jour supplémentaire de congé payé chez Organon.

Cela encourage les collaborateurs à s'occuper de leur santé et de celle des femmes de leur entourage. Ils peuvent notamment en profiter pour se rendre à des rendez-vous médicaux, passer du temps avec leurs proches ou se consacrer à leur bien-être personnel.

Lors de l'intensification des combats en Ukraine en 2022, nous avons organisé, en collaboration avec notre partenaire EAP, des sessions de soutien à la demande pour nos collaborateurs ukrainiens et russes sur des thèmes tels que **“Soutenir vos enfants en période de conflit”** et **“Rester résilient pendant une crise”**. Un numéro vert a également été ouvert en Ukraine pour apporter un soutien immédiat aux collaborateurs et à leurs proches en cas de crise. Le service est ouvert 24h/24 et géré par des professionnels qui parlent ukrainien.

La Journée mondiale de la ménopause, le 18 octobre 2022, a donné lieu à une série de conférences sur la ménopause et au lancement de notre charte mondiale sur les congés pour soins (Global Care Leave) qui constitue un cadre permettant aux femmes de s'absenter pour gérer les symptômes de la ménopause lorsque la réglementation locale ne couvre pas ces absences. Plus de 1 000 collaborateurs ont participé aux conférences et 400 les ont visionnées en différé. Au Royaume-Uni, en Europe du Nord et en Israël nous proposons de la documentation et des ressources aux femmes souffrant de symptômes de la ménopause ainsi qu'à leur manager.

Nous avons publié la charte *Global Care Leave* **donnant la possibilité aux collaborateurs de prendre au moins 10 jours de congé pour présence parentale, planification familiale, raisons personnelles, urgences domestiques**, etc. lorsque la réglementation locale ne couvre pas ce type d'absences. Nous prévoyons d'étudier la possibilité d'étendre cette charte aux collaborateurs hors États-Unis lorsque la loi le permet .

En 2022, nous avons contribué au bien-être général de nos collaborateurs à travers le monde en organisant 28 sessions de formation, portant sur des sujets allant de la gestion du temps à la résolution des conflits, en passant par l'éducation des enfants. Nous avons contribué à leur équilibre financier par le biais de programmes de formation et de généreuses prestations de retraite comprenant notamment, pour les collaborateurs américains, un abondement aux cotisations 401(k) et des cotisations de retraite indexées sur l'âge et sur l'ancienneté. En mars 2022, nous avons versé 10 millions de dollars de contributions à l'épargne-retraite de nos collaborateurs. Nous avons également contribué au bien-être psychologique de nos collaborateurs et de leur famille, en leur offrant l'accès à l'application de gestion du stress, *Calm*. Pour les collaborateurs basés aux États-Unis, nous offrons l'accès à un service spécialisé de soutien aux aidants, *Wellthy*, une application qui facilite la mise en relation entre les pairs et avec des professionnels pour soulager le stress lié à la prise en charge d'une personne malade ou dépendante.

En juin 2022, à l'occasion du Mois mondial de sensibilisation à l'infertilité, nous avons partagé des astuces pour aider nos collaborateurs à se soutenir les uns les autres dans leur parcours pour avoir un enfant. Nous voulons offrir un lieu de travail diversifié et inclusif, c'est pourquoi nous voulons faire en sorte que tous nos collaborateurs puissent être accompagnés. Notre EAP, *Resources for Living*, propose des outils et un soutien psychologique pour toute une série de problématiques pouvant générer du stress ou perturber le quotidien.

Dans de nombreux pays, **nous offrons jusqu'à 20 jours de congé pour deuil** pour les collaboratrices qui ont vécu une fausse couche.



Santé et sécurité des collaborateurs

Garantir un environnement de travail sûr et sain pour les collaborateurs, les prestataires et les visiteurs n'est pas seulement une obligation légale, c'est aussi la bonne chose à faire.

Notre Comité EHS (*Environmental Health Safety*), composé de cadres dirigeants de tous les départements de l'entreprise, est le garant d'un lieu de travail sûr pour tous et d'une culture de l'excellence en matière de prévention et de sécurité. Le groupe *Global SHE* est chargé de superviser notre système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST) qui inclut les politiques, normes et procédures SST pour toute l'organisation. Des audits réguliers sont effectués afin d'évaluer la conformité avec les normes et procédures internes et les réglementations locales et identifier les marges de progression. Nous protégeons nos collaborateurs, nos prestataires et nos visiteurs en identifiant et en gérant efficacement les risques.

Nous poursuivons le déploiement de notre programme de sécurité et bien-être, pour instaurer une culture de la prévention et du zéro incident sur tous nos sites de production. Ce programme prévoit l'accès à des outils, des formations et des ressources pour nos collaborateurs.

Nous avons également mis en place un nouveau programme global de sécurité routière, *Driver Safety*, pour les collaborateurs qui voyagent pour le travail, afin de les sensibiliser aux risques.

De tels programmes illustrent notre conviction que la sécurité est l'affaire de tous. Nous proposons des formations ESS sur site et en ligne pour les différentes catégories de salariés et encourageons une communication ouverte sur les questions de sécurité. Les collaborateurs doivent signaler immédiatement les accidents, les blessures, les comportements à risque et les incidents évités de justesse. Nous fixons des objectifs annuels de performance SST que nous suivons tous les mois. Chaque incident est analysé pour en déterminer la cause et mettre en place des actions correctives.

En 2022, nous avons enregistré 22 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. Pour plus d'informations, veuillez consulter les **tableaux d'indicateurs** de performance en [Annexes](#).

Nous travaillons avec notre réseau de partenaires pour identifier les risques associés à leurs activités. Nous prenons en compte la conformité et l'intégrité de leurs programmes SST 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 vérifions qu'ils ont mis en place les éventuelles mesures correctives nécessaires pour se mettre en conformité.



Engagement communautaire

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

La stratégie RSE d'Organon, approuvée en 2021, comprend un mandat pour développer une stratégie philanthropique centrée sur la vision du Groupe. Celle-ci comprend une approche de portefeuille afin d'apporter une vue d'ensemble pour maximiser l'impact des dons.

En nous concentrant sur la santé sexuelle et reproductive (SSR) des jeunes femmes, nous maximiserons notre impact et serons en phase avec les objectifs commerciaux du Groupe. Dans ce périmètre, nous avons identifié quatre piliers susceptibles de soutenir cette démarche :

- Banaliser les conversations autour de la SSR afin de faire évoluer les normes sociales.
- Encourager le développement de programmes de formation novateurs permettant aux jeunes femmes d'acquérir des compétences pratiques en matière de SSR.
- Rapprocher l'offre de soins primaires de l'endroit où se trouvent les femmes pour en faciliter l'accès.
- Renforcer les réseaux de collecte et améliorer la qualité des données utilisées pour la planification de la SSR.



La stratégie philanthropique consiste en une combinaison de dons globaux et locaux, en commençant par ceux prévus dans le cadre de l'initiative Her Promise. Nos différents marchés abordent ces piliers en fonction du contexte local et de la gravité des besoins en termes de SSR. Nous envisageons la possibilité d'une initiative mondiale de premier plan à l'avenir.

Grâce à notre programme de subvention Her Promise, nous avons contribué à des initiatives pour l'égalité femmes-hommes, un facteur déterminant en matière de SSR.

Ce programme global de subvention destine à réduire le nombre de grossesses non-désirées et à permettre aux femmes prendre le contrôle de leur corps à déjà permis d'aider des organisations dans 13 pays, notamment la République dominicaine, la Corée du Sud, l'Allemagne et la Thaïlande.

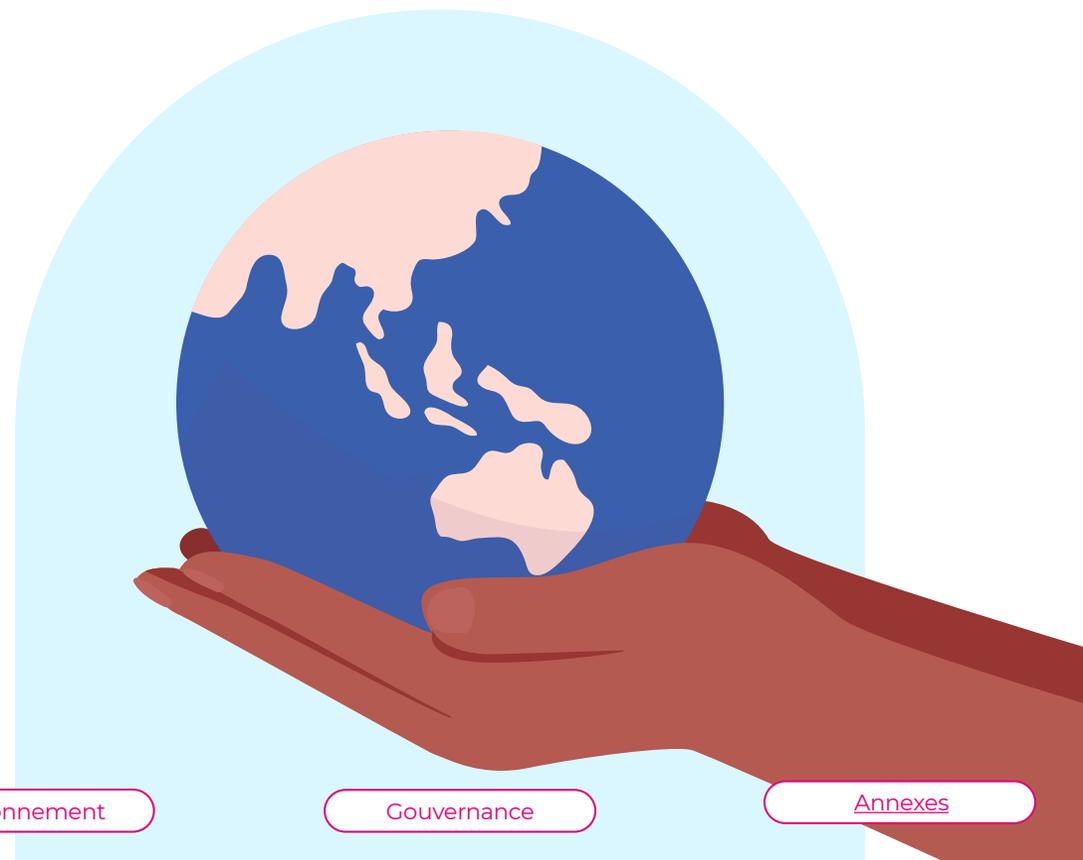
Nous saisissons toutes les occasions d'impliquer des minorités historiquement défavorisées et contribuons aux efforts pour leur proposer des actions de sensibilisation et des services spécifiques. Nous soutenons nos bénéficiaires dans leurs actions de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques auprès du public, ainsi que celles auprès des pouvoirs publics pour l'intégration de la SSR et de l'équité femmes-hommes dans les politiques de santé, qui n'en tiennent pas toujours compte. Nous soutenons également leur engagement auprès des adolescentes par la conception et la mise en œuvre d'activités autour de la SSR, notamment le développement du leadership sur le terrain, la possibilité pour les jeunes femmes de mener des initiatives dans leurs communautés et leur participation à des sommets de haut niveau afin d'explorer et d'influencer de nouvelles orientations politiques.

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 Ukraine pour apporter une aide d'urgence et aider à rétablir les moyens de subsistance des populations touchées par la guerre, 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, des services d'éducation.

Nous avons soutenu la Croix Rouge Américaine dans le cadre de son programme *International Disaster Responders* et contribué aux efforts collectifs d'aide d'urgence pour les familles et les communautés victimes de catastrophes naturelles, notamment en les aidant à se mettre à l'abri, à se nourrir et à se soigner.





Engagement bénévole des collaborateurs

Nous soutenons l'engagement bénévole de nos collaborateurs au service de la communauté et des ONG qui s'inscrivent dans le prolongement de notre vision, qui est d'améliorer la santé de chaque femme, et faire que chaque jour soit un meilleur jour.

Nous sommes convaincus que favoriser l'engagement bénévole des collaborateurs permet de :



Enrichir la qualité de vie **des collaborateurs** en leur permettant de faire l'expérience du service à la communauté.



Consolider la réputation d'**Organon** comme partenaire de confiance des communautés locales et renforcer les compétences et l'expérience des collaborateurs..



Servir **nos communautés au sens large** en soutenant des associations, des organismes d'intérêt public ou des ONG pour favoriser notamment l'accès aux soins et à des modes de vie sains, la santé des femmes et la promotion du DEI&B.

Pour concrétiser cet engagement, notre politique sur l'engagement bénévole permet à tous nos collaborateurs à temps plein de consacrer 40 heures de travail par an à des activités de bénévolat.

Environnement

Dans cette section

- > Changement climatique
- > Risques climatiques et résilience
- > Utilisation de l'eau
- > Gestion des déchets
- > Biodiversité

Photo: Organon environmental compensation project | Campinas, Brazil | January 2022



La santé de la planète affecte celle des femmes, car la crise climatique exacerbe les inégalités de genre, ce qui amplifie l'impact sur les femmes et les jeunes filles.

Chez Organon, nous mettons en œuvre des pratiques de développement durable dans l'ensemble de nos activités et de la chaîne de valeur de notre secteur. Ces efforts nous permettent de contribuer à un changement positif pour les femmes du monde entier.

Nos Comités EHS et RSE sont chargés de superviser la stratégie de développement durable et l'atteinte des objectifs. Le Comité EHS se concentre sur la mise en œuvre des programmes et le suivi des objectifs, tandis que le Comité RSE se charge de la communication externe et du reporting relatif aux questions de développement durable. Ces deux organes sont composés de cadres supérieurs issus des différents services de l'entreprise.

Le Centre d'excellence pour le développement durable (CoE) fait partie de notre département Sécurité, santé et environnement (SHE). Il rend compte aux Comités EHS et RSE, surveille les performances et établit des rapports réguliers, et apporte son soutien aux sites du Groupe pour qu'ils atteignent leurs objectifs et se conforment à la réglementation.

Notre système de gestion sécurité, santé et environnement (SHE), déployé dans l'ensemble de l'organisation, est aligné avec les exigences des normes ISO. Il couvre notamment les émissions de gaz à effet de serre (GES), la qualité de l'air, l'énergie, les risques climatiques et la résilience, l'eau, la production de déchets, la biodiversité et la présence de produits pharmaceutiques dans l'environnement. Il a pour but de garantir le respect de l'ensemble des dispositions législatives environnementales applicables, contribuer à minimiser notre impact sur l'environnement et permettre l'amélioration continue en matière environnementale.



Production

Notre service *Organon Manufacturing and Supply* (OMS) a décliné la stratégie RSE en un ensemble d'indicateurs clés de performance (KPI), notamment pour la consommation d'énergie et d'eau, ainsi que la production de déchets.

Chacune de nos six usines a mis en place un plan quinquennal de développement durable, comprenant des objectifs à atteindre dans les domaines de l'énergie, des émissions de GES, de l'eau, des matériaux et des déchets. Les cadres dirigeants de toutes nos usines ainsi que des fonctions de support se réunissent tous les trimestres au sein du Comité SHE de l'OMS pour évaluer les progrès accomplis.

Un Responsable développement durable est présent dans chaque usine pour coordonner la collecte et la vérification des données environnementales, suivre l'évolution des plans de développement durable et mettre en œuvre les programmes environnementaux globaux.

La certification ISO 140001 a été attribuée à deux de nos six usines et à l'une de nos organisations commerciales. La certification ISO 45001 a été attribuée à une usine.

Évaluation environnementale des fournisseurs

Nous nous efforçons de travailler avec des personnes et des organisations qui partagent notre engagement pour l'environnement.

A cette fin notre [code de conduit fournisseurs](#) inclut des exigences liées à la RSE, notamment au développement durable. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils préservent les ressources naturelles et entreprennent des actions pour réduire l'utilisation de l'eau, la consommation d'énergie et les émissions de GES. Dans le cadre de notre programme d'évaluation des fournisseurs, une équipe du Groupe global SHE contrôle périodiquement la conformité aux normes de santé et sécurité environnementales des fournisseurs de principes actifs et produits finis, ainsi que des éléments tels que la survenue d'accidents mortels et d'incidents majeurs et l'impact environnemental. Organon est membre de la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* (PSCI), un groupement d'entreprises du secteur de la santé partageant une volonté d'amélioration des conditions sociales, sanitaires, sécuritaires et environnementales au sein des communautés affectées par leurs activités. Nous appartenons à des groupes de travail nous permettant d'acquérir et de partager des connaissances avec l'ensemble de l'industrie.

Changement climatique

Le changement climatique est l'un des plus grands défis auxquels l'humanité ait à faire face.

Notre ambition est de contribuer à une économie à faibles émissions carbone et de parvenir au net zéro émission pour nos activités et tout au long de notre chaîne de valeur.

La réduction des émissions et la gestion de l'énergie, notamment la transition vers des sources alternatives et renouvelables, sont les éléments clés de notre stratégie environnementale. Nous voulons non seulement réduire notre impact, mais aussi diminuer nos coûts d'exploitation et atténuer les impacts potentiels induits par de futures exigences réglementaires.

¹ Pour notre scénario de référence, nous avons supposé que les émissions du parc automobile en 2020 étaient les mêmes qu'en 2022.

² Les émissions biogéniques sont incluses dans notre objectif d'émissions de GES de scope 1 et 2.

Nos objectifs de développement durable

Nous voulons contribuer à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone en parvenant à la neutralité carbone pour nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

- ● ● **D'ici 2025**
 - Réduire les émissions de GES de scope 1 et 2 de >25% par rapport aux niveaux ajustés de 2020.^{1,2}
 - Effectuer **> 70 % de** nos dépenses auprès de fournisseurs ayant des programmes de réduction des émissions de GES.
 - **Quantifier nos émissions de scope 3** et les actualiser régulièrement.

Réalisé en 2022

Nous avons progressé vers notre objectif de quantification en élaborant une première estimation des émissions de GES de scope 3 pour l'année 2022.

EVOLUTION

▼ **3,4 % de réduction** des émissions de GES de scope 1 et 2 par rapport à 2020.

Les plans de réduction des émissions de GES de nos fournisseurs sont en cours d'évaluation et nous testons des outils de gestion des risques destinés à assurer le suivi, dégager des tendances et contribuer au développement durable de nos fournisseurs.





Émissions de gaz à effet de serre

Nous avons mis en œuvre une politique de gestion efficace et responsable de l'énergie et de réductions des émissions de GES associées sur les six sites de production que nous possédons.

Nous effectuons un suivi trimestriel de la consommation d'énergie de nos usines et consolidons les résultats dans le cadre d'un rapport global. Le CoE du développement durable est chargé de calculer les émissions de GES associées à l'utilisation de l'énergie, conformément aux normes définies dans le *Greenhouse Gas Protocol*. L'efficacité énergétique et la réduction des besoins font également partie des plans quinquennaux de nos usines.

Nos émissions de scope 1 proviennent des combustibles consommés dans nos six usines, notamment pour les installations de chauffage et de production de chaleur nécessaire à la fabrication, et des émissions de notre flotte commerciale. Nos émissions de scope 2 sont associées à l'achat d'électricité et de vapeur pour les besoins de nos usines²

Nos émissions biogéniques proviennent de l'achat de vapeur générée par une usine de biomasse locale avec des copeaux de bois.

Environ 15% de nos émissions totales de GES de scope 1 et 2 proviennent de notre flotte de véhicules. Ce chiffre est basé sur le nombre réel de conducteurs et une estimation des distances et des consommations. Nous prévoyons de développer un plan pour réduire ce type d'émissions.

Promouvoir le développement durable



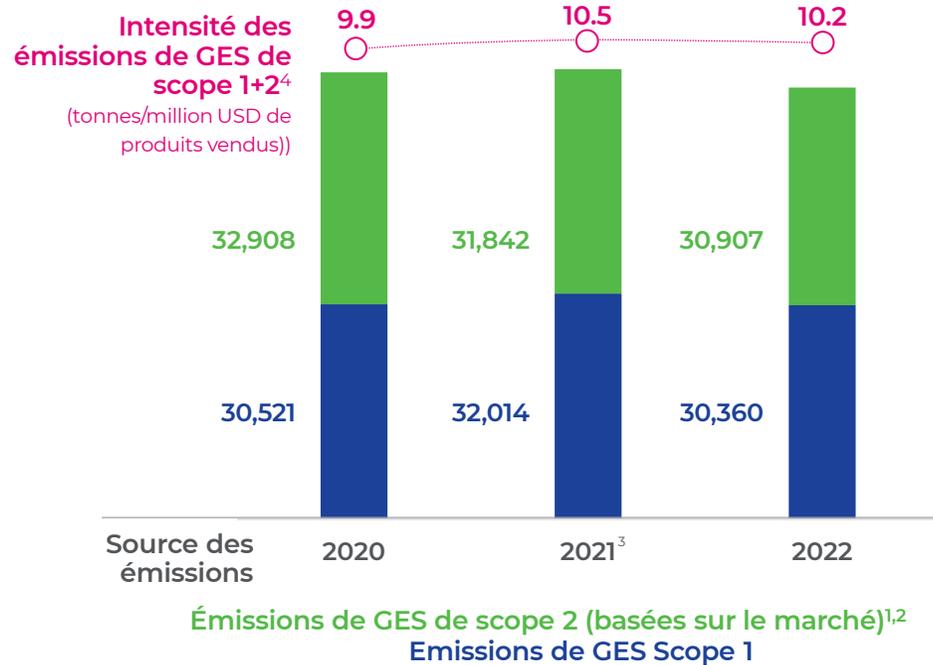
En 2022, notre usine belge de Heist a organisé deux jours sans voiture. Tous les collaborateurs ont été encouragés à opter pour un moyen de transport durable pour se rendre au travail. Chaque collaborateur étant venu en vélo, à pied, avec les transports publics ou en covoiturage a bénéficié d'un repas gratuit.

