mithra
Women's Health

RAPPORT ESG 2022

Initiatives environnementales, sociales et de gouvernance chez Mithra

ESG: Initiatives environnementales, sociales et de gouvernance chez Mithra

En 2021, nous avons lancé un exercice stratégique et mis en place un comité de durabilité composé des représentants clés de notre entreprise afin de nous assurer que la durabilité soit bien intégrée dans notre stratégie d'entreprise et que nos ambitions en la matière se traduisent par des actions réelles et concrètes. Avec pour cadre les 17 objectifs de développement durable (ODD) définis par l'Organisation des Nations Unies, le comité a défini les principaux sujets matériels sur lesquels Mithra doit axer son travail en termes de durabilité, à savoir les patients, la planète, les collaborateurs, l'éthique et l'intégrité, ainsi que le women empowerment.

Les améliorations prennent du temps et les progrès ne sont pas toujours aussi linéaires que nous le souhaiterions. En 2022, nous avons poursuivi notre développement vers la durabilité et mis en œuvre notre stratégie en ce sens, car nous visons à sans cesse reconsidérer notre façon de travailler et d'agir pour relever avec succès les défis environnementaux, sociaux et de gouvernance.

1. Environment

Les signes du changement climatique provoqué par l'Homme sont chaque jour plus notables. Alors que notre planète et la nature sont confrontées à des perturbations et que le bien-être humain est menacé, des mesures urgentes et immédiates sont nécessaires pour relever les défis environnementaux. En tant qu'entreprise, nous voulons jouer un rôle actif et réduire l'impact de nos activités et de nos produits sur l'environnement.

Impact environnemental des opérations

Pour réduire de manière significative l'empreinte environnementale de nos activités d'ici 2030, nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux et avons mis en place une série d'initiatives.

Augmentation de notre part de sources d'énergie renouvelables

Notre principal consommateur d'énergie est notre plateforme de développement et de production, le Mithra CDMO. En 2018, le bâtiment avait déjà été équipé de 1 850 panneaux solaires. Une installation qui couvrait 9% de notre consommation électrique totale. Afin d'augmenter notre utilisation d'énergies renouvelables, un tout nouveau champ de 2 748 panneaux solaires a été installé et rendu opérationnel en 2022. Avec une production verte annuelle estimée à 1 110 000 kWh, soit l'équivalent de la consommation d'environ 200 ménages, ces nouveaux panneaux représentent une économie de CO2 d'environ 250 tonnes par an. À l'avenir, nous prévoyons qu'environ 30% de la consommation électrique de notre Mithra CDMO sera couverte par notre propre production d'énergie solaire. En février 2023, pour le plus grand plaisir de notre personnel, un troupeau d'environ 40 moutons nous a également rejoints afin d'entretenir le champ où sont installés ces nouveaux panneaux solaires.

Réduction de notre consommation d'énergie de presque 20%

S'il est essentiel que nous augmentions notre part globale d'énergies renouvelables, il est également indispensable que nous réduisions notre consommation énergétique. Dans cette optique, nous avons mis en œuvre diverses initiatives : depuis février 2022, la puissance des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation dans les bureaux et les espaces ouverts du Mithra CDMO a été diminuée pendant la nuit et les weekends. Nous avons également procédé au remplacement de l'entièreté de nos ampoules par des LED.

Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, de notre production de déchets et de notre consommation d'eau

Nous sommes fiers d'annoncer qu'en 2022 nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre de plus de 20% par rapport à l'année précédente et que nous avons également diminué notre production de déchets de près de 30%.

Certaines étapes de nos processus de fabrication nécessitent également de grandes quantités d'eau. En 2022, afin de réduire notre consommation d'eau, nous avons optimisé l'utilisation de nos appareils gourmands en eau et veillé à ce qu'ils ne fonctionnent qu'en cas de besoin et non en continu. Nous sommes également en train d'explorer d'autres pistes pour optimiser nos processus et réduire plus amplement notre consommation d'eau, tout en ne perdant pas de vue la continuité de nos activités.

Mise en place d'un plan de mobilité durable

Avec plus de 200 employés répartis sur deux sites, l'impact environnemental de notre flotte de véhicules de société n'est pas des moindres. La mise en place du travail à domicile structurel en 2021 a déjà permis de réduire cet impact, mais nous nous engageons à le réduire encore en offrant à nos collaborateurs des solutions de mobilité qui répondent aux nouvelles méthodes de travail et à leurs besoins. À cette fin, notre département des ressources humaines a élaboré un plan de mobilité afin de passer à des solutions plus durables et plus respectueuses de l'environnement.

Alors que la mise en œuvre du projet était initialement prévue pour la fin de l'année 2022, son lancement a été reporté à une date ultérieure car nous avons décidé de nous concentrer sur d'autres projets prioritaires. La mobilité durable reste néanmoins un objectif que nous souhaitons atteindre dans un avenir proche, sous l'égide des nouveaux programmes gouvernementaux encourageant les voitures électriques.

	2021 (année de référence)	2022	Objectif 2030
Émissions de GES (équivalents tonnes de CO2)	3887	3012 (-23%)	-55%
Consommation d'énergie (MWh)	11509	9270 (-19%)	
Part de l'énergie (électricité + gaz) provenant de sources renouvelables (%)	4%	9% (+125%)	70%
Consommation d'eau (m^3)	25468	23591 (-7%)	-20%
Production de déchets (tonnes)	79	57 (-28%)	-20%

> Les études d'évaluation des risques environnementaux de l'estetrol, y compris le test de reproduction sur une génération étendue du poisson médaka japonais, ont indiqué que l'exposition environnementale prévue à l'estetrol n'affectera pas l'écosystème aquatique.

Écotoxicité des produits

Le profil environnemental favorable de l'estetrol (E4)

Qu'ils soient naturellement produits par le corps humain ou synthétiques, les œstrogènes se retrouvent couramment dans le milieu aquatique. Ces perturbateurs endocriniens peuvent influencer la différenciation sexuelle des poissons et perturber les écosystèmes aquatiques.

Consciente de l'empreinte environnementale de ses produits, Mithra s'engage à surveiller et à réduire son impact environnemental et, à ce titre, à procéder à une analyse des risques environnementaux pour tous ses nouveaux produits candidats.

L'analyse des risques environnementaux pour notre produit candidat Donesta® est actuellement en cours dans le cadre de la préparation de la demande d'autorisation de mise sur le marché. Pour ce qui d'Estelle®, les études menées sur une espèce de poisson représentative ont montré que l'estetrol, aux concentrations prédites dans l'environnement, ne présentait aucun des effets indésirables induits par les œstrogènes naturels que sont l'estrone et l'estradiol ainsi que par l'œstrogène synthétique qu'est l'éthinylestradiol (EE2), à savoir une réduction de la production d'œufs, un retard de maturation sexuelle, voire une féminisation. Les résultats indiquent également que l'estetrol présente un faible potentiel d'accumulation dans les organismes vivants et qu'il devrait probablement rapidement disparaitre tant au niveau de l'eau que des sédiments. Le rapport PEC/PNEC[1] de l'estetrol est donc inférieur à 1 et nous sommes très fiers de dire que le profil environnemental positif de l'estetrol est souligné dans la notice d'Estelle® en Europe et au Canada : « Les études d'évaluation des risques environnementaux de l'estetrol, y compris le test de reproduction sur une génération étendue du poisson médaka japonais, ont indiqué que l'exposition environnementale prévue à l'estetrol n'affectera pas l'écosystème aquatique. »

Comme nous voulions caractériser le profil environnemental de la combinaison estetrol (E4)/drospirénone (DRSP) de notre pilule contraceptive Estelle® et pas seulement le profil environnemental de l'estetrol seul, une étude complémentaire d'écotoxicité a été menée à l'Université de Namur. Les résultats montrent qu'une exposition d'un mois des poissons à l'E4 (jusqu'à 300 fois la concentration pertinente sur le plan environnemental), avec ou sans DRSP, n'a pas eu d'incidence sur leur survie ou leur croissance. Ces études suggèrent que l'E4, seul ou en combinaison avec le DRSP, présente un profil environnemental plus favorable que l'éthinylestradiol à leurs concentrations environnementales respectives. Les données confirment donc que les produits à base d'E4 (ou d'E4/DRSP) pourraient représenter des alternatives écologiques intéressantes aux produits contenant de l'éthinylestradiol.

Sensibilisation à des médicaments plus respectueux de l'environnement

Alors que le monde prend progressivement conscience de la nocivité des résidus de médicaments pour nos eaux et pour l'ensemble de la biodiversité, nous sommes convaincus que la sensibilisation à l'importance de l'écotoxicité des produits doit être poursuivie. À cette fin, nous avons lancé plusieurs initiatives. En 2022, notre équipe non clinique a participé aux congrès européen et nord-américain de la Society of Environmental Toxicology and Chemistry (SETAC) et a présenté un poster différent lors de ces deux congrès. Notre équipe a également soumis une publication intitulée « L'estetrol a un impact plus faible que le 17α-éthinylestradiol sur la capacité de reproduction du poisson-zèbre » à plusieurs revues scientifiques.