Notre politique automobile aux Pays-Bas a été révisée courant 2022 afin que tous les nouveaux contrats de leasing portent sur des véhicules électriques. D'ici cinq ans, il n'y aura plus de moteurs thermiques dans la flotte de véhicules loués.

¹ L'inventaire des émissions de GES de scope 1 et 2 comprend le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), l'oxyde nitreux (N₂O) et les hydrofluorocarbones (HFC) provenant de l'utilisation de réfrigérants.

² Nous utilisons deux méthodes pour calculer les émissions d'électricité de scope 2 sur la base de directives standard : une méthode basée sur la localisation et une méthode basée sur le marché. La méthode basée sur la localisation prend en compte les facteurs d'émission moyens basés sur le réseau électrique qui fournit notre électricité. La méthode basée sur le marché prend en compte les accords contractuels en vertu desquels nous nous procurons de l'électricité auprès de fournisseurs ou de sources spécifiques, telles que les énergies renouvelables."

Emissions de GES de Scope 1 + 2 GHG (MT CO₂e¹)



¹ MT CO₂e = tonne d'équivalent dioxyde de carbone

² Les coefficients d'émission proviennent du Emissions Factor Hub de l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA), de la base de données Emissions & Generation Resource Integrated Database (eGRID) et de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).

³ Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, dont certaines estimations et hypothèses. Les données historiques peuvent faire l'objet de révisions périodiques en raison de retraitements et de mises à jour de la méthodologie.

⁴ L'intensité des émissions de GES de scope 1 et 2 est calculée sur la base d'une tonne de CO₂e par million de dollars de chiffre d'affaires.

⁵ Les émissions de scope 3 ne sont pas directement produites par l'organisation déclarante, mais par des activités associées à la chaîne de valeur.

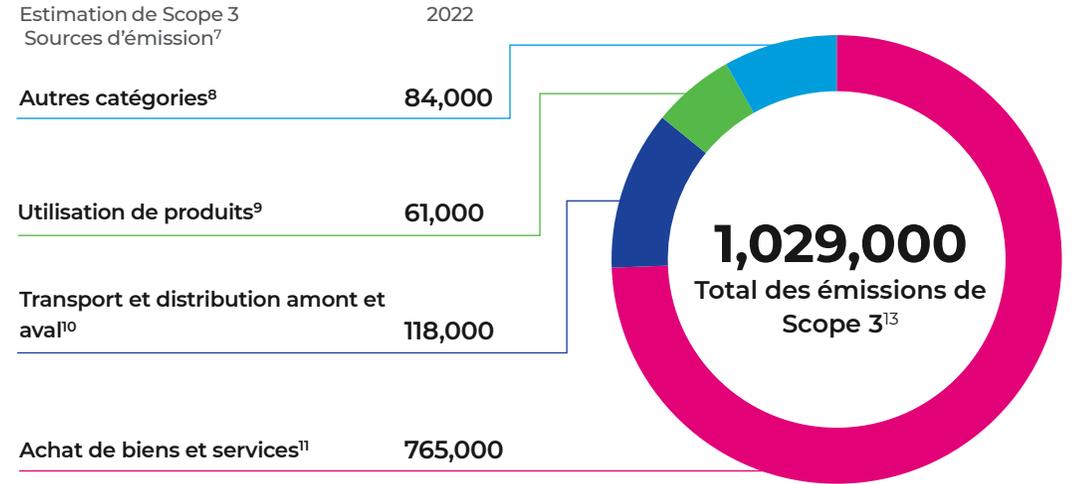
⁶ Il s'agit d'une première estimation des émissions de GES de scope 3 réalisée à partir d'une modélisation conforme à la norme Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard du Greenhouse Gas Protocol (appelée norme scope 3). Ce modèle d'estimation pourra faire l'objet d'une révision pouvant entraîner des ajustements ultérieurs. Les émissions de scope 3 ne sont pas directement comparables à celles de scope 1 et 2, car elles reposent sur les modèles plutôt que des déclarations directes.

⁷ Toutes les sources qui contribuent pour plus de 5% au total sont indiquées séparément.

⁸ Les autres catégories comprennent : Catégorie 2. Biens d'équipement, 3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie, 5. déchets générés par l'exploitation, 6. Déplacements professionnels, 7. Trajets domicile-travail des salariés, 8. Actifs loués en amont, 12. Traitement en fin de vie des produits vendus et 13. Actifs loués en aval. Plusieurs estimations et hypothèses sont utilisées pour calculer ces catégories. Catégorie 10. Traitement des produits vendus, 14. Franchises et 15. Investissements ne sont pas pertinentes pour Organon et sont donc exclues. Les émissions de GES pour les biens d'équipement, les déchets générés par les opérations et le traitement des produits en fin de vie sont calculées sur la base des dépenses de l'entreprise des dépenses et des facteurs EEIO, Supply Chain GES Emission Factors for U.S. Industries

Emissions de GES scope 3^{5,6} (MT CO₂e)

Nous avons progressé en direction de notre objectif de quantification des émissions de scope 3 en élaborant une première estimation pour 2022.



Pour plus d'informations consultez nos tableaux de données de performance en Annexes.

and Commodities-- Summary Industry Categories. Les émissions de GES liées aux combustibles et à l'énergie sont calculées sur la base de la consommation d'énergie d'Organon selon les facteurs prévus par le GHG Protocol. Les émissions de GES liées aux déplacements professionnels sont calculées sur la base des données de l'entreprise et des facteurs du GHG Protocol. Les émissions de GES liées aux déplacements domicile-travail des collaborateurs sont calculées sur la base de l'effectif total, d'hypothèses de distance parcourue, de mode de transport en fonction de leurs facteurs d'émission de GES. Les émissions de GES liées aux actifs loués en amont sont calculées en fonction de la superficie, des effectifs et des facteurs d'émission pour les bureaux, celles des actifs loués en aval correspondent à la consommation d'énergie déclarée et si celle-ci n'est pas disponible elle doit être estimée en fonction de la surface

⁹ Cette catégorie comprend actuellement les émissions associées aux produits d'inhalation.

¹⁰ Les émissions de GES pour le transport et la distribution ont été calculées à l'aide de données financières et de facteurs d'émissions provenant de l'U.S. EPA Office of Research and Development Environmentally Extended Input-Output (EEIO) Factors, Supply Chain GES Emission Factors for U.S. Industries and Commodities-- Summary Industry Categories.

¹¹ Les émissions de GES pour l'achat de biens et de services ont été calculées à l'aide de données financières et de facteurs d'émissions provenant de l'U.S. EPA Office of Research and Development Environmentally Extended Input-Output (EEIO) Factors, Supply Chain GES Emission Factors for U.S. Industries and Commodities-- Summary Industry Categories.

¹² Les émissions biogéniques sont incluses dans les émissions de scope 2. Pour plus de détails sur les émissions biogéniques, voir le tableau en annexe.

¹³ Peut ne pas correspondre au total en raison des arrondis.



Autres émissions atmosphériques

Nos six sites de production génèrent des émissions d'oxyde d'azote (NOx) et d'oxyde de soufre (SOx) en brûlant du combustible et du gaz dans des chaudières, des turbines de cogénération, ainsi que dans d'autres installations.

Notre flotte génère également des émissions de NOx et de SOx et nos usines émettent des composés organiques volatils (COV) lors de l'évaporation des solvants utilisés pour le nettoyage et la désinfection des surfaces. Nous utilisons des méthodes à base d'eau, lorsque cela s'avère aussi efficace que les solvants.

Nous disposons d'un programme de gestion de la qualité de l'air nous permettant de nous conformer aux exigences légales et réglementaires et de nous rapprocher de nos objectifs globaux en matière de développement durable. Nos six usines produisent des rapports trimestriels sur leurs émissions de NOx, de SOx et de COV.

Pour plus d'informations, consultez nos tableaux de données de performance en [ANNEXES](#).



Consommation d'énergie

Réduire notre consommation d'énergie est essentiel pour réduire de nos émissions de scope 1 et 2, c'est pourquoi notre démarche vise à la fois à réduire notre impact sur l'environnement, nos charges d'exploitation et les risques que présente le changement climatique sur notre activité.

La norme mise en place dans nos six usines exige une gestion responsable et efficace de l'énergie et la réduction des émissions associées. Voir la section sur [le changement climatique](#) pour plus de détails sur nos activités de suivi et de reporting.

Par rapport à 2020, nous avons réduit de 2,4 % la quantité totale d'énergie consommée par nos activités et nous avons réduit nos achats d'électricité et de vapeur de 5,6 %. Bien que notre consommation de gaz et de carburant sur nos sites ait augmenté de 0,6 % par rapport à 2020, elle a diminué de 6,2 % par rapport à 2021. Grâce à l'installation de panneaux solaires supplémentaires sur notre site d'Oss, aux Pays-Bas, la quantité d'énergie renouvelable produite sur nos sites a augmenté.

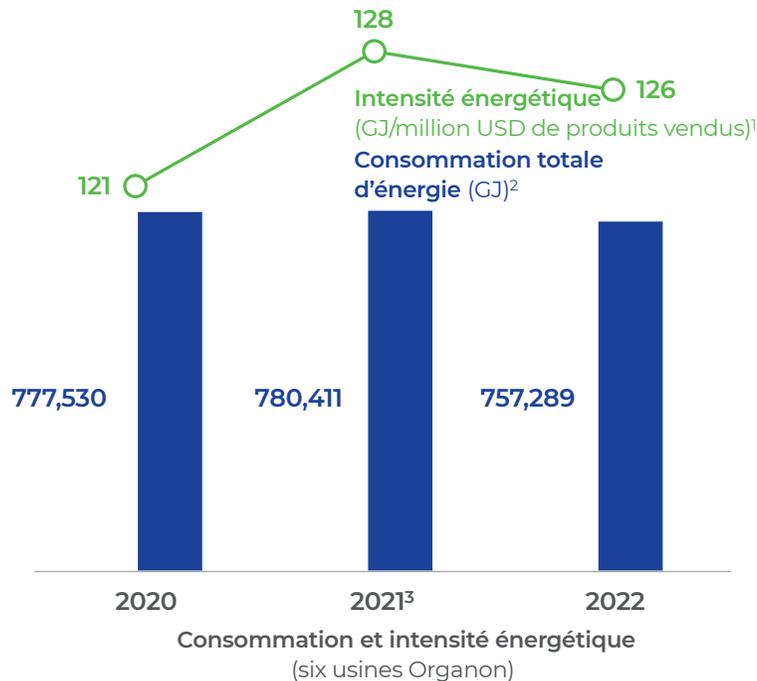
Nous intégrons également l'efficacité énergétique dans la conception et la construction de nouvelles installations. Notre nouveau laboratoire de Spring House en Pennsylvanie est conçu selon les principes du *Leadership in Energy and Environmental Design* (LEED) et a obtenu la certification *LEED Gold*.

Notre site néerlandais a réduit sa consommation d'énergie de 0,75% en redéfinissant les paramètres d'humidification et la durée de fonctionnement des équipements de traitement de l'air. Des ajustements complémentaires et le réglage des ventilateurs ont permis une réduction totale de 1,41 %.

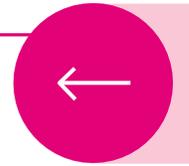
Nous utilisons de l'énergie principalement pour faire fonctionner nos équipements de production et de ventilation, notre flotte de véhicules sur site, ainsi que pour chauffer, refroidir et éclairer nos bâtiments. Le tableau ci-dessous présente la consommation totale et l'intensité énergétique de nos six usines.

Pour plus d'informations, consultez **nos tableaux de données** de performance en [Annexes](#).

Consommation et intensité énergétique



Exploiter les énergies renouvelables



Notre stratégie RSE inclut l'augmentation de la part d'énergies renouvelables. Cela ne passe pas uniquement par de nouvelles installations de production d'énergie sur nos sites, mais également par l'achat d'électricité verte.

- Nous participons au projet Energize de Schneider Electric, qui vise à améliorer l'accès aux énergies renouvelables pour les chaînes d'approvisionnement pharmaceutiques. S'il est mené à bien, ce projet entraînera la transition d'une fraction importante de notre consommation d'électricité vers des sources renouvelables.
- Nous avons lancé plusieurs projets d'investissement pour accroître la part d'énergies renouvelables dans notre consommation, notamment l'installation d'un parc de 3120 panneaux solaires sur notre site de Campinas, au Brésil, permettant de produire 3 076 mégawattheures d'énergie par an.

¹ L'intensité énergétique est calculée en GJ par million USD de produits vendus.

² La consommation d'énergie de notre flotte commerciale (qui fait partie du scope 1) n'est pas incluse ici, pour plus d'informations, voir nos données sur les émissions de scope 1 et 2.

³ Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, dont certaines estimations et hypothèses. Les données historiques peuvent faire l'objet de révisions périodiques en raison de retraitements et de mises à jour de la méthodologie.



Risques climatiques et résilience

Nous adhérons aux objectifs de la TCFD. Pour en savoir plus sur notre gestion des risques et opportunités liés au climat, veuillez consulter notre index TCFD en

[Annexes.](#)

Nous évaluons en continu les éventuelles incidences du changement climatique sur nos activités.

Utilisation de l'eau



L'accès à l'eau potable est un élément essentiel et vital de nos processus industriels.

Chacune de nos six usines se conforme aux exigences des normes de qualité de l'eau que nous avons établies pour une utilisation responsable et efficace, pour garantir que les rejets d'eaux usées respectent les normes externes et internes, et pour une bonne gestion des risques liés à l'eau dans nos installations.

Conformément à la réglementation et aux règlements internes de l'entreprise, les eaux usées de nos usines sont retraitées avant d'être rejetées afin de minimiser l'impact sur l'environnement. Nous assurons un suivi et un reporting trimestriel des données relatives à l'eau sur les sites dont nous sommes propriétaires grâce à un système centralisé. Notre CoE chargé du développement durable utilise ces informations pour évaluer l'impact global de notre utilisation de l'eau. La gestion de l'eau fait partie du plan quinquennal de développement durable de nos usines.

¹ Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, dont certaines estimations et hypothèses. Les données historiques peuvent faire l'objet de révisions périodiques en raison de retraitements et de mises à jour de la méthodologie.

² Ce graphique présente une ventilation de l'utilisation opérationnelle de l'eau sur nos six sites : Campinas, Brésil ; Cramlington, Royaume-Uni ; Heist, Belgique ; Oss, Pays-Bas ; Pandaan, Indonésie ; Xochimilco, Mexique.

³ Note : Les eaux souterraines utilisées pour des activités non opérationnelles sont exclues.

D'ici 2025

- Notre objectif est **de réduire notre consommation d'eau de >5% par rapport à 2020**
- Allouer **>70 % des dépenses d'exploitation** à des fournisseurs ayant mis en place des programmes de réduction de la consommation d'eau.
- Quantifier l'utilisation de l'eau tout au long de notre chaîne de valeur.

D'ici 2050

- Nous voulons intégrer **les principes de bonne gestion** de l'eau dans notre modèle commercial.

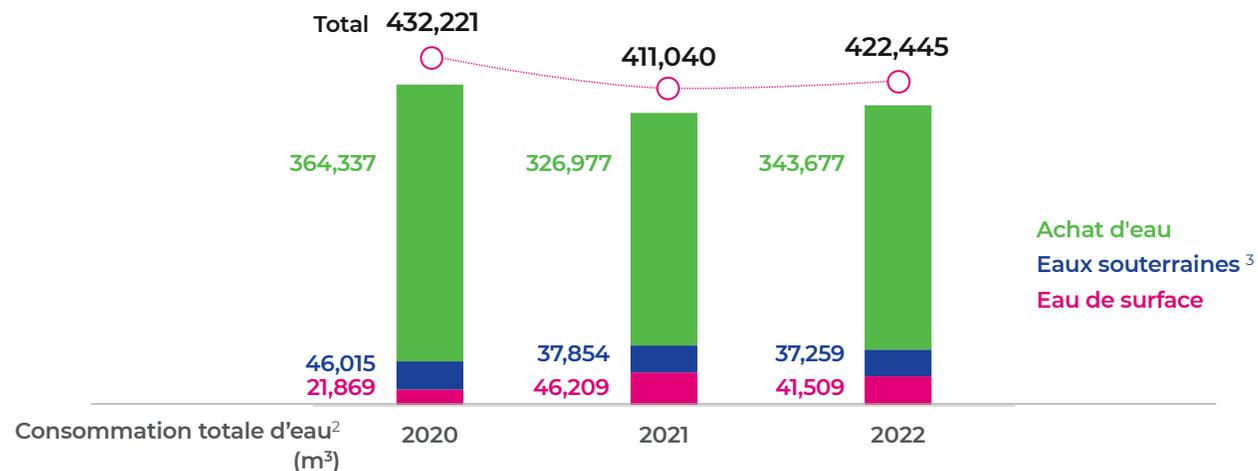
EVOLUTION

▼ Réduction de 2,3 % de la consommation d'eau par rapport à 2020.

Notre consommation opérationnelle d'eau a été la suivante

Quantité d'eau totale par provenance

Consommation totale d'eau (m³) (six usines Organon)¹



Pour plus d'informations, consultez nos tableaux de données de performance en [Annexes](#).



Fin 2021, nous avons adhéré au *CEO [Water Mandate du Pacte mondial des Nations unies](#)*, une initiative qui mobilise les dirigeants sur les questions de l'eau, de l'assainissement et des objectifs de développement durable des Nations unies.



La consommation d'eau de notre usine de Cramlington (Angleterre) est passée de 270 à 120 litres en moyenne par lot produit, grâce à la modification du processus de fabrication des comprimés. Cela représente une économie de 173 m³ d'eau par an. De plus, les eaux usées étant traitées dans une installation hors site, le projet a également permis de réduire les déchets d'environ 173 tonnes par an, soit 14 % du total des déchets générés par l'usine.



L'usine de Pandaan a lancé plusieurs initiatives de préservation des nappes phréatiques et de réutilisation de l'eau, qui devraient permettre d'économiser jusqu'à quatre mètres cubes d'eau par jour. Lors de la Journée mondiale de l'eau, des trous bioporeux facilitant la décomposition des déchets organiques, la fertilisation, la réduction du risque d'inondation et le rechargement des nappes phréatiques ont été installés. Par ailleurs, un nouveau système d'arrosage automatique réutilisant l'eau de condensation des systèmes d'aération, ainsi que celle d'un puits d'infiltration a également été installé.



Afin de préserver l'eau, de promouvoir la biodiversité et d'améliorer le bien-être des collaborateurs, notre usine de Oss, aux Pays-Bas, a créé un WADI sur son terrain. Cette zone d'infiltration, d'une superficie de 8 500 m², a été aménagée comme une oasis végétalisée avec des essences locales. Le WADI permettra d'éviter le rejet d'environ 5 000 m³ d'eau de pluie dans les réseaux d'assainissement chaque année.

Gestion des déchets



Une gestion efficace de nos déchets est cruciale pour les communautés dans lesquelles nous sommes implantés.

D'ici 2022

Élaborer des directives sur les emballages durables fabriqués avec des matériaux recyclés et recyclables, auprès de fournisseurs responsables.

D'ici 2025

30 % de nos emballages existants doivent avoir été évalués à l'aune de nos directives afin d'identifier les possibilités de réduction de notre impact sur l'environnement..

Notre objectif est que plus de 80 % des déchets opérationnels de nos sites soient réutilisés, recyclés ou autrement valorisés.¹

D'ici 2050

Nous voulons intégrer **les principes de l'économie circulaire** dans notre modèle d'affaires afin de réduire nos déchets par la réutilisation des produits et des matériaux, et en régénérant la nature.

Evolution

89 % de nos déchets d'exploitation ont été réutilisés, recyclés ou valorisés.

Tous nos nouveaux produits seront évalués à l'aune des directives sur l'emballage durable, **pour optimiser leur teneur en matières recyclées, leur recyclabilité et un approvisionnement responsable.**

Nos déchets d'exploitation proviennent principalement de trois activités : la fabrication, l'emballage et le traitement des eaux usées sur site. Notre engagement consiste à continuellement réduire la quantité de déchets générée et à promouvoir les méthodes de traitement durables, telles que le recyclage, le compostage et la transformation des déchets en énergie. Nos critères de prévention et de gestion des déchets exigent la conformité aux réglementations en vigueur et nous veillons à éviter l'utilisation de matières dangereuses, à réutiliser ou à recycler les matériaux et à éviter la production de déchets.

Organon participe aux programmes de collecte de médicaments et DASRI par l'intermédiaire du Pharmaceutical *Product Stewardship Work Group*. Ce programme nous permet de participer au *MED-Project Product Stewardship Program*, qui gère des filières locales de collecte aux États-Unis.

Nos six usines produisent des rapports sur les différents flux de déchets qu'elles génèrent et sur la manière dont ces déchets sont traités (réutilisation, recyclage, compostage, production d'énergie, incinération et mise en décharge).

Les typologies de déchets sont définies différemment selon les régions du monde. Pour ce rapport, nos déchets d'exploitation sont répartis en deux catégories :

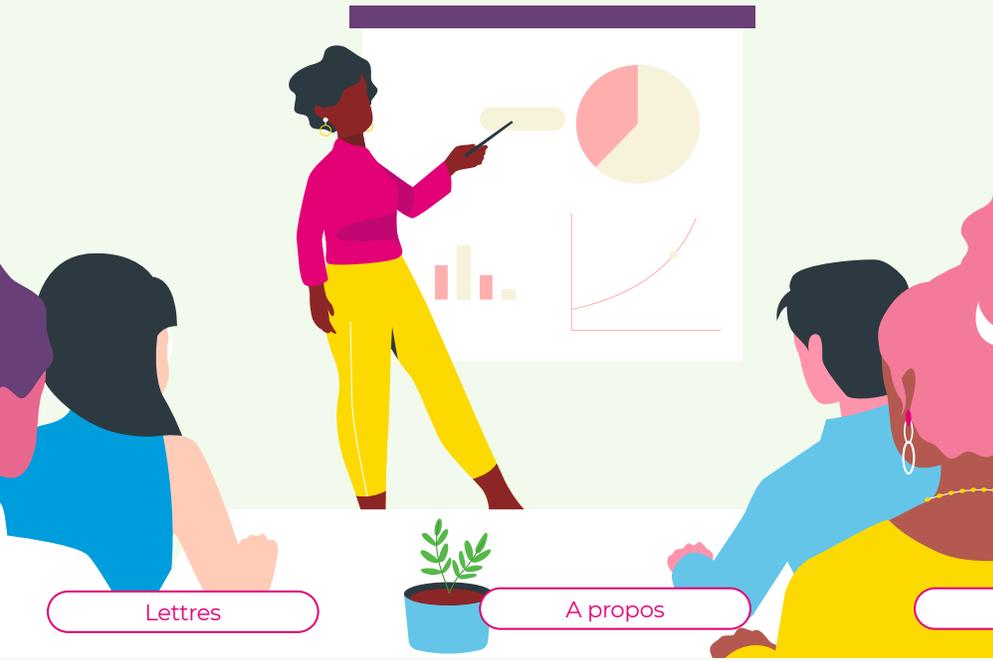
Déchets dangereux : Déchets réglementés ou présentant un risque élevé, tel que l'inflammabilité, la toxicité, la radioactivité, la corrosivité, la présence d'un principe actif ou d'un risque infectieux. Ces déchets doivent être neutralisés, traités ou détruits.

Déchets non-dangereux : Tous les autres déchets d'exploitation

¹Autrement valorisés comprend le compostage et l'incinération avec récupération de chaleur.

Chacune de nos six usines est responsable de la gestion de ses déchets dont les données sont collectées et communiquées tous les trimestres grâce à un système centralisé.

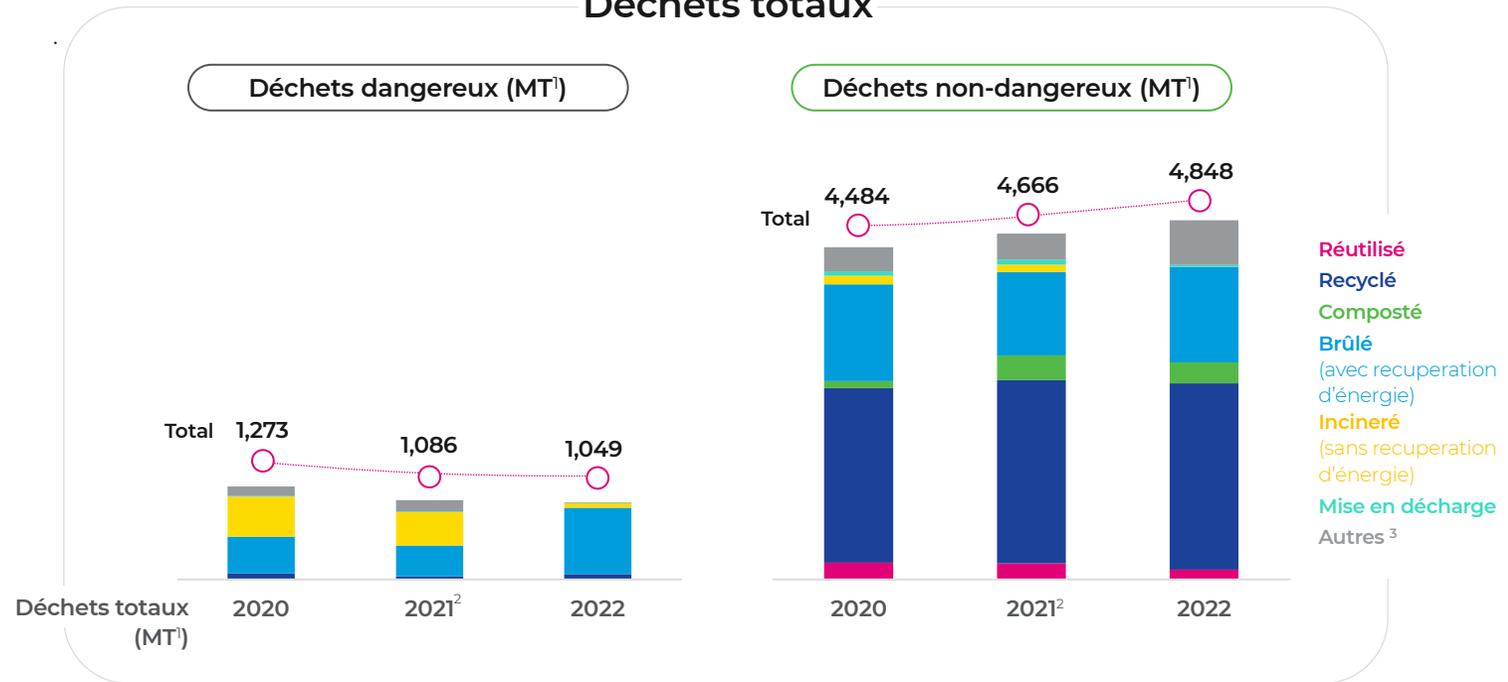
Le CoE chargé du développement durable consolide ces informations afin d'évaluer l'impact global de notre production de déchets. La gestion des déchets fait également partie des plans quinquennaux de développement durable de nos usines.



Nous collaborons avec des prestataires IFM pour gérer les déchets de nos usines et atteindre nos objectifs de développement durable. Nous ne faisons appel qu'à des entreprises agréées pour le traitement des déchets. Tous les trois ans, nous auditions les entreprises qui traitent nos déchets dangereux afin de nous assurer qu'elles disposent des systèmes, des technologies et des procédures nécessaires à une gestion responsable et qu'elles respectent toutes les dispositions réglementaires en vigueur.

Nous évaluons et optimisons continuellement nos programmes de réduction des déchets et d'optimisation de la réutilisation et du recyclage sur nos sites. En 2022, nous avons recyclé ou valorisé près de 89 % des déchets d'exploitation générés.

Déchets totaux



Pour plus d'informations, consultez nos tableaux de données de performance en

[Annexes](#)

¹ MT = Tonne métrique

² Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, dont certaines estimations et hypothèses. Les données historiques peuvent faire l'objet de révisions périodiques en raison de retraitements et de mises à jour de la méthodologie.

³ Les autres déchets sont ceux traités différemment, comme les eaux usées traitées hors site et considérées comme des déchets conformément à la législation locale.

Emballages

Les matériaux que nous utilisons pour emballer nos produits finis sont destinés à préserver leur intégrité, leur efficacité et leur pureté. Dans certains cas, l'emballage peut comporter des éléments de protection pour la sécurité des enfants ou contre les altérations.

Nous tenons compte de l'impact environnemental des matériaux utilisés, car nos emballages finissent dans les poubelles de nos clients.

Nos ingénieurs conçoivent des emballages durables sur la base des *Sustainability Packaging Guidelines* pour des emballages durables. Ces directives portent sur la réduction des déchets et des matériaux d'emballage, ainsi que la sélection de matériaux durables et recyclables.



Rendre nos emballages plus durables

En 2022, notre *Global Packaging Technology Team* a mis en œuvre un projet pour supprimer les notices d'information pour tous les produits destinés au marché japonais. Ce projet a permis d'économiser 27 000 kg de papier dans l'année.

Notre usine de Campinas, au Brésil, a remplacé le film plastique utilisé pour stabiliser ses palettes par un matériau alternatif, ce qui a permis de réduire les déchets plastiques de 500 kg par an.

Notre usine belge de Heist a augmenté la part de plastiques post-consommation recyclés (PCR) dans ses emballages de déchets. Ce changement permettra une réduction de deux tonnes par an de plastiques vierges.

Biodiversité

La préservation et la restauration des écosystèmes mis en péril par le changement climatique contribuent à pérenniser la disponibilité des nombreuses ressources industrielles, alimentaires et médicinales dont tous les êtres vivants dépendent pour leur survie.

Organon souhaite jouer un rôle essentiel dans la préservation de la biodiversité en se donnant pour objectif de protéger et développer la biodiversité sur ses sites de production et administratifs.

Notre objectif

D'ici 2025	D'ici 2050
Nous prévoyons d'investir dans des projets de préservation et de régénération de la biodiversité dans ou à proximité de tous nos sites de production et des principaux sites administratifs.	Notre ambition est de préserver et de développer la biodiversité sur nos sites et dans nos communautés.

EVOLUTION

Quatre de nos six usines ont déjà investi dans des projets de biodiversité , sur site ou à l'extérieur.	D'ici fin 2023 , les six usines auront atteint cet objectif.	En 2023, nous prévoyons également d'étudier des projets de biodiversité pour nos principaux sites administratifs.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'usine de Cramlington, en partenariat avec Groundwork NE, a investi dans la restauration des estuaires dans le nord-est de l'Angleterre, contribuant ainsi la régénération de la nature, à la santé des communautés locales et à la lutte contre le changement climatique.

Favoriser la biodiversité



Dans le cadre d'un partenariat avec Natuurpunt, une organisation travaillant avec le gouvernement belge flamand et dont l'objectif est d'étendre les forêts indigènes de 4 000 hectares avant fin 2024, les collaborateurs de l'usine de Heist prévoient de planter 2 000 arbres indigènes dans une forêt existante.

Notre site de Pandaan, en Indonésie, contribue à la plantation d'arbres sur les pentes du mont Arjuno depuis 2020. En 2023, les collaborateurs indonésiens participeront également à une cérémonie de plantation d'arbres sur le mont Ringgit, en collaboration avec des groupes écologistes et des agriculteurs locaux.



Engagement des collaborateurs pour le développement durable

Nous encourageons nos collaborateurs à explorer les possibilités infinies qui s'offrent à eux pour contribuer à une planète plus saine, notamment par des actions de sensibilisation pour rendre le développement durable accessible et compréhensible pour tous.

Par exemple:

- Notre site interne dédié, *SHE SharePoint*, contient des informations sur nos objectifs et programmes de développement durable.
- Notre réseau social interne dédié au développement durable sur Yammer, nous permet d'échanger des informations et des bonnes pratiques.
- Des supports d'information sur le développement durable sont diffusés lors des réunions opérationnelles quotidiennes ou hebdomadaires. La variété des sujets abordés alimente les échanges à tous les niveaux de l'organisation.

Nous encourageons les collaborateurs à partager leurs objectifs, leurs attentes et leurs réalisations en matière de développement durable.



Journée de la Terre

À l'occasion de la Journée de la Terre, nous avons organisé des événements dans nos six usines comprenant des quizz sur le développement durable, des plantations d'arbres, des collectes de déchets et des conférences données par des experts du développement durable.

Gouvernance



Dans cette section

- > Composition et fonctionnement du conseil d'administration
- > Éthique et conformité
- > Pratiques commerciales éthiques
- > Étiquetage des produits
- > Protection de la vie privée et sécurité des données
- > Pratiques en matière d'achats et de logistique
- > Droits de l'homme
- > Affaires publiques
- > Contributions politiques
- > Lutte contre la corruption
- > Fiscalité

Photo: New York Stock Exchange Opening Bell | International Women's Day 2022

Chez Organon, nous voulons porter la parole du droit des femmes et de l'égalité des genres.

Pour y parvenir et exercer nos activités de manière efficace, nous nous imposons un niveau élevé d'éthique et d'intégrité dans l'ensemble de nos opérations. Cet engagement est supervisé par notre Conseil d'administration.

Améliorer la santé de chaque femme et faire que chaque jour soit un meilleur jour passe notamment par un engagement pour des pratiques commerciales éthiques, un étiquetage précis et clair des produits, une chaîne de production durable, diversifiée et respectueuse des droits de l'homme, la sécurité de l'information et la protection des données personnelles, et la transparence sur nos activités en matière d'affaires publiques et de contributions politiques.

Tenir nos promesses

Nous nous engageons à respecter un niveau élevé d'éthique et d'intégrité dans l'ensemble de nos activités.

Notre Conseil d'administration, composé de directeurs aux compétences variées et à l'expérience remarquable, est l'un des plus diversifiés du secteur de la santé. Nous aspirons à préserver cette expertise et cette diversité pour les années à venir.



EVOLUTION

- Notre Conseil d'administration est le plus diversifié du S&P 500.¹
- **Près de 70 %** de nos administrateurs sont des femmes.
- **46 % de nos administrateurs** sont issus de minorités sous-représentées aux États-Unis.
- **66 % des comités permanents du conseil d'administration** sont présidés par des femmes.

¹ Bloomberg, *Women Reach 32% of S&P 500 Board Seats for the First Time*, 2022.

Composition et fonctionnement du Conseil d'administration

Des règles et procédures ont été établies pour permettre au Conseil d'administration d'assurer un contrôle rigoureux de la mise en œuvre de notre stratégie RSE et des performances du Groupe, notamment grâce à des rapports réguliers du Comité de direction.

Divers sujets liés à la RSE sont supervisés par les comités permanents du Conseil d'administration.

Notre Comité RSE émet des avis sur les politiques et pratiques relatives à notre responsabilité civique en tant qu'entreprise globale, ainsi qu'aux obligations spécifiques au secteur de la santé en raison de l'incidence des produits et services sur la santé et la qualité de vie des personnes. Il prend en compte les commentaires des actionnaires sur les pratiques courantes de reporting et de communication RSE, sur le marché et la concurrence, ainsi que sur les performances de l'entreprise en matière environnementale et de qualité des produits. Si nécessaire, le Comité RSE peut se faire assister par des experts et consultants indépendants afin d'alimenter sa réflexion et assurer le développement continu de ses connaissances.

Notre Comité d'audit intervient sur des sujets RSE spécifiques, tels que la cybersécurité, l'éthique et la conformité.

Notre *Talent Committee* supervise la gestion du capital humain, notamment la rémunération des cadres, l'engagement des collaborateurs et la culture d'entreprise, ainsi que les programmes de diversité et d'inclusion. Il joue également un rôle essentiel dans la définition et le suivi des indicateurs relatifs à la RSE qui sont inclus dans les objectifs annuels des collaborateurs.

72,48%

Score de l'indice Bloomberg d'égalité des genres*

* Janvier 2023

5

ISS Governance QualityScore**

** Juin 2023

Début 2023, MSCI a relevé la note RSE d'Organon à **A, en grande partie grâce à nos processus de gouvernance.**



Notre conseil d'administration, le plus diversifié du S&P 500¹, est à l'image de nos patients : près de 70 % de nos administrateurs sont des femmes et 46 % appartiennent à des groupes minoritaires aux États-Unis et près de la moitié d'entre eux ont vécu et travaillé en dehors des États-Unis, nous faisant bénéficier d'une perspective globale.

Nos 12 administrateurs indépendants possèdent non seulement des profils divers, mais aussi une grande variété de compétences et de qualifications, des qualités de leadership reconnues dans le secteur, le sens des affaires et une variété d'expériences dans les domaines de la santé, la pharmacie, la santé publique, la recherche scientifique, des opérations et du marketing.

Les Principes de gouvernance d'entreprise exigent l'indépendance d'une majorité substantielle de nos administrateurs. Pour juger de cette indépendance, le Conseil d'administration se fonde sur les critères établis par la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et la Bourse de New York (NYSE).

Pour être considéré comme indépendant, un administrateur externe doit répondre aux critères d'indépendance établis par le NYSE, et le CA doit confirmer que l'administrateur n'a aucune relation matérielle directe ou indirecte avec Organon.

Notre structure de gouvernance prévoit des rôles distincts pour la Présidente et le CEO. La présidente est indépendante et dirige le CA. Elle établit l'ordre du jour et préside les réunions du CA et les sessions exécutives des administrateurs non-membres de la

direction. Elle communique régulièrement avec le CEO et le Comité de direction sur les performances de l'entreprise et oriente le CEO en fonction de la vision du CA, notamment sur la direction stratégique. De son côté, le CEO définit l'orientation stratégique du Groupe, dirige l'exploitation, gère les relations avec les parties prenantes, développe son équipe de direction et encourage l'engagement des collaborateurs à tous les niveaux de l'organisation.

La rémunération des administrateurs est constituée de primes et d'actions afin d'attirer et fidéliser des candidats indépendants et qualifiés. Le CA prend toutes les décisions relatives à la rémunération des administrateurs sur recommandation du Talent Committee.

Pour plus d'informations sur la composition et les pratiques du Conseil d'administration, consultez notre

[2023 Proxy Statement](#).

¹ Bloomberg, [Women Reach 32% of S&P 500 Board Seats for the First Time](#), 2022.



Éthique et conformité

Chez, Organon, créer une culture de l'éthique et de l'intégrité est l'affaire de tous, dans tout ce que nous faisons.

Notre [Code de conduite](#) définit nos attentes en matière d'éthique et notre engagement à être une entreprise intègre. Il constitue un levier pour gagner et conserver la confiance de nos clients, investisseurs, partenaires et des communautés au sein desquelles nous travaillons. Il représente l'essence même de ce que nous sommes.

Notre Bureau d'éthique et de conformité accompagne notre engagement à respecter des normes élevées en encourageant un comportement conforme au Code de conduite par le développement d'une culture de la prévention, de la détection et de la correction des éventuels écarts. Nos professionnels de la conformité assistent nos équipes de vente et de marketing dans le monde entier.

Nos collaborateurs et notre Conseil d'administration suivent des formations régulières sur l'éthique et la conformité. Notre Code de conduite exige de nos collaborateurs qu'ils respectent non seulement la lettre, mais aussi l'esprit des lois, des codes sectoriels et des politiques en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités et qu'ils demandent de l'aide en cas de doute. Notre engagement se traduit par un respect strict des lois fédérales et nationales en matière de transparence sur les déclarations de paiements et de

transferts de valeur à des professionnels et organismes de santé américains. Toutes les informations pertinentes sont communiquées de manière précise, en temps voulu et peuvent être consultées par le public sur le [site](#) du gouvernement américain.

Notre règlement intérieur exige de nos collaborateurs qu'ils parlent de notre entreprise, de nos produits et de nos services de manière honnête et précise, et qu'ils soient équitables et transparents dans leurs relations d'affaires. Nos cadres et collaborateurs disposent des outils nécessaires pour identifier et signaler les éventuels problèmes sans crainte de représailles.





Lutte contre la corruption

Chez Organon, nous construisons des relations, nous ne les achetons pas. Nos procédures internes interdisent toute forme de corruption.

Nos collaborateurs doivent respecter la loi dans son esprit et dans sa lettre. Cela implique qu'ils ne doivent en aucun cas offrir, demander, accepter, payer ou promettre quoi que ce soit de valeur pour indûment influencer les décisions liées à nos activités. Une formation anti-corruption doit être suivie tous les ans par les collaborateurs et deux fois par an pour les membres du conseil d'administration.

Nous attendons également de nos partenaires qu'ils se conforment à ces exigences. Le Bureau d'éthique et de conformité a mis en place un programme d'évaluation des contrôles mis en place par les fournisseurs pour lutter contre la corruption. Ces évaluations sont effectuées de manière récurrente et le programme comprend également une formation aux bonnes pratiques destinée à nos partenaires. Afin de nous assurer que nous travaillons avec des personnes et des organisations qui partagent notre engagement à respecter des normes éthiques élevées et agissent de manière socialement et environnementalement responsable, ils doivent se conformer à notre [Code de conduite des fournisseurs](#).





Signalements de problèmes liés à l'éthique

Nous encourageons nos collaborateurs à signaler les éventuels problèmes liés à l'éthique ou à la conformité en leur garantissant un environnement sûr dans lequel ils sont incités, formés et autorisés à faire part de leurs inquiétudes.

Partout dans le monde, les collaborateurs qui sont confrontés à un problème d'éthique peuvent utiliser la hotline Speak Up disponible sur le site organon.com/integrity. Cette hotline est gérée par un prestataire externe qui répond aux préoccupations des collaborateurs via un site mobile ou par téléphone, dans 29 langues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'anonymat est préservé pour ceux qui le souhaitent.

Nous prenons au sérieux les signalements qui sont traités rapidement. Notre procédure interne de signalement et d'enquête favorise l'objectivité, la confidentialité, la dignité et le respect. Nous sanctionnons les cas de mauvaise conduite avérés par des mesures disciplinaires rapides et proportionnelles. La responsabilité de notre Chief Ethics & Compliance Officer couvre les activités de toute l'entreprise, notamment aux États-Unis. Il rend compte au General Counsel et au Comité d'audit du Conseil d'administration de façon périodique. Il dirige également un service qui contribue à promouvoir un comportement responsable et encourage le développement d'une culture de l'intégrité.

Nous adaptons notre programme de conformité en fonction des besoins. Nos responsables opérationnels assurent un contrôle, des audits et une évaluation continue tout en créant un environnement dans lequel les inquiétudes sont exprimées, signalées et traitées.

Concurrence loyale et marchés ouverts

Convaincus que des marchés équitables, libres et ouverts profitent à nos clients et à la société, nous nous livrons à une concurrence forte, mais équitable, et toujours dans les limites d'un comportement responsable.

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils suscitent la préférence des clients avec des relations commerciales positives et des pratiques commerciales équitables. Ce sont la qualité de nos produits et services et l'intégrité de nos pratiques qui font notre différence.



Pratiques commerciales éthiques

Nos interactions avec les fournisseurs, les clients et les consommateurs sont encadrées par des lois, des réglementations, des normes sectorielles et notre Code de conduite global. Celui-ci établit des exigences éthiques strictes et notre engagement en faveur de l'intégrité. Notre programme d'éthique et de conformité nous guide dans l'application de ces normes, ainsi que notre plan d'assurance qualité aux États-Unis, qui prévoit l'audit systématique et régulier de nos supports marketing.

Agir de façon éthique conditionne notre réputation d'intégrité et la confiance que nous accordent nos parties prenantes. Nous veillons donc à ce que nos outils de vente, qu'ils soient destinés à des professionnels de la santé, des assureurs ou des gouvernements, comportent des informations précises, nuancées et utiles afin qu'ils puissent faire des choix éclairés.

Nous mettons à disposition des professionnels de santé aux États-Unis des informations médicales et scientifiques objectives et pédagogiques par le biais de nos Organon Medical Forums. Ces forums sont animés par des conférenciers externes soigneusement sélectionnés sur la base de critères de concordance avec les objectifs pédagogiques préalablement définis. Grâce à des garde-fous contractuels et réglementaires, les critères de sélection des intervenants garantissent une contribution pédagogique substantielle aux participants aux forums sans pour autant interférer avec leur indépendance dans la prise de décision clinique. La participation à l'un de nos forums leur permet de bénéficier d'une formation sérieuse sur des sujets thérapeutiques et liés à l'industrie de la santé. L'objectif est bien de répondre un véritable besoin éducatif.

En appliquant des normes strictes pour la conduite des Organon Medical Forums, nous nous conformons aux [codes de déontologie régissant les interactions avec les professionnels de la santé AdvaMed et PhRMA aux États-Unis, ainsi qu'aux réglementations de la FDA américaine](#), qui exigent que les informations relatives aux produits pharmaceutiques présentent de façon nuancée leurs avantages et risques potentiels et qu'elles soient cohérentes avec leur étiquetage officiel. Nous estimons que nos activités promotionnelles contribuent de manière significative à la médecine en fournissant à nos clients des informations sur les possibilités de traitement basées sur les recherches scientifiques les plus récentes et sur les résultats d'études cliniques rigoureuses. Nous renforçons ainsi les compétences cliniques des professionnels de santé ce qui contribue à garantir une utilisation sûre et efficace de nos produits.

Notre règlement exige de nos collaborateurs qu'ils présentent nos produits de manière honnête et précise. Toutes les communications promotionnelles doivent être cohérentes avec l'étiquetage du produit en termes de ton, de contenu et de sens, et ne doivent faire référence qu'à des produits et des usages homologués afin que les utilisateurs puissent les comprendre et les utiliser de manière appropriée. Elles doivent également être cohérentes avec la nature du produit, de son utilisation et du destinataire de l'information. Les demandes non sollicitées d'informations ne figurant pas sur l'étiquette doivent être adressées à des collaborateurs spécifiquement désignés par l'entreprise pour y répondre.

Pour répondre au nombre croissant de demandes d'information sur les produits, nous avons mis à disposition des soignants des ressources développées à cet effet sur les sites internet du groupe et sur d'autres plateformes digitales dans certains pays.

Dans les pays où la loi l'autorise, nous communiquons directement aux consommateurs des informations sur les pathologies et les traitements existants afin qu'ils puissent en discuter avec leur médecin. Nous pensons que la publicité directe auprès des consommateurs contribue à les sensibiliser aux maladies, ce qui permet d'augmenter le nombre de patients correctement diagnostiqués et traités et contribue donc à une meilleure santé publique.



Publicité directe au consommateur (DTC)

Nous pensons que la publicité DTC constitue un moyen efficace d'informer les patients sur les maladies susceptibles de les concerner et sur les traitements disponibles afin qu'ils puissent en parler avec leur médecin.

Nous cherchons à contribuer à la santé des consommateurs en leur fournissant des informations précises, pertinentes et compréhensibles sur la prévention, le dépistage et le traitement de certaines maladies. Nous mettons tout en œuvre pour respecter la lettre et l'esprit de la réglementation de la FDA américaine relative à la publicité DTC et appliquons un ensemble de procédures internes lorsque nous communiquons aux États-Unis.

Conformément à notre règlement interne sur la publicité DTC, les informations fournies doivent :

- Contenir des informations pertinentes sur les avantages et les risques du produit.
- Être nuancées, conformes aux réglementations de la FDA, de bon goût et faire usage d'un ton approprié.
- Être approuvées par notre Promotion Review Team, composée d'un avocat, un médecin, d'un représentant de la Advertising Promotion Review Team et d'un expert scientifique du produit. Cette équipe garantit l'exactitude clinique et scientifique des informations, ainsi que leur conformité à la réglementation et à la politique de l'entreprise.

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 la diffusion des publicités DTC.

De manière générale, ces principes et nos procédures reflètent les [PhRMA Guiding Principles on Direct-to-Consumer Advertisements about Prescription Medicines](#).

Encourager les comportements éthiques

Nous considérons apporter une contribution importante à la médecine grâce à nos activités de marketing, de vente et de publicité qui informent nos clients des possibilités de traitement, conformément à l'étiquetage homologué de nos produits.



Notre programme de conformité vise à prévenir et remédier aux pratiques inappropriées. Nos activités commerciales sont supervisées et nous veillons à ce qu'elles soient conformes afin de garantir l'exactitude et la cohérence des communications faites aux clients et aux consommateurs pour éclairer leurs décisions. La conformité à toutes les dispositions régissant les activités scientifiques, commerciales et promotionnelles relève de la responsabilité de l'entreprise et de l'individu. Par un comportement éthique, nous pouvons faire en sorte que l'information scientifique soit prépondérante dans les décisions de prescription.

Nos directives régissant les pratiques commerciales impliquant la communauté médicale et scientifique sont les suivantes :

- Nous fournissons des informations actualisées, précises et objectives sur nos produits.
- Nous partageons des informations scientifiques et pédagogiques fiables..
- Nous soutenons la recherche médicale et l'éducation.

Il est interdit à nos collaborateurs d'offrir tout avantage personnel aux professionnels de la santé. Notamment, des billets pour des événements sportifs, une participation financière à des occasions sociales professionnelles, ainsi que la distribution de chèques-cadeaux. Néanmoins, dans les limites autorisées, ils peuvent, de manière exceptionnelle, offrir des supports pédagogiques agréés qui ne présentent pas de valeur monétaire significative et sont principalement destinés à des fins éducatives.

Nos collaborateurs et toute personne s'exprimant au nom de l'entreprise le font dans le cadre de présentations spécifiquement conçues pour répondre à un besoin d'information exprimé par les professionnels de la santé pour les aider à traiter leurs patients, conformément aux réglementations de la FDA américaine ou celle du pays dans lesquels se déroulent ces présentations. A ces occasions, un repas peut être éventuellement offert aux participants par le représentant d'Organon, mais il doit toutefois respecter les pratiques et réglementations locales en vigueur.

Formation et certification à la conformité

Les collaborateurs sont soumis à une obligation de certification périodique en matière d'information sur les produits, de vente et de pratiques 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.

Organon met à la disposition de ses collaborateurs de nombreuses ressources pour les encourager à adopter un comportement éthique. La première est de s'adresser à leur manager, mais s'ils ne se sentent pas à l'aise avec cette démarche, ils peuvent contacter :

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, tous nos collaborateurs suivent une formation sur les pratiques commerciales et la conformité adaptée à leur rôle et leurs responsabilités. Nous actualisons périodiquement le contenu de toutes les formations afin de nous assurer qu'elles restent pertinentes.

Notre force de vente américaine est tenue de suivre une formation annuelle. En 2022, 1 133 collaborateurs issus des ventes ainsi que d'autres fonctions ont participé à cette formation. Un module de sensibilisation informe les collaborateurs sur les lois et réglementations qui régissent le secteur ainsi que sur le programme de conformité d'Organon. Un module de connaissances donne un aperçu général de la manière dont la conformité s'applique à des activités spécifiques. La formation aborde les activités, les risques associés, ainsi que les rôles et les attentes générales. Elle doit avoir été suivie par les collaborateurs et les prestataires externes concernés dans les 30 jours suivant la réception de l'invitation. Les nouveaux collaborateurs ou les collaborateurs promus doivent avoir complété la formation dans un délai de 20 jours.

Normes sectorielles

Nos commerciaux sont tenus de communiquer des informations exactes et objectives dans le cadre de leurs relations avec la communauté médicale et scientifique.



Notre programme de conformité est en accord avec les lois et réglementations en vigueur et s'aligne sur le [Code of Pharmaceutical Marketing Practices de l'International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations \(IFPMA\)](#), ainsi que sur les codes industriels régionaux et nationaux, tels que le [Pharmaceutical Research and Manufacturers of America \(PhRMA\) Code](#), le [AdvaMed Code of Ethics on Interactions with U.S. Healthcare Professionals](#), et le [Compliance Program Guidance for Pharmaceutical Manufacturers](#), publié par le bureau de l'inspecteur général du ministère américain de la santé et des services sociaux.

Ces codes, élaborés par l'industrie pharmaceutique pour répondre aux préoccupations soulevées par les autorités publiques et les parties prenantes de la santé, sont autoréglementés. L'IFPMA, la Fédération européenne des associations et industries pharmaceutiques (EFPIA) et la PhRMA fixent les normes relatives aux pratiques de commercialisation de l'industrie et contribuent à garantir que les entreprises disposent de règles et de procédures adéquates pour s'y conformer.

Nous avons intégré les dispositions du [Code de PhRMA sur les interactions avec les professionnels de la santé](#) dans nos procédures commerciales. Par exemple, nous suivons les standards sur la formation médicale continue proposée à titre promotionnel établis par le *Accreditation Council for Continuing Medical Education*, et notre programme de conformité exige une évaluation périodique des représentants de l'entreprise pour s'assurer qu'ils respectent les règles et procédures.

Étiquetage des produits

Sécurité clinique et gestion des risques

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 certaines complications.

Pour le marché américain, nos coordonnées sont disponibles sur nos emballages et sur notre site Internet afin que patients, aidants et professionnels de santé puissent signaler les effets indésirables. En dehors des États-Unis, les signalements se font conformément aux lois et pratiques locales.

Sous la supervision de la *Commercial Ethics and Compliance team*, notre 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.

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.

Nos collaborateurs chargés de l'étiquetage suivent une formation sur les règles et procédures applicables lors de leur intégration et à chaque mise à jour du système (en général, tous les trimestres).

Contrôle de l'étiquetage des produits

La surveillance et le contrôle permanents de l'étiquetage de nos produits sont une priorité pour la sécurité des patients.

Des équipes dédiées 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.

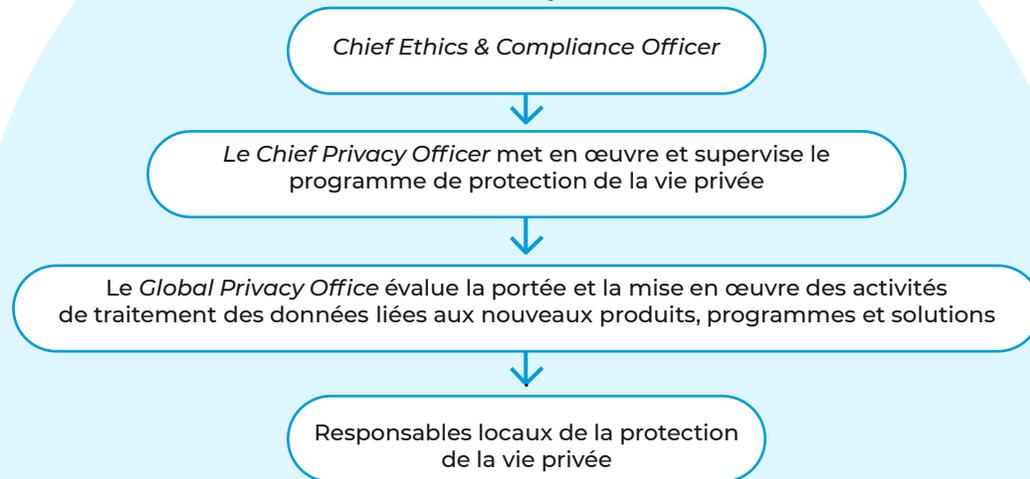


Confidentialité et sécurité des données

Instaurer un climat de confiance avec nos parties prenantes contribue au développement de notre activité. Nous respectons la vie privée des individus et prenons les mesures nécessaires à protéger leurs données personnelles.

Nos programmes et procédures de sécurité de l'information et de confidentialité des données, conçus avec plusieurs niveaux de protection, encadrent une utilisation sûre, sécurisée et responsable des informations et des données personnelles. Nos programmes sont conformes aux lois et réglementations internationales en matière de protection des données et de la vie privée et notamment la RGPD de l'Union européenne.

Programme global de protection de la vie privée



Le *Global Privacy Data Protection Board* (GPDPB), composé de directeurs opérationnels nommés par les membres du Comité de direction, définit l'orientation globale du programme de protection de la vie privée et reçoit des rapports périodiques. Le Directeur juridique et le Comité d'audit du Conseil d'administration sont également informés par l'intermédiaire du *Chief Ethics & Compliance Officer*.

Un prestataire indépendant réalise des études d'impact et évalue les risques relatifs aux données personnelles afin d'éviter les incidents imprévus. Des mesures correctives sont mises en œuvre en cas de lacunes constatées et les incidents sont signalés dans les délais prévus par les réglementations locales.

Notre *Chief Information Security Officer* (CISO) est responsable de la cybersécurité du groupe et notamment de la mise en œuvre de notre politique, de la gestion des risques, de la supervision des technologies de protection des données et de la gestion des incidents. Notre programme de cybersécurité est conforme aux normes du secteur, notamment celles du *National Institute of Standards and Technology* (NIST).

Le CISO et le *Chief Ethics & Compliance Officer* présentent un rapport annuel au CA sur la gestion des risques et notamment sur la prévention, les contrôles et les investissements en matière de cybersécurité. Le CISO informe également le Comité d'audit de manière régulière. Nos administrateurs sont informés des simulations d'incident et des plans de remédiation, notamment pour les cyberattaques et les atteintes à la protection des données.

Des experts indépendants testent nos capacités et vérifient la sécurité de notre cloud, nous évaluons continuellement nos systèmes pour détecter les vulnérabilités potentielles et y remédier. Nos collaborateurs sont formés à la cybersécurité tous les ans.

Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement

Nous cherchons à mettre en place une chaîne d'approvisionnement durable et diversifiée pour créer un impact économique positif.

Dans ce but, nous travaillons avec des fournisseurs diversifiés qui partagent notre vision de la santé des femmes et de la prospérité économique.

Sous la supervision du *Senior Vice President, Global Procurement & Supplier Management*, qui dépend du *Head of Global Business Services*, nos fournisseurs 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.

Les relations que nous entretenons avec nos fournisseurs sont basées sur l'éthique. 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. Nos procédures internes définissent les exigences pour les fournisseurs de matériaux, les prestataires de services ou les sous-traitants qui ont un impact direct sur la qualité des produits. La conformité aux exigences est vérifiée lors de l'appel d'offre et périodiquement par la suite. 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, la protection de la vie privée, la cybersécurité, etc.

¹ Dans la mesure où la loi le permet.

Diversité des fournisseurs

Nos objectifs en termes d'achats responsables

Nous souhaitons faire participer à un programme de développement et de mentorat au moins 5 fournisseurs et augmenter la part d'achats effectués auprès de fournisseurs diversifiés de 25 % d'ici 2025 (vs. 2021).¹



ÉVOLUTION

Nous avons atteint notre objectif d'achat auprès de fournisseurs diversifiés en 2022 **avec une hausse de 48 %** par rapport à 2021.

Notre Directeur des achats a été cité dans le TOP 25 des Diversity Change Leaders par le magazine Diversity Plus.

En 2022, nous avons recruté six nouveaux fournisseurs diversifiés, atteignant ainsi notre objectif initial avec trois ans d'avance. Nous avons déjà commencé à recruter une deuxième cohorte sur la base de critères plus solides grâce aux données récoltées au terme de notre première année complète d'activité en tant qu'entreprise indépendante. En 2023, nous envisageons de lancer un programme de diversité des fournisseurs de niveau 2 afin de consolider notre progression.

Le développement de notre programme de mentorat est en cours avec un premier participant en 2022 et un ou deux de plus en 2023. Ce programme aide nos fournisseurs diversifiés à collaborer plus efficacement avec nous et d'autres entreprises similaires, favorisant ainsi la diversité au sein de notre écosystème.

Nous mobilisons notre équipe dédiée à la diversité et à l'inclusion pour élargir notre base de fournisseurs et collaborons avec nos groupes de ressources internes pour sensibiliser les collaborateurs et élaborer des stratégies de progression. Notre engagement envers la diversité se reflète dans les partenariats que nous avons noués avec des groupements de fournisseurs diversifiés tels que MSDUK, MSDC, en plus de *WEConnect*, *WBENC*, *Supply Nation*, la *National Gay and Lesbian Chamber of Commerce* et le *National Minority Development Council* dont nous étions déjà membres. Cette démarche nous rapproche davantage de notre objectif de diversification de nos fournisseurs.



Droits de l'Homme

Le respect des droits de l'Homme est un élément fondamental de notre mission qui est de fournir des médicaments et des solutions efficaces pour une meilleure santé au quotidien.

Notre Déclaration sur les droits de l'Homme détaille clairement notre position, ainsi que nos attentes dans le cadre de nos activités et celles de notre chaîne d'approvisionnement.

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 qui couvre les questions d'emploi librement choisi, de travail des enfants et des jeunes, des droits des travailleurs, de l'équité, 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 minerais, de bien-être des animaux et d'historique de conformité. Nous disposons également d'un programme de due diligence qui évalue la conformité des fournisseurs en matière de respect de la vie privée, de risque de corruption, de risque financier, des minerais de conflit, etc.

Nous avons des règles, des procédures, des formations et des systèmes de contrôle en place pour traiter les questions de droits de l'homme (voir le tableau). En outre, nos principaux fournisseurs paient leurs salariés au-dessus du seuil de pauvreté dans les marchés de croissance clés.

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					Global Safety & Environment
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			Global Privacy Office
Sécurité du personnel		x									Global Security
Accès aux mécanismes de réclamation	x	x	x	x	x	x	x		x		Office of Ethics
Fournisseurs et partenaires commerciaux	x		x		x	x					Global Supplier Management

Affaires publiques

Durant ce premier exercice complet en tant qu'entreprise cotée en bourse, nous avons constitué une communauté qui illustre notre engagement en faveur de la santé des femmes et de l'équité.

Dans le cadre de cet engagement, nous soutenons les politiques qui défendent les intérêts des femmes et des patients, améliorent la santé publique et favorisent l'accès à la santé.

Nous élaborons également des prises de position politiques sur les sujets liés à notre vision et à notre mission, tout en collaborant avec ceux qui partagent notre passion pour l'amélioration des conditions de vie des femmes et de leurs familles. Nous communiquons sur les questions juridiques et réglementaires liées à notre secteur en toute transparence, par engagement en faveur de l'éthique et de l'intégrité.

Nos activités en affaires publiques se concentrent sur :

Le bien-être des femmes.

Nous voulons améliorer la santé des femmes et faire progresser l'égalité des sexes.

L'innovation en santé.

Nous soutenons les politiques qui favorisent l'innovation au bénéfice des patients au sein de l'écosystème de la santé.

L'Executive Vice President, ESG and External Affairs supervise, en collaboration avec les membres clés du Comité de direction, dont les Directeurs de la R&D et du *Manufacturing & Supply*, le *General Counsel* et le *Corporate Secretary*, nos activités en affaires publiques et relations gouvernementales. Notre engagement auprès des décideurs politiques, législateurs, organisations intergouvernementales et gouvernements vise à assurer un cadre politique et réglementaire favorable à l'accès aux médicaments ainsi qu'à des pratiques commerciales, scientifiques et d'innovation éthiques.

L'accès aux soins.

Notre objectif est de permettre aux personnes du monde entier de vivre pleinement leur vie en proposant des solutions de santé innovantes et en les rendant accessibles aux patients qui en ont besoin.

La santé publique.

Nous voulons contribuer activement à la résolution de nombreux problèmes de santé publique actuels, tels que la charge croissante des maladies non transmissibles et l'environnement.



Nos activités consistent notamment à créer des partenariats globaux innovants en faveur d'investissements pérennes dans la santé des femmes.

En 2022, nous nous sommes engagés auprès de Family Planning 2030 (FP2030), un programme mondial consacré exclusivement à la planification familiale. (Voir la section [Responsabilité sociale](#) pour en savoir plus sur notre programme)

Le plaidoyer est l'un des piliers de nos actions. Depuis juin 2022, nous plaidons pour l'élargissement de l'accès aux contraceptifs, notamment avec :

- Un partenariat avec le Forum parlementaire européen pour les droits sexuels et reproductifs (EPF) afin d'étendre l'Atlas des politiques de contraception à d'autres régions du monde. Cet effort démontre notre conviction que la contraception devrait être une préoccupation majeure des gouvernements afin de permettre aux citoyens de planifier leur famille et leur vie.
- Le lancement de la Coalition pour la santé des femmes en Afrique (COWHA), en partenariat avec *African Health Business*, une plateforme d'action collective du secteur privé de la santé pour la santé des femmes en Afrique.
- L'initiative Smart Families de la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC), sous la bannière du gouvernement thaïlandais et en partenariat avec Jhpiego et pour laquelle nous agissons en tant que partenaire du secteur privé. Elle a pour but de développer des politiques intersectorielles favorisant la participation économique des femmes, augmentant la croissance globale grâce à des politiques de planification familiale efficaces, et promouvant l'égalité des genres.

Nos partenaires en affaires publiques

Nous sommes membres des associations suivantes :

Biotechnology Innovation Organization (BIO)

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

Council of the Americas

Biosimilars Forum

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

Federación Latinoamericana de La Industria Farmacéutica (FIFARMA)

U.S. Chamber of Commerce

Contributions politiques

Dans le cadre de notre plaidoyer en faveur de l'équité femmes-hommes et de la santé des femmes aux États-Unis, nous versons des contributions politiques généralement par l'intermédiaire du Comité d'action politique (PAC) d'Organon.

Nous versons généralement nos contributions politiques à des candidats individuels, mais il nous arrive de contribuer à des PAC de dirigeants, des comités de partis et à des associations de gouverneurs. Notre PAC apporte un soutien financier à un groupe bipartisan de candidats à des fonctions fédérales et étatiques.

L'*Organon Political Contributions Governance Committee*, composé de dirigeants des unités opérationnelles du groupe, se réunit régulièrement pour examiner les budgets et les candidats, selon les critères suivants :



Cohérence des opinions et des actions du candidat avec les sujets importants pour Organon.



Capacité de prise de décision actuelle ou potentielle du candidat.



Présence d'infrastructures, d'établissements ou de collaborateurs d'Organon dans la circonscription du candidat.



Chaque contribution a été soigneusement examinée et le candidat n'a jamais fait preuve de comportements contraires à l'éthique..

Organon et le Organon PAC peuvent cesser leurs contributions ou demander un remboursement à un candidat ou à un comité en cas d'allégations crédibles, spécifiques et sérieuses sur la conduite du candidat.

Nous rendons publiques de manière régulière les contributions directes versées par le PAC et Organon aux candidats, partis politiques et organisations politiques. Les candidats sont quant à eux tenus par la loi de divulguer les contributions reçues.

En versant ces contributions, nous participons de manière constructive et responsable au processus politique, tout en fournissant des analyses précises et éclairantes sur les problématiques qui impactent nos activités et les soins apportés aux patients.

En 2022, nous avons versé un total de 38 500 USD pour soutenir les campagnes de 17 candidats.

Organon Australie

En 2022, Organon Australie a versé 53 800 AUD de contributions à des partis politiques. Ces contributions nous ont permis de dialoguer avec des acteurs politiques clés sur des priorités importantes, telles que :

- Mettre en avant la politique de santé des femmes
- Discuter de l'accès des patients aux médicaments
- Souligner l'importance des biosimilaires pour un budget durable en matière de santé

Les contributions pour 2022 ont été approuvées conformément à la politique interne et aux lois australiennes relatives au financement et à la divulgation des contributions électorales.

Fiscalité

En tant qu'entreprise citoyenne, nous contribuons en payant notre part d'impôts, notamment l'impôt sur les sociétés, les cotisations sociales, la taxe sur la valeur ajoutée, les droits d'accise, les taxes foncières et les droits de douane.

92



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 aux partenariats, à l'investissement et à l'innovation, et ainsi à améliorer la santé des personnes qui en ont besoin.

Notre *Chief Financial Officer (CFO)* porte la responsabilité de notre situation fiscale globale.

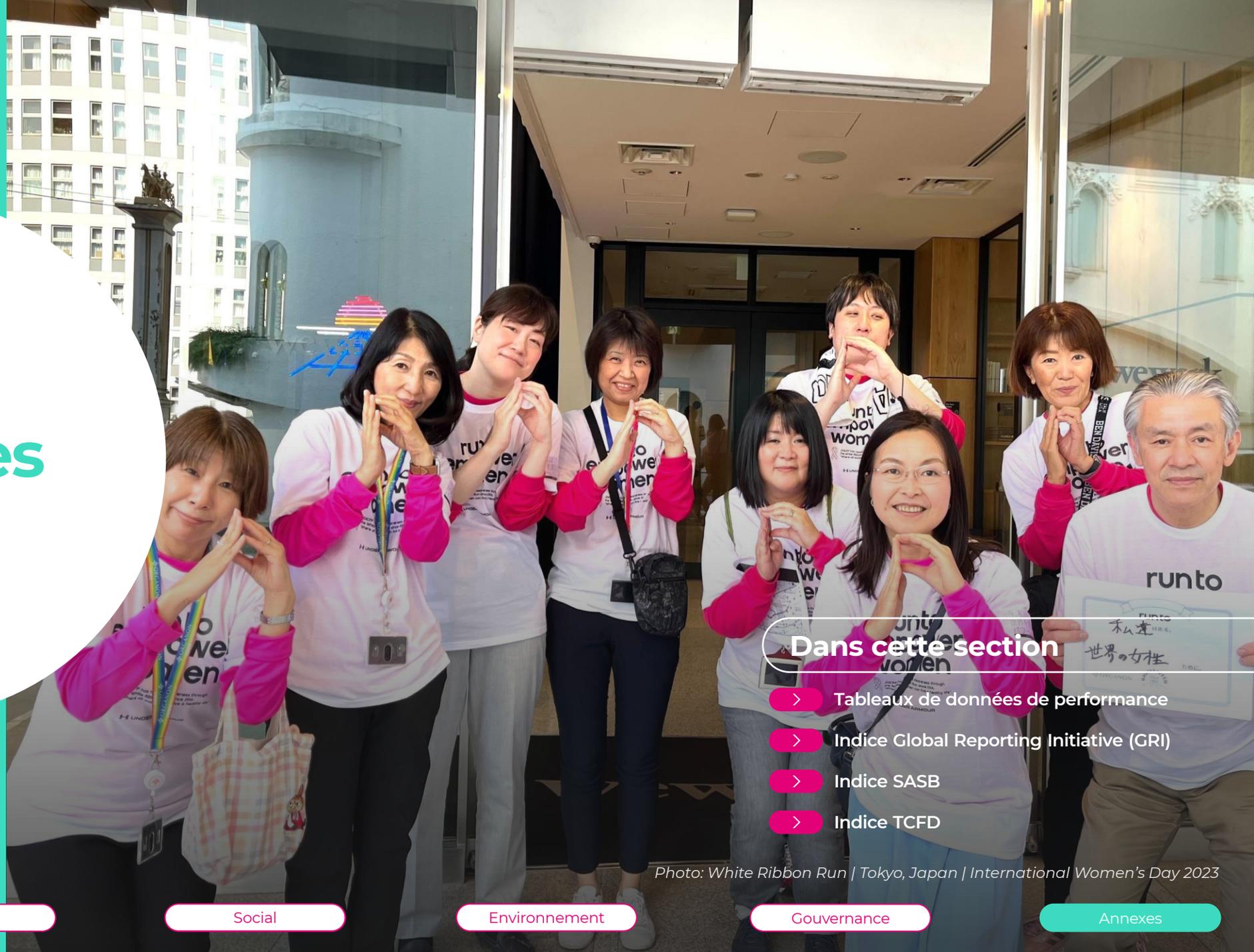
La gestion quotidienne de la fiscalité est assurée par notre service fiscal global en collaboration avec des consultants externes. La supervision est assurée à travers un reporting trimestriel au Comité d'audit de notre Conseil d'administration et des réunions périodiques avec le CFO et d'autres directeurs 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 et ne pratiquons la planification fiscale qu'en accord avec nos activités commerciales et notre réputation.

Nous appliquons le principe de pleine concurrence en matière de prix de transfert et les directives de l'OCDE pour les questions 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 de transfert avec les autorités fiscales.

Nous suivons les évolutions fiscales afin d'évaluer leur impact sur nos activités et faisons partie d'associations professionnelles qui dialoguent avec les autorités afin de favoriser le développement d'une fiscalité encourageant l'innovation et la croissance.

Annexes



Dans cette section

- > Tableaux de données de performance
- > Indice Global Reporting Initiative (GRI)
- > Indice SASB
- > Indice TCFD

Photo: White Ribbon Run | Tokyo, Japan | International Women's Day 2023

Tableaux de performance

Capital humain

Diversité du Conseil d'administration		
Mesure	Déclaration 2021	Déclaration 2022
Total Conseil d'administration	13	13
Administrateurs indépendants	12	12
Femmes	9	9
UEG ¹	6	6

Répartition par catégorie de poste et par genre ² (global)						
	2021			2022		
	Femme	Homme	Indéfini	Femme	Homme	Indéfini
Conseil d'administration	69%	31%	0%	75%	25%	0%
Comité de direction ³	50%	50%	0%	44%	56%	0%
VP et au dessus ⁴	34%	65%	1%	36%	64%	0%
Directeurs ⁵	44%	55%	1%	48%	52%	1%
Managers ⁶	46%	52%	1%	48%	51%	1%
Employés ⁷	52%	45%	3%	55%	43%	2%
Total⁸	50%	47%	2%	53%	45%	2%

¹ 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).

² En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100%.

³ "Le Comité de direction" désigne le CEO et son équipe exécutive de direction.

⁴ "VP et au-dessus" désigne les Vice-presidents associés et au-dessus, ne faisant pas partie du Comité de direction.

⁵ "Directeurs" désigne les "directeurs" et les "directeurs exécutifs".

⁶ "Managers" désigne tous les autres cadres ayant au moins un subordonné direct.

⁷ "Employés" désigne tous les autres employés.

⁸ "Total" désigne l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Il est limité aux employés actifs et titulaires.



Capital humain

Répartition par catégorie de poste et par race et origine ethnique (États-Unis) ^{1,2}	2021							2022						
	Catégorie d'emploi	Blanc	UEG ³	Asiatique	Noir Afro-américain	Latino / Hispanique	Autres groupes ethniques	Indéfini	Blanc	UEG ³	Asiatique	Noir Afro-américain	Latino / Hispanique	Autres groupes ethniques
Conseil d'administration	54%	46%	15%	23%	8%	0%	0%	50%	50%	17%	23%	8%	0%	0%
Comité de direction ⁴	89%	11%	0%	11%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
VP et au dessus ⁵	77%	19%	8%	3%	8%	0%	4%	74%	20%	9%	3%	9%	0%	6%
Directeurs ⁶	62%	36%	19%	7%	8%	2%	2%	60%	35%	19%	7%	8%	2%	4%
Managers ⁷	65%	32%	18%	9%	6%	0%	3%	62%	31%	17%	9%	4%	1%	7%
Employés ⁸	62%	29%	13%	7%	7%	2%	9%	63%	31%	13%	7%	9%	2%	6%
Total⁹	63%	31%	15%	7%	7%	2%	6%	63%	31%	15%	7%	8%	2%	6%

¹ En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100 %.

² 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.

³ 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).

⁴ "Le Comité de direction" désigne le CEO et son équipe exécutive de direction.

⁵ "VP et au-dessus" désigne les Vice-présidents associés et au-dessus, ne faisant pas partie du Comité de direction.

⁶ "Directeurs" désigne les "directeurs" et les "directeurs exécutifs".

⁷ "Managers" désigne tous les autres cadres ayant au moins un subordonné direct.

⁸ "Employés" désigne tous les autres employés.

⁹ "Total" désigne l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Il est limité aux employés actifs et titulaires.

Capital humain

Taux de départs ¹ par catégorie de poste et par genre (global)	2021			2022		
	Femme	Homme	Indéfini	Femme	Homme	Indéfini
Comité de direction ²	0%	0%	0%	0%	0%	0%
VP et au dessus ⁴	60%	20%	20%	50%	50%	0%
Directeurs ⁵	45%	55%	0%	63%	36%	2%
Managers ⁶	44%	51%	5%	41%	48%	11%
Employés ⁷	54%	38%	8%	57%	37%	6%
Total⁸	53%	40%	7%	58%	37%	5%

¹ Le taux d'arrivées est une représentation du nombre total d'embauches au niveau de poste indiqué.

² En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100 %.

³ "Le Comité de direction" désigne le CEO et son équipe exécutive de direction.

⁴ "VP et au-dessus" désigne les Vice-présidents associés et au-dessus, ne faisant pas partie du Comité de direction.

⁵ "Directeurs" désigne les "directeurs" et les "directeurs exécutifs".

⁶ "Managers" désigne tous les autres cadres ayant au moins un subordonné direct.

⁷ "Employés" désigne tous les autres employés.

⁸ "Total" désigne l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Il est limité aux employés actifs et titulaires.

Capital humain

Taux d'arrivées ¹ par catégorie de poste et par genre (global)	2021			2022		
	Femme	Homme	Indéfini	Femme	Homme	Indéfini
Comité de direction ²	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)	25% (25%)	0% (0%)	0% (0%)
VP et au dessus ³	2% (5%)	0% (1%)	0% (0%)	12% (16%)	5% (11%)	0% (0%)
Directeurs ⁴	1% (2%)	2% (3%)	0% (0%)	5% (7%)	3% (4%)	17% (33%)
Managers ⁵	3% (4%)	2% (4%)	13% (13%)	6% (8%)	6% (8%)	9% (9%)
Employés ⁶	5% (6%)	4% (5%)	7% (9%)	10% (12%)	10% (13%)	9% (13%)
Total⁷	4% (5%)	3% (5%)	8% (9%)	9% (11%)	8% (11%)	9% (13%)

¹ 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.

² "Le Comité de direction" désigne le CEO et son équipe exécutive de direction.

³ "VP et au-dessus" désigne les Vice-présidents associés et au-dessus, ne faisant pas partie du Comité de direction.

⁴ "Directeurs" désigne les "directeurs" et les "directeurs exécutifs".

⁵ "Managers" désigne tous les autres cadres ayant au moins un subordonné direct.

⁶ "Employés" désigne tous les autres employés.

⁷ "Total" désigne l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Il est limité aux employés actifs et titulaires.

Capital humain

Représentation des genres par région ¹			2021			2022		
Région	Femme	Homme	Indéfini	Femme	Homme	Indéfini		
Asie Pacifique	53%	46%	1%	54%	45%	1%		
Canada	71%	29%	0%	69%	30%	1%		
Chine	57%	43%	0%	60%	40%	0%		
Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique	48%	51%	2%	59%	38%	3%		
Europe	46%	50%	3%	47%	49%	4%		
Japon	35%	65%	0%	36%	61%	3%		
Amérique Latine	48%	52%	0%	49%	51%	0%		
États-Unis	56%	44%	0%	59%	41%	1%		
Total²	50%	47%	2%	53%	45%	2%		

¹ En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100 %.

² "Total" désigne l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Il est limité aux employés actifs et titulaires.

Capital humain

Taux d'arrivées et de départs par région ¹				2021			2022		
Région	Taux d'arrivées ¹	Taux de départs total ²	Taux de départs volontaires	Taux d'arrivées ³	Taux de départs total ⁵	Taux de départs volontaires			
Asie Pacifique	8%	3%	3%	7%	8%	7%			
Canada	1%	6%	6%	2%	10%	10%			
Chine	31%	16%	13%	19%	34%	24%			
Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique	3%	3%	3%	4%	15%	11%			
Europe	28%	3%	2%	32%	6%	5%			
Japon	1%	3%	3%	1%	4%	3%			
Amérique Latine	8%	3%	2%	12%	8%	4%			
États-Unis	21%	4%	3%	24%	11%	9%			
Total⁴	100%	5%	4%	100%	11%	8%			

¹ En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100 %.

² Comprend tous les types de départs, y compris les restructurations et les départs à la retraite.

³ Le taux d'arrivées est présenté comme une représentation du nombre total d'arrivées au niveau de poste indiqué.

⁴ "Total" désigne l'ensemble des effectifs, à l'exclusion du Conseil d'administration. Il est limité aux employés actifs et titulaires.

Programmes d'assistance aux patients (États-Unis uniquement)

Disclosure	2021	2022
Quantités données dans le cadre du PAP	9,5 millions \$ de biosimilaires donnés à des patients éligibles aux États-Unis	18,9 millions \$ de biosimilaires donnés à des patients éligibles aux États-Unis
	** Le total des dons est calculé en utilisant le coût moyen pondéré Coût au 14 janvier 2022	* Le total des dons est calculé en utilisant le coût moyen pondéré Coût au 3 janvier 2023.

Santé et sécurité des collaborateurs

Accidents du travail ²	2021 ¹		2022	
	Employés	Travailleurs qui ne sont pas des employés mais dont le travail et/ou le lieu de travail dépend d'Organon :	Employés	Travailleurs qui ne sont pas des employés mais dont le travail et/ou le lieu de travail dépend d'Organon :
Nombre et taux ³ de décès dus à des accidents du travail	0,0.00	0	0, 0.00	0
Nombre et taux ⁴ d'accidents entraînant un arrêt de travail (hors décès)	0, 0.00	0	0, 0.00	1
Nombre et taux ⁵ d'accidents du travail déclarés	19, 0.18	4	22,0.22	5
Principaux types d'accidents du travail	Glissades, trébuchements, chutes, heurts, chocs avec des objets	Glissades, trébuchements, chutes, heurts ou chocs avec des objets	Glissades, trébuchements, chutes, heurts, chocs avec des objets.	Glissades, trébuchements, chutes, heurts ou chocs avec des objets
Nombre d'heures travaillées	21,688,500	Ces données ne sont actuellement pas collectées pour les travailleurs qui ne sont pas salariés de l'entreprise	19, 737, 163	Ces données ne sont pas actuellement pas collectées pour les travailleurs qui ne sont pas salariés de l'entreprise
Nombre de décès liés à des maladies professionnelles	0	0	0	0
Nombre de cas déclarés de maladies professionnelles	2	0	0	0
Principaux types de maladies professionnelles	Entorse, foulure	Aucun	None	None

¹ Toutes les données d'Organon courent du 2 juin 2021 au 31 décembre 2021 et ne sont pas annualisées.

² Les taux d'accident 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 les accidents du travail et les maladies professionnelles ensemble.

³ 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].

⁴ Taux d'accidents du travail graves (hors décès) : (Nombre d'accidents mortels liés au travail à forte gravité) / (Nombre d'heures travaillées) * [200 000].

⁵ Taux d'accidents du travail déclarés : (nombre d'accidents du travail déclarés) / (nombre d'heures travaillées) * [200 000].



Emissions de gaz à effet de serre (GES)

Scope 1, 2 et émissions biogéniques (6 usines Organon) ¹			
Source ²	2020	2021 ⁴	2022
Émissions de GES directes (scope 1) (6 usines Organon)			
Gaz naturel (MT3 CO ₂ e)	18,780	20,348	19,117
Fuel (MT CO ₂ e)	902	734	658
LPG-Propane (MT CO ₂ e)	246	233	186
Réfrigérants (MT CO ₂ e)	910	1,017	717
Total des émissions de GES directes (scope 1) par MT (6 usines Organon)⁴	20,839	22,332	20,678
Energie - Emissions de GES (scope 2) (6 usines Organon)			
Basées sur la localisation (MT CO ₂ e)	30,258	27,123	24,479
Basées sur le marché (MT CO ₂ e)	32,701	31,653	30,784
Émissions de GES biogéniques (6 usines Organon)			
Émissions biogéniques (MT CO ₂ e) vapeur	208	188	122
Carburant de la flotte (scope 1)⁵			
Émissions de la flotte (commerciale) ⁶	9,682	9,682	9,682
Intensité⁷ des émissions de GES scope 1 et 2			
Tonnes de CO ₂ e /million USD de produits vendus	9.9	10.5	10.2

¹ Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, incluant certaines estimations et hypothèses. Les estimations historiques peuvent être ajustées suite au retraitement des sources de données et d'ajustements méthodologiques.

² Les facteurs d'émission proviennent du *Emissions Factor Hub*⁴ de l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA), de la *Emissions & Generation Resource Integrated Database* (eGRID) et de la base de données de l'Agence internationale de l'énergie (IEA).

³ MT CO₂e = metric ton of carbon dioxide equivalent

⁴ Peut ne pas être égal à 100% en raison des arrondis.

⁵ Les émissions de notre flotte sont calculées sur la base du nombre réel de conducteurs et des estimations des kilomètres parcourus (informations provenant de la Federal Highways Administration (FHWA)) et des facteurs d'émission pour les voitures (U.S. EPA Emission Factors Hub).

⁶ Ne disposant pas de calculs d'émissions du parc automobile pour 2020 et 2021, nous partons de l'hypothèse qu'elles sont les mêmes qu'en 2022.

⁷ L'intensité des émissions de GES des scope 1 et 2 est calculée sur la base d'une tonne de CO₂e par million de \$ de ventes de produits. Les émissions biogéniques sont incluses dans les chiffres d'intensité

Émissions de gaz à effet de serre

Scope 3 ¹ Greenhouse gas emissions ²	
Estimated des sources d'émissions de scope ³	2022 MT CO ₂ e ⁴
Achat de biens et de services ⁵	765,000
Transport et distribution en mont et en aval ⁶	118,000
Utilisation des produits ⁷	61,000
Autres catégories ⁸	84,000
Total des émissions de scope 3	1,029,000⁹

¹ Les émissions de scope 3 proviennent d'actifs qui ne sont pas détenus ou contrôlés par l'organisation déclarante, mais constituent des émissions associées à la chaîne de valeur.

² Il s'agit d'une première estimation des émissions de GES scope 3 basée sur une modélisation conforme aux normes de comptabilisation et de déclaration des émissions du scope 3 du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) (norme scope 3). Cette modélisation pourra faire l'objet d'une révision susceptible d'entraîner un ajustement des estimations pour 2022. Les émissions GES de scope 1 et 2 sont basées sur les émissions déclarées, et non sur les émissions modélisées, et ne sont donc pas directement comparables aux émissions de scope 3.

³ Toutes les sources contribuant pour plus de 5% au total sont indiquées séparément.

⁴ MT CO₂e = tonne métrique équivalent dioxyde de carbone.

⁵ Les émissions de GES pour l'achat de biens et de services ont été calculées à l'aide des données financières et facteurs d'émissions provenant de l'U.S. EPA Office of Research and Development Environmentally Extended Input-Output (EEIO) Factors, Supply Chain GHG Emission Factors for U.S. Industries and Commodities-- Summary Industry Categories.

⁶ Les émissions de GES pour le transport et la distribution en amont et en aval ont été calculées à l'aide de données financières et de facteurs d'émissions provenant de l'U.S. EPA Office of Research and Development Environmentally Extended Input-Output (EEIO) Factors, Supply Chain GHG Emission Factors for U.S. Industries and Commodities - Summary Industry Categories.

⁷ Cette catégorie comprend actuellement les émissions associées aux inhalateurs.

⁸ Other Categories include: Category 2. Capital goods, 3. Fuel and energy related activities, 5. Waste generated in operations, 6. Business Travel, 7. Employee Commuting, 8. Upstream leased assets, 12. End of life treatment of products and 13 downstream leased assets. Several estimates and Les autres catégories comprennent : Catégorie 2. Biens d'équipement, 3. combustibles et activités liées à l'énergie, 5. déchets générés par les opérations, 6. voyages d'affaires, 7. déplacements des collaborateurs, 8. Actifs loués en amont, 12. Traitement en fin de vie des produits et actifs loués en aval, des estimations et hypothèses ont été utilisées pour calculer ces catégories. Catégorie 10. Transformation des produits vendus, 14. Franchises et 15. Investissements ne sont pas pertinentes pour Organon et doc exclus. Les émissions de GES pour les biens d'équipement, les déchets générés par les opérations et le traitement en fin de vie sont calculées sur la base des données de dépenses et des facteurs EEIO de l'U.S. EPA Office of Research and Development, Supply Chain GHG Emission Factors for U.S. Industries and Commodities-- Summary Industry Categories. Les activités liées au carburant et à l'énergie sont calculées sur la base de la consommation d'énergie d'Organon et d'un ensemble de facteurs d'émission définis par le GHG Protocol. Les émissions liées aux déplacements professionnels sont basées sur nos données de déplacement et les facteurs d'émission pour les déplacements en avion, en train et en voiture. Les émissions de GES liées aux déplacements domicile-travail des collaborateurs sont basées sur l'effectif total, la distance parcourue estimée, le mode de transport et les facteurs d'émission pour ces modes de transport. Les émissions de GES liées aux actifs loués en amont sont basées sur la superficie, les effectifs et les facteurs d'émission pour les bureaux et les consommations d'énergie réelles déclarées pour les actifs loués en aval; si elles ne sont pas disponibles, une estimation a été faite sur la base de la surface.

⁹ Peut ne pas correspondre au total en raison des arrondis.

¹⁰ MT = tonne métrique

Autres émissions atmosphériques

Émissions atmosphériques de nos opérations (6 usines Organon)			
Émissions de polluants atmosphériques	2020	2021	2022
Oxydes d'azote (Nox) (MT ¹⁰)	37.58	31.17	32.73
Oxydes de soufre (SOx) (MT ¹⁰)	1.38	1.11	1.14
Composés organiques volatils (COV) (MT ¹⁰)	22.60	19.89	18.06
Substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO) (kg)	8.23	0.82	1.64



Consommation d'énergie

Consommation totale d'énergie liée aux opérations (6 usines Organon)			
Source (GJ)	2020	2021 ¹	2022
Gaz naturel (Scope 1)	373,065	404,202	380,061
Énergie renouvelable produite et utilisée sur site (Scope 1) ²	107	379	1,354
Consommation de fuel sur nos sites (Scope 1)	12,683	10,129	9,029
LPG-Propane (Scope 1)	4,354	4,110	3,282
Achats de vapeur (Scope 2)	48,970	44,445	42,296
Achats d'électricité (Scope 2)	336,396	317,146	321,377
Énergie produite sur site et vendue	-	-	111
Total³	775,530	780,411	757,289
Intensité énergétique⁴			
GJ/million USD de produits vendus	121	128 ⁵	126

¹ Peut ne pas être égal à 100% en raison des arrondis.

² Comprend l'énergie solaire produite sur nos sites pour laquelle les crédits d'énergie renouvelable ou les garanties d'origine ont été suspendus ou retirés.

³ Hors consommation d'énergie de notre flotte commerciale (scope 1). Pour les émissions associées à notre flotte, voir les données sur les émissions de scope 1 et 2.

⁴ L'intensité énergétique est calculée sur la base des GJ par million de dollars de produits vendus.

⁵ Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1^{er} avril 2023 et comprennent certaines estimations et hypothèses qui pourront faire l'objet de révisions périodiques en raison de retraitements des sources de données et d'ajustements méthodologiques.



Gestion de l'eau

Consommation totale d'eau ¹ /prélèvement total d'eau au sein des opérations (six usines Organon)			
Consommation totale d'eau (m ³)	2020	2021 ²	2022
Eaux de surface	21,869	46,209	41,509
Eaux souterraines ³	46,015	37,854	37,259
Achats d'eau	364,337	326,977	343,677
Total	432,221	411,040	422,445
Utilisation des eaux souterraines pour l'assainissement (m ³) ⁴			
Eaux souterraines pour l'assainissement	188,350	170,059	162,077
Total des eaux de rejet (m ³) des sites d'exploitation (six usines Organon) ⁵			
Total eaux de rejet (m ³)	2020	2021 ²	2022
Rejets dans les eaux de surface	16,266	14,098	14,421
Rejets vers des installations de traitement externes	521,323	505,615	447,577
Total	537,589	519,713	461,998

¹ 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.

² Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, incluant certaines estimations et hypothèses. Les estimations historiques peuvent être ajustées suite au retraitement des sources de données et d'ajustements méthodologiques.

³ Hors consommation d'énergie de notre flotte commerciale (scope 1). Pour les émissions associées à notre flotte, voir les données sur les émissions de scope 1 et 2.

⁴ *Note: Données sur les eaux souterraines utilisées exclusivement à des fins d'assainissement sur notre site d'Oss Netherlands.

⁵ *Note: Données sur les eaux de rejet totales, comprenant les eaux pluviales qui sont traitées sur site dans nos six usines avant d'être évacuées vers des installations de traitement externes.

Gestion des déchets

Types de déchets - Déchets dangereux (MT) ¹			
Déchets dangereux (MT)	2020	2021 ²	2022
Réutilisation	0	0	0
Recyclage	81	44	75
Compost	0	0	0
Combustioon (avec récupération d'énergie)	503	421	906
Incinération (sans récupération d'énergie)	548	457	61
Décharge	8	6	1
Autre ³	133	158	6
Total	1,273	1,086	1,049

Types de déchets - Déchets non dangereux (MT)			
Déchets non-dangereux (MT)	2020	2021 ²	2022
Réutilisation	228	217	133
Recyclage	2,353	2,470	2,514
Compost	94	335	283
Combustion (avec récupération d'énergie)	1,306	1,129	1,288
Incinération (sans récupération d'énergie)	115	99	0
Décharge	63	67	25
Autre ³	325	349	605
Total	4,484	4,666	4,848

¹ MT = tonne métrique

² Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1^{er} avril 2023, incluant certaines estimations et hypothèses. Les estimations historiques peuvent être ajustées suite au retraitement des sources de données et d'ajustements méthodologiques.

³ Les autres déchets sont ceux qui sont traités d'une autre manière (réutilisés, recyclés, brûlés, incinérés ou mis en décharge), comme les eaux usées qui sont traitées dans une installation hors site et définies comme des déchets conformément à la législation locale.

Gestion des déchets

Déchets totaux (MT ¹)			
Déchets totaux (MT)	2020	2021 ²	2022
Dangereux	1,273	1,086	1,049
Non dangereux	4,484	4,666	4,848
Total	5,757	5,752	5,897
Déchets totaux (MT)	2020	2021 ²	2022
Réutilisation	228	217	133
Recyclage	2,434	2,514	2,589
Compost	94	335	283
Combustion (avec récupération d'énergie)	2,195	1,947	2,194
Incinération (sans récupération d'énergie)	277	159	61
Décharge	72	73	26
Autre ³	458	506	611
Total	5,757	5,752	5,897

¹ MT = tonne métrique

² Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1^{er} avril 2023, incluant certaines estimations et hypothèses. Les estimations historiques peuvent être ajustées suite au retraitement des sources de données et d'ajustements méthodologiques.

³ Les autres déchets sont ceux qui sont traités d'une autre manière (réutilisés, recyclés, brûlés, incinérés ou mis en décharge), comme les eaux usées qui sont traitées dans une installation hors site et définies comme des déchets conformément à la législation locale.

Indice de la *Global Reporting Initiative* (GRI)

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 GRI dans ce rapport.

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres références / Liens
L'organisation et ses méthodes de reporting			
GRI 2-1	Présentation de l'organisation	Voir À propos Organon , pages 5-16.	Voir le Rapport annuel 2021/10-K
GRI 2-2	Entités comprises dans le rapport RSE	Voir Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 9-15.	
GRI 2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	<p>Ce rapport couvre l'ensemble du groupe Organon et toutes ses entités juridiques pour l'année civile 2022 (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022), sauf indication contraire.</p> <p>Pour toute question, contacter GERALYN RITTER à geralyn.ritter@organon.com.</p>	
GRI 2-4	Retraitements	Les données présentées correspondent aux informations disponibles au 1er avril 2023, incluant certaines estimations et hypothèses. Les estimations historiques peuvent être ajustées suite au retraitement des sources de données et d'ajustements méthodologiques.	
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 À propos d'Organon , pages 5-16.	
GRI 2-7	Employés	Voir Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 46-49.	Voir le formulaire EEO-1 sur la page ESG d'Organon.com
GRI 2-8	Externes	Voir Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 46-49.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
Governance			
GRI 2-9	Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	Voir Composition et fonctionnement du CA , page 57. Voir Gouvernance RSE , Pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intention 2023 .
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'intentions 2023 , notre charte RSE et nos Principes de gouvernance
GRI 2-11	Présidence de l'instance supérieure de gouvernance	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intention 2023 .
GRI 2-12	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'identification des impacts	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intentions 2023 , notre charte RSE et nos Principes de gouvernance
GRI 2-13	Délégation de responsabilité dans l'identification des impacts	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intention 2023 .
GRI 2-14	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans l'établissement de rapports sur le développement durable	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intention 2023 .
GRI 2-15	Conflits d'intérêt	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Politique de gestion des conflits d'intérêt (dans notre Code de conduite)
GRI 2-16	Communication des risques majeurs	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	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 Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	
GRI 2-18	Évaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	
GRI 2-19	Politique de rémunération	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intention 2023 .
GRI 2-20	Procédure de fixation de la rémunération	Voir Composition et fonctionnement du CA , pages 75-76.	Voir notre Déclaration d'intention 2023 .
GRI 2-21	Ratio de rémunération totale annuelle		Voir notre Déclaration d'intention 2023 .

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
Stratégie, politiques et objectifs			
GRI 2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Voir Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 9-15.	Voir Environmental, Social, & Governance .
GRI 2-23	Politique d'engagement	Voir Éthique et conformité , page 77-79.	Voir notre Code de conduite et nos Policies & Positions .
GRI 2-24	Mise en œuvre de la politique d'engagement	Voir Éthique et conformité , page 77-79.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Voir Éthique et conformité , page 77-79.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-26	Mécanismes de conseil et de gestion des risques éthiques	Voir Éthique et conformité , page 77-79.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-27	Conformité aux législations et réglementations	Voir Éthique et conformité , page 77-79.	Voir notre Code de conduite
GRI 2-28	Membership associations	Voir Affaires publiques , page 89-90. Organon est membre de plusieurs associations, dont la <i>Biotechnology Innovation Organization (BIO)</i> <i>U.S. Chamber of Commerce</i> <i>OECD EmNET</i> <i>U.S. ASEAN Business Council</i> <i>Advamed</i> <i>EUCOPE</i> <i>Biosimilars Forum</i>	
Participation des parties prenantes			
GRI 2-29	Démarche pour la participation des parties prenantes	Voir Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 9-15.	
GRI 2-30	Conventions collectives	Voir Droits de l'homme , page 88.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 3: Aspects pertinents			
GRI 3-1	Priorisation des aspects pertinents	Voir Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 9-15.	
GRI 3-2	Liste des aspects pertinents	Voir Notre approche de la RSE et du dialogue avec les parties prenantes , pages 9-15.	
GRI 201: Performance économique			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir À propos d'Organon , pages 5-16.	
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Voir À propos d'Organon , pages 5-16.	Voir notre Annual Report / 10-K .
GRI 201-2	Incidences financières et autres risques et occasions liés aux changements climatiques	Voir Risques et résilience face au changement climatique , page 65.	
GRI 201-3	Obligations des régimes à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 202: Implantation géographique			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 202-1	Ratios du salaire de base par sexe par rapport au salaire minimum local	Non examiné.	
GRI 202-2	Proportion des cadres supérieurs recrutés localement	Non examiné.	
GRI 203: Impact économique indirect			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Engagement communautaire , page 54-56. Voir Accès aux traitements et aux soins , pages 29-42.	
GRI 203-1	Investissements en infrastructure et services	Voir Engagement communautaire , page 54-56. Voir Accès aux traitements et aux soins , pages 29-42.	
GRI 203-2	Impacts économiques indirects significatifs	Non examiné.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 204: Pratiques d'achat			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement , page 87.	
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 Lutte contre la corruption , page 78.	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 Lutte contre la corruption , page 78.	
GRI 205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Voir Lutte contre la corruption , page 78.	
GRI 205-3	Incidents de corruption avérés et mesures prises	Non abordé.	
GRI 206: Pratiques anti-concurrentielles			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Lutte contre la corruption , page 79.	Voir la Prevention of Bribery and Anti-corruption Policy [référéncée dans notre Code de conduite].
GRI 206-1	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques monopolistiques	Non abordé.	
GRI 207: Fiscalité			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Fiscalité , page 92.	Voir notre Annual Report / 10-K .
GRI 207-1	Approche fiscale	Voir Fiscalité , page 92.	
GRI 207-2	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Voir Fiscalité , page 92.	
GRI 207-3	Dialogue avec les parties prenantes et gestion des préoccupations liées à la fiscalité	Voir Fiscalité , page 92.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 301: Matériaux			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Gestion des déchets , pages 68-70.	
GRI 302: Energie			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Changement climatique/Consommation d'énergie , page 64.	
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Voir Changement climatique/Consommation d'énergie , page 64. Voir Tableaux de performance , page 104.	
GRI 302-2	Consommation d'énergie en dehors de l'organisation	Voir Changement climatique/Consommation d'énergie , page 64. Voir Tableaux de performance , page 104.	
GRI 302-3	Intensité énergétique	Voir Changement climatique/Consommation d'énergie , page 64. Voir Tableaux de performance , page 104.	
GRI 302-4	Réduction de la consommation d'énergie	Voir Changement climatique/Consommation d'énergie , page 64. Voir Tableaux de performance , page 104.	
GRI 303: Gestion de l'eau			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Utilisation de l'eau , Pages 66-67.	
GRI 303-3	Prélèvements d'eau	Voir Utilisation de l'eau , Pages 66-67. Voir Tableaux de performance , Page 105.	
GRI 303-4	Rejet d'eau	Voir Utilisation de l'eau , Pages 66-67. Voir Tableaux de performance , Page 105.	
GRI 303-5	Consommation d'eau	Voir Utilisation de l'eau , Pages 66-67. Voir Tableaux de performance , Page 105.	
GRI 304: Biodiversité			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Biodiversité , pages 71-72.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 305: Emissions			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 60-62.	
GRI 305-1	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Voir Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 60-62. Voir tableaux de performances pages 102-103 .	
GRI 305-2	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2)	Voir Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 60-62. Voir tableaux de performances pages 102-103 .	
GRI 305-3	Autres émissions de GES indirectes (scope 3)	Voir Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 60-62. Voir tableaux de performances pages 102-103 .	
GRI 305-4	Intensité des émissions de GES	Voir Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 60-62. Voir tableaux de performances pages 102-103 .	
GRI 305-5	Réduction des émissions de GES	Voir Émissions de gaz à effet de serre (GES) , pages 60-62. Voir tableaux de performances pages 102-103 .	
GRI 305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO)	Voir tableaux de performances pages 102-103 .	
GRI 305-7	Oxydes d'azote (NOx), oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques importantes	Voir Changement climatique/Autres émissions atmosphériques , page 63. Voir tableaux de performances page 103 .	
GRI 306: Effluents et déchets			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Gestion des déchets , pages 68-70.	
GRI 306-1	Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Voir tableaux de performance pages 106-107 .	
GRI 306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Voir tableaux de performance pages 106-107 .	
GRI 306-3	Déchets générés	Voir tableaux de performance pages 106-107 .	
GRI 306-4	Réacheminement des déchets destinés à la mise en décharge	Voir tableaux de performance pages 106-107 .	
GRI 306-5	Déchets mis en décharge	Voir tableaux de performance pages 106-107 .	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Pratiques relatives aux achats et à la supply chain , page 87.	Voir notre Code de conduite fournisseurs et Attentes de performance des fournisseurs
GRI 308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	
GRI 308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aucun incident n'a été signalé.	
GRI 401: Emploi			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Voir Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 46-49.	
GRI 401-3	Congé parental	Voir Avantages sociaux et bien-être au travail, pages 51-52.	
GRI 403: Santé et sécurité au travail			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-3	Services de médecine du travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-4	Participation et consultation des employés et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-5	Formation des employés à la santé et à la sécurité au travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-6	Promotion de la santé au travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 403: Santé et sécurité au travail (suite)			
GRI 403-6	Promotion de la santé au travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-8	Employés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Voir Santé et sécurité des collaborateurs , page 53.	
GRI 403-9	Accidents du travail	Voir tableaux de performance pages 101.	
GRI 403-10	Maladies professionnelles	Voir tableaux de performance pages 101.	
GRI 404: Formation et éducation			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 404-2	Programmes de perfectionnement des employés et programmes d'aide à la transition	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 404-3	Proportion de employés bénéficiant d'un suivi régulier de leurs performances et de leur développement de carrière.	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 405: Diversité et égalité des chances			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Voir Capital humain , page 43-52.	
GRI 405-2	Rapport entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes	Voir Équité salariale , page 50	
GRI 406: Lutte contre la discrimination			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Éthique et conformité , page 77-79	
GRI 406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Non traité.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 408: Travail des enfants			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Droits de l'homme , page 88.	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.	
GRI 409: Travail forcé ou obligatoire			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Droits de l'homme , page 88.	
GRI 409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	Aucun incident n'a été signalé.	
GRI 410: Règles de sécurité			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Droits de l'homme , page 88.	
GRI 410-1	Personnel de sécurité formé aux politiques ou procédures relatives aux droits humains fondamentaux	Aucun incident n'a été signalé.	
GRI 411: Droits des peuples autochtones			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Droits de l'homme , page 88.	
GRI 411-1	Incidents de violation des droits des peuples autochtones	Aucun incident n'a été signalé.	
GRI 413: Communautés locales			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Engagement communautaire , page 54-56	
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement , page 87.	

Éléments généraux d'information

Norme GRI	Description	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs (suite)			
GRI 414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères sociaux	Voir Pratiques relatives aux achats et à la chaîne d'approvisionnement , page 87.	
GRI 414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Aucun incident n'a été signalé.	
GRI 415: Affaires publiques			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Affaires publiques , Pages 89-90.	
GRI 415-1	Contributions politiques	Voir Affaires publiques , Pages 89-90.	
GRI 416: Santé et sécurité au travail			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Sécurité et qualité des produits , Pages 23-28.	
GRI 417: Pratiques commerciales et étiquetage			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Pratiques commerciales éthiques , Pages 80-84.	
GRI 417-1	Exigences en matière d'information sur les produits et les services et l'étiquetage	Voir Étiquetage des produits , Page 85.	
GRI 417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Non traité.	
GRI 418: Confidentialité et sécurité des données			
GRI 3-3	Approche de la gestion des aspects pertinents	Voir Confidentialité et sécurité des données , Page 86.	
GRI 418-1	Plaintes justifiées concernant des atteintes à la vie privée des clients et des fuites de données les concernant	Voir Confidentialité et sécurité des données , Page 86.	

Indice SASB

La SASB est un organisme indépendant de normalisation pour l'amélioration, l'efficacité et la comparabilité des indicateurs RSE publiés par les entreprises. Les tableaux qui suivent comportent les indicateurs recommandés pour la norme Biotechnologie et produits pharmaceutiques dans le secteur de la santé, et leur localisation dans ce rapport.

Secteur : Biotechnologie et produits pharmaceutiques

Norme SASB	Mesure comptable	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
Sécurité des participants à l'essai clinique			
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 Sécurité et qualité des produits , page 23-28.	
HC-BP-210a.2	Le nombre de FDA Sponsor Inspections (ou inspections FDA des enquêteurs) 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 Sécurité et qualité des produits , page 23-28. Il n'y a pas eu d'inspection des investigateurs par la FDA en 2022, car Organon n'a pas mené activement d'investigations cliniques en tant qu'investigateur. Il n'y a pas eu d'inspection des enquêteurs par la FDA en 2021, car Organon n'a pas mené activement d'investigations cliniques en tant que enquêteur.	
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 Accès aux traitements et aux soins , pages 29-42.	
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 Accès aux traitements et aux soins , pages 29-42. Trois solutions contraceptives sont répertoriées dans le PQP de l'OMS.	
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.	
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	Non traité.	

Secteur : Biotechnologie et produits pharmaceutiques

Norme SASB	Mesure comptable	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
Accessibilité et tarification (suite)			
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	Non traité.	
Sécurité des médicaments			
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 Sécurité et qualité des produits , page 23-28.	FAERS MedWatch
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 2022.	
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 Sécurité et qualité des produits , page 23-28.	
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 Sécurité et qualité des produits , page 23-28.	
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 Sécurité et qualité des produits , page 23-28.	
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 Étiquetage des produits , page 85	

Secteur : Biotechnologie et produits pharmaceutiques

Norme SASB	Mesure comptable	Section(s) du rapport RSE / Information	Autres References / Liens
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 Capital humain , page 43-52.	
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 Diversité, équité, inclusion et appartenance , pages 46-49.	
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.	Non traité.	
Éthique des affaires			
HC-BP-510a.1	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires pour cas de corruption	Non traité.	
HC-BP-510a.2	Description du code d'éthique régissant les interactions avec les professionnels de la santé	Voir Éthique et conformité , page 77-79.	Voir notre Reporting & Responding to Misconduct Policy, Prevention of Bribery and Corruption Policy; Insider Trading Policy; Conflicts of Interest Policy [référencés dans notre Code of Conduite].
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 À propos d'Organon , pages 6-12.	Voir la liste des produits

Indicateurs du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (TCFD)

Introduction

Une réponse efficace au changement climatique constitue un élément clé de notre engagement en faveur de la santé des femmes et de notre ambition de créer un quotidien meilleur et plus sain pour chaque femme.

Les phénomènes météorologiques extrêmes vont s'accroître avec le changement climatique, perturbant ainsi l'approvisionnement mondial en eau, en nourriture, en énergie et en ressources naturelles, entraînant de nouvelles réglementations et politiques liées aux émissions de carbone et à la consommation d'énergie, et impactant nos clients, fournisseurs, investisseurs et autres parties prenantes. Le secteur de la santé et l'industrie pharmaceutique risquent d'être affectés par l'augmentation des coûts des matières premières, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement dues aux conditions météorologiques et les coûts de conformité croissants. Comprendre l'impact du changement climatique sur nos activités et notre chaîne de valeur, peut nous permettre de mieux nous préparer à aider les femmes à jouer leur rôle, fondamental, pour un monde plus sain.

Nous sommes déterminés à comprendre les impacts potentiels du changement climatique, ainsi qu'à réduire nos émissions de GES, notre consommation d'eau et d'énergie. De plus, nous explorons activement toutes les opportunités pour contribuer à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Dans cette optique, nous implémentons des solutions pour rendre nos usines et nos opérations plus

écoénergétiques tout en augmentant la part d'énergies renouvelables. En 2022, nous avons réussi à réduire nos émissions de scope 1 et 2 de 3,4 % par rapport à 2020. En 2023, nous avons réalisé une première évaluation de nos émissions de scope 3 en utilisant un modèle basé sur les dépenses, conformément au GHG Protocol. Pour plus d'informations sur nos objectifs et notre engagement en matière d'environnement, veuillez consulter la section [Environnement](#)

Conscients de l'importance de la transparence vis-à-vis nos parties prenantes internes et externes à propos des risques et opportunités liés au climat, notre premier rapport s'aligne sur les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). Les indicateurs de la TCFD présentés ci-dessous s'articulent autour de quatre piliers : gouvernance, stratégie, gestion des risques, et mesures et objectifs. Nous considérons ce rapport TCFD comme la première étape d'une démarche pour rendre notre gestion des risques liés au climat et la façon dont nous contribuons à un monde sobre en carbone et résilient face au changement climatique plus transparent.

Gouvernance

Organon a intégré les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (RSE) dans la stratégie de l'entreprise. La stratégie de développement durable, l'une des cinq priorités de sa stratégie RSE du groupe, est portée par le *Head of Manufacturing and Supply* et par le *Executive Vice President, External Affairs and RSE Sustainability*, tous deux rattachés au CEO. Le développement et la mise en œuvre de cette stratégie sont dirigés et gérés par l'équipe mondiale chargée de la

sécurité, de la santé et de l'environnement (SHE), en partenariat avec le service juridique et avec la contribution active d'une équipe interdisciplinaire de managers représentant *Organon Manufacturing & Supply* (OMS) et *Global Procurement*, et sont intégrés dans les processus opérationnels et de gestion des risques, comme décrit ci-dessous.

Gouvernance des risques opérationnels

La gouvernance des questions liées au climat est assurée par le Comité RSE du Conseil d'administration. Exclusivement composé d'administrateurs indépendants, il formule des recommandations sur des questions de RSE et de développement durable touchant l'activité de l'entreprise, notamment le changement climatique.

La supervision des risques globaux de l'entreprise par le Conseil d'administration constitue un élément important de son engagement dans la planification stratégique. Il dispose de deux méthodes principales. La première consiste en un processus de gestion des risques d'entreprise (ERM), qui offre un cadre pour l'identification et la gestion des risques majeurs et qui permet au CA de superviser ces risques. Les risques liés au climat sont pris en compte dans les catégories de risques RSE et HSE (santé, sécurité et environnement) au sein du processus ERM. Chaque risque est attribué à un ou plusieurs membres du Comité de direction, sous la responsabilité du Comité d'audit du Conseil d'administration, composé uniquement d'administrateurs indépendants.



La deuxième méthode de supervision des risques majeurs passe par le fonctionnement des trois comités permanents du CA : le Talent committee, le Comité d'Audit, et le Comité RSE. Le Comité RSE supervise la gouvernance d'entreprise et notamment les pratiques, les politiques et les procédures du CA et de ses Comités. Il joue également un rôle dans la surveillance des risques et de la conformité liés à la RSE, notamment en ce qui concerne le changement climatique, la santé et la sécurité environnementales, les systèmes de qualité et les affaires publiques. Ensemble, le Comité RSE et le Comité d'audit jouent un rôle actif dans la supervision des risques et opportunités liés au climat. Les présidents des Comités informent le CA de leurs activités et des progrès réalisés par le biais d'un reporting bi-annuel.

L'intégration des risques liés au changement climatique dans les processus ERM comprend l'examen des risques potentiellement significatifs pour l'entreprise à inclure dans le rapport 10-K de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis. Comme indiqué dans notre dernier rapport 10-K, nous ne considérons pas ces risques comme significatifs pour notre entreprise à l'heure actuelle. De plus amples informations sur le processus d'évaluation des risques liés au changement climatique sont fournies ci-dessous.

Les activités de nos six usines, gérées par OMS (*Organon Manufacturing and Supply*), et notre parc automobile représentent environ 6 % de la consommation d'énergie et des émissions de GES de l'entreprise. Sur la base de notre quantification initiale des émissions de scope 3, les émissions de notre chaîne de valeur, incluant les activités de fabrication sous-traitées, représentent environ 94 % de nos émissions totales. Le *Head of Manufacturing & Supply* est l'un des sponsors opérationnels de la gestion des risques liés au

changement climatique, il supervise les opérations et la stratégie de l'OMS, notamment les charges d'exploitation (OpEx) et les investissements en capital (CapEx) engagés pour des projets de réduction des émissions de GES.

Nous avons entamé un dialogue avec notre réseau d'approvisionnement et nos sous-traitants afin d'identifier les moyens de réduire les émissions de GES de leurs activités. Lors de la sélection de nouveaux partenaires, prenons désormais en considération la conformité aux réglementations relatives au climat et la nature de leurs programmes d'atténuation des effets du changement climatique. D'ici 2025, notre objectif est de consacrer au moins 70 % de nos dépenses aux fournisseurs qui ont mis en place des programmes de réduction des émissions de GES et de la consommation d'eau.

Le développement durable a été intégré dans la stratégie du groupe et la réduction des émissions de GES fait partie des indicateurs clés de performance.

Gouvernance RSE

Le Comité de direction valide et exécute la stratégie RSE dont il est responsable. Le *Executive Vice President, ESG and External Affairs*, est directement rattaché au CEO, fait partie du Comité de direction et dispose d'une équipe RSE dédiée qui travaille avec tous les départements pour s'assurer que des progrès sont réalisés par rapport à chacun des objectifs RSE et que ces progrès sont communiqués en temps voulu et de manière transparente.

Notre *Public Policy & ESG Council* (ESG Council) est composé de cadres ayant des responsabilités fonctionnelles dans l'ensemble de l'entreprise et qui dépendent des membres du Comité de

direction qui est responsable en dernier ressort des mesures prises dans le cadre de la stratégie RSE. Il est présidé par le membre du Comité de direction qui dirige les affaires publiques, émet des recommandations sur des sujets clés et oriente le processus d'intégration et de production des rapports non financiers relatifs aux questions de RSE. Nos Comités HSE (hygiène, sécurité et environnement) et RSE sont chargés de superviser l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable. Ces deux conseils, au sein desquels siègent des membres du Comité de direction, sont également chargés de superviser l'évaluation et la gestion des risques climatiques et d'élaborer un plan de résilience climatique qui est encore à venir. Notre service SHE (*Safety, Health, and Environment*) travaille avec des partenaires internes et externes pour assurer le respect des lois environnementales et pour développer et mettre en œuvre notre stratégie de développement durable. Celle-ci porte sur les questions liées au changement climatique, notamment les émissions de GES, l'eau, les matériaux (dont les déchets), la résilience climatique et la biodiversité.

Le service SHE est chargé de superviser notre système de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité (EHS), qui est mis en œuvre dans l'ensemble de l'organisation par le biais de politiques, de normes et de procédures complètes et détaillées. Des normes, des directives et des outils sont intégrés au système de gestion EHS afin de documenter les diverses activités réalisées par l'ensemble de nos collaborateurs et sur l'ensemble de nos sites. Nous réalisons périodiquement des audits internes pour évaluer la conformité avec les règlements internes, les lois et les réglementations environnementales et sanitaires, et pour identifier les points à améliorer.

Stratégie

Processus d'analyse de scénarios

Dans le cadre du processus de planification stratégique RSE, nous avons réalisé une évaluation qualitative des risques et opportunités liés au climat et à la transition climatique basée sur les recommandations de la TCFD. L'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique est un exercice difficile en raison de l'incertitude qui entoure la progression et l'ampleur des émissions futures de GES, ainsi que l'évolution réglementaire et politique. La TCFD recommande de recourir à l'analyse de scénarios basés sur un ensemble cohérent d'hypothèses concernant les principales variables. Il est important de noter que ces scénarios ne sont pas des prévisions ou des prédictions et ils ne sont assortis d'aucune probabilité ou vraisemblance. L'analyse a été réalisée sur la base de trois horizons temporels : aujourd'hui (court terme, 1 à 2 ans), 2035 (à moyen terme) et 2050 (long terme).

Analyse des scénarios de risques et opportunités liés à la transition climatique

Nous avons été accompagnés par des consultants externes pour réaliser cette analyse des scénarios permettant d'identifier les risques et opportunités liés au climat. Conformément aux recommandations de la TCFD, nous avons évalué les risques politiques, juridiques, technologiques, commerciaux et de réputation actuels et futurs, ainsi que les opportunités liées à l'utilisation efficiente des ressources, aux sources d'approvisionnement en énergie, aux nouveaux marchés, aux produits et services et à la résilience.

Portée et méthode

Bien que l'évaluation de la transition ait été faite à l'échelle du groupe, l'accent a été mis sur le Brésil, le Mexique, la Belgique, les Pays-Bas, l'Indonésie et le Royaume-Uni. Ces pays ont été sélectionnés pour un examen approfondi parce que nos usines y sont implantées et en raison des commentaires des principales parties prenantes internes sur leur importance pour les activités du groupe. Les usines de nos sous-traitants ne font actuellement pas partie du champ d'évaluation, mais pourront être prises en compte dans de futures analyses.

Nous avons préparé une liste de risques et d'opportunités actuels et pertinents à évaluer sur la base d'entretiens menés avec les principales parties prenantes internes ou signalés par nos pairs. Nous avons ensuite évalué l'impact potentiel de chacun pour chaque horizon temporel et chaque scénario d'émissions en fonction de notre exposition et de notre sensibilité à ce risque ou à cette opportunité. L'évaluation de l'exposition et de la sensibilité spécifiques à notre secteur et à notre entreprise a été élaborée à partir d'une étude de marché ainsi que de déclarations officielles concernant le climat d'entreprises pharmaceutiques comparables à Organon. L'exposition potentielle à chaque risque et opportunité varie selon l'horizon temporel et le scénario en fonction de l'évolution de facteurs externes. Le score de sensibilité de l'entreprise pour chaque risque et opportunité est supposé être le même pour tous les scénarios et horizons temporels. Les deux scores pour chaque risque et opportunité ont été combinés pour générer un score qualitatif d'impact potentiel "faible", "modéré" ou "élevé".

Analyse de scénario des risques et opportunités physiques liés au climat

Nous avons travaillé avec des consultants externes pour effectuer une analyse de scénario qualitative basée sur les principes de la TCFD afin d'identifier les risques physiques liés au changement climatique pour nos six usines. Pour chaque usine, nous avons évalué l'exposition et la vulnérabilité actuelles et futures aux risques chroniques liés aux changements de température et de précipitations, à l'élévation du niveau de la mer, et aux risques aigus (induits) liés aux inondations continentales et côtières, à la sécheresse, au stress hydrique, aux tempêtes violentes et aux incendies de forêt.

Champ d'application et méthode

L'évaluation s'est concentrée sur nos six usines au Brésil, Mexique, Belgique, Pays-Bas, Indonésie et Royaume-Uni. Nous avons évalué la vulnérabilité potentielle de chacune aux aléas climatiques pour chaque horizon temporel et pour les scénarios d'émissions énumérés ci-dessous, en prenant en compte leur exposition, leur sensibilité et leur capacité d'adaptation. L'exposition mesure la probabilité et l'ampleur des impacts potentiels sur l'usine et la sensibilité évalue la façon dont les installations seraient affectées, notamment la possibilité que la structure, les systèmes ou les équipements essentiels soient endommagés, que les coûts d'exploitation augmentent ou que les opérations soient perturbées (accès aux installations, pannes de services publics et conditions de travail dangereuses) et affectent la santé des collaborateurs. L'évaluation de la vulnérabilité a également pris en compte la capacité de transformation, d'adaptation et de résilience de l'usine.

Tableau 1

Synthèse des scénarios				
Type	Scenario	Réchauffement climatique d'ici 2100 (valeur médiane) ¹	Description	Paramètres clés et hypothèses
Transition	Scénario "Net Zero" de l'AIE d'ici à 2050 (NZE)	Moins de 1,5°C	<ul style="list-style-type: none"> Objectif NZE est une trajectoire "1,5°C" en accord avec les accords de Paris qui modélise une transformation complète de la production, du transport et de la consommation d'énergie à l'échelle mondiale. Scénario de transition rapide prévoyant une diminution des émissions de GES grâce au déploiement à grande échelle et à court terme d'un éventail de technologies énergétiques propres, à une réglementation sur les émissions de carbone et aux changements de comportement des consommateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif NZE est atteint d'ici à 2050 Les prix du carbone atteignent 250 USD/tonne d'ici à 2050 dans toutes les pays développés Déploiement global et immédiat de toutes les technologies énergétiques propres et efficaces disponibles Tous les gouvernements renforcent significativement leurs politiques énergétiques et climatiques et les mettent en œuvre avec succès.
	Scénario de politiques établies de l'AIE (STEPS)	2,5°C	<ul style="list-style-type: none"> Le scénario STEPS établit une trajectoire conservatrice dans le cas d'une action climatique limitée et explore la direction que prendrait le système énergétique sans impulsion supplémentaire majeure de la part des décideurs politiques. Contrairement au NZE, STEPS n'a pas pour objectif de maintenir l'augmentation de la température mondiale en deçà d'un seuil particulier. 	<ul style="list-style-type: none"> Les émissions de CO₂ atteignent un plateau au milieu des années 2020 et diminuent ensuite progressivement jusqu'en 2050 Le prix du carbone dans l'UE atteint 90 USD/tonne d'ici à 2050 Le scénario STEPS reprend les politiques actuelles sur la base des évaluations sectorielles de l'AIE des politiques spécifiques mises en place par les gouvernements et celles en cours d'élaboration.
Physique	Scénario selon les hypothèses socio-économiques SSP2-4.5 ²	2,7°C	SSP2-4.5 est un scénario selon lequel les tendances sociales, économiques et technologiques ne s'écartent pas sensiblement des schémas historiques et l'avenir se caractérise par une diminution des émissions de GES après le milieu du siècle et des incidences physiques moindres.	<ul style="list-style-type: none"> Les émissions de CO₂ se maintiennent au niveau actuel jusqu'au milieu du 21e siècle. Probabilité >50% d'une limitation du réchauffement de la planète à 3°C
	IPCC SSP5-8.5	4,4°C	Le scénario SSP5-8.5 est un scénario selon lequel les émissions de GES augmenteront jusqu'en 2100 et les effets physiques du changement climatique seront plus importants.	<ul style="list-style-type: none"> Les émissions de CO₂ doublent globalement d'ici 2050, à partir des niveaux actuels >Probabilité de plus de 50 % d'un réchauffement planétaire supérieur à 4°C

¹ Les scientifiques évaluent l'impact du changement climatique en calculant l'augmentation de température moyenne de l'air au niveau du sol entre l'ère préindustrielle (1850-1900) et 2100. Pour éviter que les conséquences du changement climatique ne soient catastrophiques, le réchauffement de la planète doit être maintenu en dessous de 1,5 °C, ce qui suppose que nous parvenions à des émissions nettes de CO₂ nulles d'ici le milieu du siècle.

²SSPx-y est l'abréviation d'un scénario, où x est le scénario socio-économique (SSP) utilisé pour développer la trajectoire d'émissions, et y indique la valeur approximative du forçage radiatif (en W/m²) atteint en 2100.

Tableau 2

Synthèse des risques et opportunités liés à la transition

Risque / Opportunité	Catégorie TCFD	Description	Niveau	Impacts financiers potentiels
Principaux risques et opportunités				
Changer le comportement des clients	Risque commercial	Les clients tels que les services publics de santé intègrent des considérations climatiques et de RSE de plus en plus strictes dans leurs appels d'offres. Afin de conserver ses clients, Organon doit continuer à renforcer ses pratiques de développement durable et de RSE pour répondre à ces exigences.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Modéré STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	Diminution des recettes en raison d'une baisse de la demande si aucune mesure d'atténuation n'est prise
Renforcement des obligations de reporting sur les émissions et le développement durable	Risque politique et juridique	La réglementation mondiale liée au climat devient de plus en plus stricte, ce qui entraîne des obligations accrues en matière de conformité et de reporting et une augmentation des effectifs et des coûts.	Court terme : Modéré NZE 2035 : Modéré NZE 2050 : Modéré STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	Augmentation des coûts de mise en conformité et d'établissement des rapports
Coût et fiabilité de l'énergie	Risque commercial	Les incertitudes qui pèsent sur la sécurité et la tarification de l'énergie au cours de la transition vers une économie à faible émission de carbone peuvent faire augmenter les prix et avoir un impact négatif sur sa disponibilité. Les fluctuations des prix peuvent impacter les charges d'exploitation et des investissements supplémentaires peuvent être nécessaires pour améliorer la fiabilité des approvisionnements en énergie (par exemple, l'installation d'un générateur de secours).	Court terme : Modéré NZE 2035 : Modéré NZE 2050 : Faible STEPS 2035 : Modéré STEPS 2050 : Élevé	Augmentation des charges d'exploitation et des investissements en faveur de la stabilité énergétique
Une entreprise durable et adaptée au changement climatique	Opportunité commerciale	À mesure que les clients, comme les services publics de santé, intègrent les problématiques du changement climatique et du développement durable, ils vont augmenter leur demande de produits et d'entreprises durables et adaptés au changement climatique. En poursuivant ses efforts de développement durable, Organon pourrait augmenter sa part de marché auprès de ce type de clients.	Court terme : Faible NZE 2035 : Modéré NZE 2050 : Élevé STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Modéré	Augmentation des recettes grâce aux appels d'offres
Utilisation des énergies renouvelables	Opportunités d'approvisionnement en énergie	L'amélioration de la disponibilité des énergies renouvelables va encourager leur adoption en permettant de réduire les coûts d'exploitation et accroître la fiabilité de l'approvisionnement. Il peut également y avoir des mesures incitatives encourageant le passage aux énergies renouvelables, ainsi l'augmentation de la disponibilité et les incitations devraient faire baisser les coûts et réduire les risques liés aux prix du carbone dans le cadre du scénario NZE.	Court terme : Faible NZE 2035 : Modéré NZE 2050 : Modéré STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Modéré	Diminution des coûts grâce à une énergie moins chère et plus disponible
Autres risques et opportunités				
Risque lié à la tarification du carbone	Risque politique et juridique	Augmentation des coûts d'exploitation en raison de la réglementation actuelle et future relative au carbone, telle que la taxe carbone, le plafonnement et l'échange des droits d'émission et les mécanismes d'ajustement aux frontières.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Faible STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des dépenses opérationnelles due aux effets indirects de la hausse des prix du carbone Augmentation des investissements dans la réduction des émissions afin d'atténuer la hausse des prix du carbone

Tableau 2 (suite)

Synthèse des risques et opportunités liés à la transition				
Risque / Opportunité	Catégorie TCFD	Description	Niveau	Impacts financiers potentiels
Autres risques et opportunités				
Évolution des attentes des parties prenantes	Risque de réputation	À mesure que les parties prenantes (en particulier les investisseurs institutionnels) se sensibilisent aux effets du changement climatique et réagissent à l'évolution des préférences des consommateurs, elles peuvent modifier leurs schémas d'investissement pour se détourner des entreprises peu vertueuses sur le plan climatique.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Modéré STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de revenus et d'investissements • Augmentation du coût du capital
Coût et disponibilité des énergies renouvelables	Risque commercial	La capacité d'Organon à se procurer de l'énergie renouvelable peut être affectée par différents facteurs sociaux, économiques et géopolitiques entraînant des perturbations de la chaîne d'approvisionnement.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Faible STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des coûts opérationnels pour l'achat d'énergie • Des dépenses d'investissement plus élevées pour l'accès aux énergies renouvelables
Exigences gouvernementales en matière d'émissions de GES	Risque politique et juridique	À mesure que les gouvernements intensifient leurs politiques de lutte contre les émissions de GES, des quotas peuvent être imposés pour restreindre l'utilisation de matériaux ou de procédés qui entraînent des émissions à fort potentiel de réchauffement climatique.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Modéré STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Coût de mise en œuvre des processus et/ou des technologies répondant aux attentes réglementaires
Production, conditionnement et logistique efficaces	Opportunité d'efficacité d'utilisation des ressources	Mesures d'efficacité opérationnelle accrues et déploiement d'améliorations dans la fabrication et la logistique.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Modéré STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Économies dues à l'efficacité énergétique et à d'autres gains de productivité • Réduction du risque financier lié à la tarification carbone future
Resilience	Opportunité de résilience	Accroître la résilience aux effets du changement climatique sur les actifs et les opérations d'Organon, créant ainsi des avantages opérationnels et de réputation additionnels.	Court terme : Faible NZE 2035 : Faible NZE 2050 : Faible STEPS 2035 : Faible STEPS 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Recettes additionnelles liées à l'amélioration de la réputation de l'entreprise • Diminution des dotations OpEx et CapEx à long terme pour les dommages physiques associés au changement climatique

Tableau 3

Synthèse des risques physiques liés au changement climatique

Risque / Opportunité	Catégorie TCFD	Description	Niveau	Impacts financiers potentiels
Principaux risques				
Stress hydrique	Chronique et aigu	L'eau est une ressource importante pour les processus de fabrication d'Organon. La plupart de nos usines sont exposées au stress hydrique actuel et le changement climatique devrait accroître cette tension pour certaines d'entre elles en raison de l'augmentation des températures et de la plus grande variabilité des précipitations. L'incidence des épisodes de sécheresse aiguë dans certaines régions risque d'augmenter d'ici le milieu du siècle, ce qui pourrait exacerber le stress hydrique. Il convient toutefois de noter que, par rapport à d'autres usines pharmaceutiques, nos six usines consomment relativement peu d'eau.	Court terme : Modéré SSP2-4.5 2035 : Modéré SSP2-4.5 2050 : Élevé SSP5-8.5 2035 : Élevé SSP5-8.5 2050 : Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des OpEx en raison de l'augmentation du coût de l'eau Augmentation investissements pour l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de l'eau et pour les projets de réutilisation/recyclage
Inondations continentales	Aigu	La vulnérabilité aux inondations continentales (pluviales et fluviales) dépend de l'évolution des précipitations, de la configuration du site et des dispositifs de protection contre les inondations. Pour certaines usines, une augmentation de la fréquence et/ou de l'intensité des précipitations est prévue, ce qui peut accroître le risque d'inondation. Celles-ci peuvent causer des dommages ou des interruptions d'activité et/ou affecter l'accès ou les opérations en raison de leur impact sur la communauté locale.	Présent: Faible SSP2-4.5 2035 : Modéré SSP2-4.5 2050 : Élevé SSP5-8.5 2035 : Modéré SSP5-8.5 2050 : Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des dépenses opérationnelles due à la hausse des primes d'assurance Diminution des revenus due à l'interruption des activités Augmentation des investissements pour réparer les dommages et financer les dispositifs de protection contre les inondations
Températures extrêmes	Aigu	L'augmentation de la fréquence des périodes de canicule touchera tous les sites d'Organon. Les canicules augmentent la consommation d'électricité, accélèrent la détérioration des équipements (en particulier les CVC) et des bâtiments, augmentent la probabilité de coupures et affectent les collaborateurs.	Court terme : Modéré SSP2-4.5 2035 : Modéré SSP2-4.5 2050 : Élevé SSP5-8.5 2035 : Modéré SSP5-8.5 2050 : Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Risque d'augmentation des coûts liés aux interruptions et aux pertes de production lors de coupures d'électricité dans certaines usines Si les pannes se prolongent au-delà de la capacité des équipements de secours, augmentation des coûts de refroidissement et réduction de la productivité. Limitation potentielle de l'efficacité des tours de refroidissement et de l'autorisation d'évacuer la chaleur vers les cours d'eau avoisinants.
Autres risques				
Fortes tempêtes (par exemple cyclones tropicaux)	Aigu	Bien qu'aucune des usines d'Organon ne soit située dans des régions fréquemment touchées par des cyclones tropicaux, plusieurs d'entre elles peuvent être exposées à de fortes précipitations et à des vents violents provoqués par des cyclones tropicaux et extratropicaux. Le volume de ces précipitations pourrait s'intensifier sous l'effet du changement climatique et accroître le risque d'inondation. Plusieurs usines sont exposées aux tempêtes hivernales, sur lesquelles l'effet du changement climatique est incertain.	Présent: Faible SSP2-4.5 2035 : Modéré SSP2-4.5 2050 : Modéré SSP5-8.5 2035 : Modéré SSP5-8.5 2050 : Modéré 2050 SSP5-8.5: Medium	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des dépenses opérationnelles due à la hausse des primes d'assurance Diminution des revenus due à l'interruption des activités Augmentation des investissements pour réparer les dommages et financer les dispositifs de protection



Tableau 3 (suite)

Synthèse des risques physiques liés au changement climatique				
Risque	Catégorie TCFD	Description	Niveau	Impacts financiers potentiels
Autres risques				
Incendies de forêt	Aigu	Les incidences directes comprennent les dommages matériels et les pertes d'exploitation, et les incidences indirectes comprennent les interruptions de production pendant les pannes d'électricité, ou parce que la qualité de l'air ou les incendies à proximité empêchent les collaborateurs de travailler. Aucune des six usines n'est directement exposée au risque d'incendie de forêt d'ici à 2050.	Présent: Faible SSP2-4.5 2035 : Faible SSP2-4.5 2050 : Faible SSP5-8.5 2035 : Faible SSP5-8.5 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Incidences potentielles minimales jusqu'en 2050
Innervations côtières	Chronique et aigu	Aucune des six usines n'est directement exposée aux risques d'inondation côtières d'ici à 2050.	Présent: Faible SSP2-4.5 2035 : Faible SSP2-4.5 2050 : Faible SSP5-8.5 2035 : Faible SSP5-8.5 2050 : Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Incidences potentielles minimales jusqu'en 2050
Hausse des températures	Chronique	La hausse des températures devrait entraîner une augmentation des besoins de climatisation pour toutes les usines, accélérer la détérioration des équipements (notamment CVC) et affecter la santé et le bien-être des collaborateurs.	Présent: Modéré SSP2-4.5 2035 : Modéré SSP2-4.5 2050 : Modéré SSP5-8.5 2035 : Modéré SSP5-8.5 2050 : Élevé	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des coûts de climatisation • Augmentation des coûts de maintenance et de remplacement des équipements (même s'ils sont négligeables par rapport aux l'OpEx globales)

¹ Le stress hydrique est un indicateur de la concurrence pour l'accès à l'eau. Il se définit, selon l'Aqueduct Tool du World Resource Institute (WRI), comme le rapport entre la demande et la quantité d'eau disponible.

Stratégie (suite)

L'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique, actuels et projetés, suggère que notre modèle d'entreprise est résilient dans un large éventail de scénarios de risques physiques et de transition (notamment le scénario NZE de 1,5°C) s'ils continuent à être activement atténués

Dans les deux types de scénarios, Organon devra faire face à une augmentation des CapEx et des OpEx alloués à la réduction des émissions de GES et à l'amélioration de l'efficacité énergétique. Toutefois, l'augmentation de l'impact financier potentiel peut correspondre aux efforts continus d'atténuation des risques liés au climat.

Notre modèle de sous-traitance limite nos émissions de GES de scope 1¹ et 2², notre empreinte opérationnelle et les risques liés à la tarification carbone. Cependant, la dépendance d'Organon à des sous-traitants augmente la nécessité d'un engagement de ces derniers sur le climat et d'autres questions de développement durable pour atténuer les risques, notamment ceux impactant la continuité de la chaîne d'approvisionnement et nos émissions de Scope 3³. Une implication accrue des fournisseurs est envisagée dans l'allocation actuelle des OpEx.

Il convient de noter que l'utilisation de modèles climatiques globaux pour faire des projections déterminant notre stratégie d'entreprise est entachée d'incertitudes majeures, notamment :

- Les émissions futures pourraient entraîner des modifications du système climatique mondial ;
- Ces changements peuvent varier au niveau local ;
- Et entraîner d'autres risques climatiques n'ayant pas été envisagés par les modèles.

Les tendances pour certains risques climatiques physiques peuvent être plus difficiles à prévoir que d'autres. Par exemple, les risques liés aux précipitations (inondations, stress hydrique et sécheresse) sont plus incertains que ceux liés aux températures (chaleur extrême), car ils dépendent de la réaction des mouvements atmosphériques régionaux au réchauffement.⁴ Les principales incertitudes pouvant influencer notre résilience sont les suivantes :

- la rapidité avec laquelle nos fournisseurs peuvent réduire leurs émissions, sachant que près de 94 % de notre empreinte provient de la chaîne de valeur (scope 3) ;
- la manière dont les États et les réglementations évoluent pour intégrer les exigences liées au climat dans les activités et le reporting des entreprises ; et
- la manière dont les services publics et privés de santé réduiront leurs émissions de scope 3.

Impact des risques et opportunités liés au climat sur nos activités, notre stratégie et notre planification financière

Compte tenu des risques climatiques, nous élaborons des stratégies pour les atténuer et réduire leurs incidences financières, opérationnelles et stratégiques. L'attention croissante que nous portons à l'efficacité énergétique, à la réduction des émissions de GES et aux énergies renouvelables peut réduire notre empreinte carbone et atténuer l'impact de futures réglementations.

- Organon fournit des informations sur ses performances environnementales aux clients qui le sollicitent et dans le cadre d'appels d'offres. Bien que la corrélation entre nos performances environnementales et la décision d'achat des clients n'ait pas été entièrement quantifiée, le nombre de sollicitations de clients et d'appels d'offres augmente d'année en année.
- Des objectifs d'économies d'énergie sont fixés chaque année. Nos six usines établissent des plans identifiant les possibilités de réduction des émissions. Tous les projets d'économie d'énergie ne nécessitent pas de capitaux pour leur mise en œuvre, toutefois, le cas échéant, ces projets sont examinés dans le cadre du processus général de dotation d'investissement. Les coûts de mise en œuvre des projets et les économies escomptées sont inclus dans les budgets d'exploitation et/ou les plans d'investissement, selon le cas.
- Nous suivons les évolutions réglementaires et politiques relatives au climat et dialoguons directement avec nos fournisseurs, sous-traitants, clients et autres parties prenantes sur ces questions. Nous sommes conscients de l'importance croissante qu'elles revêtent pour certains de nos clients, comme les systèmes de santé publique ou les investisseurs. Le leadership dans ce domaine représente une opportunité commerciale, en particulier dans le cadre d'une transition rapide vers une économie à faibles émissions de carbone (NZE). Nous travaillons à mieux communiquer nos progrès en matière de développement durable à l'ensemble de nos parties prenantes, par l'amélioration et l'élargissement de nos publications.

¹ Les émissions de scope 1 sont des émissions directes de GES provenant de sources contrôlées ou détenues par l'organisation (par exemple, la combustion de carburant dans les chaudières, les fours et les véhicules).

² Les émissions de scope 2 sont des émissions indirectes associées à l'achat d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid.

³ Les émissions de scope 3 sont le résultat d'activités menées à partir d'actifs qui ne sont pas possédés ou contrôlés par l'organisme déclarant, mais associées à la chaîne de valeur.

⁴ Plusieurs sources sont utilisées pour prendre en compte ces incertitudes et variables. L'AR6 du GIEC est l'une des principales sources, mais il existe également des sources pour les risques spécifiques tels que les inondations, le stress hydrique et la sécheresse, comme le WRI Aqueduct et Fathom-Global 2.0.



Gestion des risques

Nous avons effectué une hiérarchisation des enjeux RSE afin de les identifier et de les classer par ordre de priorité à l'aide de la plateforme Datamaran®, un logiciel d'identification et de suivi des risques RSE fondé sur les données et une démarche dynamique. Les risques climatiques sont intégrés dans notre stratégie d'entreprise, notamment les investissements pour réduire la consommation d'énergie et d'eau ainsi que les émissions de GES. Notre évaluation la plus récente (voir la section nos [priorités RSE](#)) estime que ces risques constituent des priorités de niveau 2 et 3. En outre, et comme indiqué dans notre dernier rapport 10-K, nous ne considérons pas ces risques comme significatifs pour nos activités à l'heure actuelle.

Nous avons pris des mesures pour atténuer l'impact des risques climatiques dans l'ensemble de nos usines et de nos activités, pour lesquelles nous disposons d'un plan de continuité et d'intervention d'urgence. Dans le cadre des investissements d'entretien de nos actifs, nous finançons des projets pour atténuer les conséquences actuelles et futures des inondations et du stress hydrique sur certains de nos sites et pour moderniser nos systèmes de refroidissement pour faire face à des vagues de chaleur plus fréquentes et plus intenses. Nous développons également des solutions opérationnelles, telles que la surveillance et la protection contre les inondations, en coordination avec les agences gouvernementales locales, et l'intégration des questions liées au climat dans notre processus de reporting environnemental.

Voici quelques exemples des mesures prises pour atténuer les risques climatiques :

- Notre usine de Campinas, au Brésil, s'approvisionne directement en eau à partir de la rivière Atibaia et la traite sur

place pour la production et les collaborateurs. De nombreuses initiatives ont été prises pour réduire la consommation d'eau et faire face à l'augmentation future du stress hydrique. L'eau utilisée pour la production est traitée et réutilisée dans les tours de refroidissement et l'usine étudie la possibilité de recourir à des sources alternatives, comme la collecte et le traitement des eaux pluviales ou le retraitement des eaux usées. De plus, Campinas prévoit d'installer 3 200 panneaux solaires au sol pour produire près de 18 % de l'énergie nécessaire au fonctionnement de l'usine. Ce projet est également motivé par un retour sur investissement rapide et la possibilité d'atténuer, dans une certaine mesure, la forte variabilité des coûts énergétiques au Brésil.

- Notre usine de Xochimilco, au Mexique, dispose d'une station d'épuration des eaux usées produisant de l'eau pour l'irrigation des espaces verts et, bientôt, pour les tours de refroidissement. La réutilisation de l'eau réduit la dépendance à l'égard de l'eau potable pour ce type d'utilisation.
- Le risque d'inondation sur notre site d'Oss, aux Pays-Bas, sera atténué grâce à un nouveau projet de gestion des eaux pluviales.
- Le site de Cramlington, au Royaume-Uni, dispose de deux éoliennes de 2 MW et d'une centrale de cogénération biomasse qui produit à la fois de l'électricité et de la vapeur.

Mesures et objectifs

Une série d'indicateurs nous permet d'évaluer nos progrès dans la gestion des risques et des opportunités climatiques, notamment les émissions de GES, la consommation et l'efficacité énergétiques, la consommation d'eau et les déchets.

Comme décrit dans le présent rapport nous avons pris les engagements suivants à horizon 2025 :

- Réduire des émissions de GES de scope 1 et 2 de >25% par rapport à 2020.
- Consacrer >70 % de nos dépenses à des fournisseurs ayant des programmes de réduction des émissions de GES.
- Quantifier et suivre nos émissions de scope 3.
- Notre ambition à long terme est de contribuer à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone en parvenant au net zéro émission dans nos activités et à travers notre chaîne d'approvisionnement.

Organon calcule les émissions GES de scope 1 et 2, ainsi que les estimations du scope 3 conformément à la méthodologie du GHG Protocol (édition révisée).

Nous avons également fixé des objectifs en matière d'utilisation de l'eau à horizon 2025 :

- Réduire la consommation d'eau de >5 % par rapport à 2020.
- Consacrer >70 % des dépenses à des fournisseurs ayant des programmes de réduction de la consommation d'eau.
- Quantifier et suivre l'utilisation de l'eau tout au long de la chaîne de valeur.
- Intégrer les principes de gestion de l'eau dans notre modèle d'affaires d'ici 2050.

Pour un résumé des tendances récentes de ces indicateurs, voir la section [Environnement](#).



**RAPPORT RSE
ORGANON & CO.
2022**

www.organon.com