En novembre 2022, nous avons également organisé une conférence au Parlement européen qui a réuni des chercheurs, des acteurs de l'industrie et des responsables politiques pour aborder les effets directs des produits pharmaceutiques sur la faune, les lacunes en termes de connaissances et de politiques, mais aussi pour discuter de solutions visant à soutenir la recherche et l'innovation pour des médicaments moins nocifs pour l'environnement. Les experts de la table ronde ont souligné la nécessité d'améliorer la surveillance en Europe et de soutenir davantage le développement de médicaments plus respectueux de l'environnement.

[1] *Le rapport PEC/PNEC est le rapport entre la concentration environnementale prédite et la concentration prédite sans effet. Si le rapport PEC/PNEC d'un produit est inférieur à 1, cela signifie que l'utilisation de ce produit n'aura aucun effet sur l'environnement.*

2. Social

Patients

En tant que société dédiée à la santé féminine, notre mission a toujours été d'offrir aux femmes des alternatives innovantes qui répondent à leurs besoins et améliorent leur qualité de vie tout en leur proposant une meilleure efficacité et sécurité.

> Recherche & développement responsable

8 articles publiés dans des revues scientifiques

Chez Mithra, innovation et savoir-faire sont au service de notre mission visant à transformer la santé féminine. À cette fin, nous avons investi 53,7 millions d'euros dans la recherche et le développement en 2022. Pour que nos équipes de recherche et développement restent à la pointe de la science, elles ont également participé à 9 congrès scientifiques internationaux, soumis 15 abstracts et publié 8 articles dans des revues scientifiques.

> Sécurité et qualité des produits

La sécurité de nos patientes est de la plus haute importance pour nous. Notre objectif est de garantir que nos produits soient sûrs et efficaces pour toutes les patientes, tant pendant les essais cliniques qu'après leur commercialisation.

Pour prévenir tous les risques liés à la sécurité et à la qualité des produits, nous nous conformons bien entendu à toutes les directives émises par les autorités réglementaires. Outre ces réglementations strictes, en 2021, nous avons décidé de nous fixer trois nouveaux objectifs ambitieux : réussir toutes les inspections GxP[2] et les audits clients ; numériser le système de qualité de Mithra d'ici fin 2022 ; et augmenter la supervision globale de la qualité de nos fournisseurs et partenaires à 30 % d'ici fin 2022 et à 100 % d'ici fin 2025.

0 rappel et 100 % de réussite pour les inspections et audits

Nous sommes fiers d'annoncer qu'en 2022 nous avons réussi toutes nos inspections, tous nos audits clients et que nous n'avons émis aucun rappel.

Progression de la numérisation de notre système de qualité

Bien que notre objectif de numériser le système de qualité de Mithra d'ici la fin 2022 ne soit pas entièrement atteint, nous avons tout de même fait des progrès avec la mise en œuvre de la première des trois vagues du projet. Cela signifie que la gestion des documents de qualité et des formations est désormais entièrement numérisée. La deuxième vague (gestion des changements, des déviations, des CAPA et des plaintes) et la troisième vague (audit et gestion des fournisseurs/sous-traitants) seront mises en œuvre prochainement.

Accroissement de la supervision globale de la qualité de nos fournisseurs et partenaires

Nous sommes heureux d'annoncer qu'à la fin de l'année 2022, nous avons atteint 30% de supervision globale de la qualité de nos fournisseurs et partenaires.

Renforcement de l'équipe de pharmacovigilance

Nous souhaitons également souligner que tous les rapports périodiques actualisés de sécurité (PSUR) ont été soumis dans les délais en 2022. Ces rapports sont des documents de pharmacovigilance (PV) destinés à fournir une évaluation du rapport bénéfices/risques d'un médicament à des moments précis de la phase post-autorisation. Chaque titulaire d'autorisation de mise sur le marché est responsable de la soumission des PSUR pour ses propres produits et doit soumettre les PSUR à l'EMA selon des délais définis.

En 2022, nous avons également soumis tous les rapports d'événements indésirables à 90 jours dans les délais, mais trois rapports d'événements indésirables à 15 jours ont été soumis en retard sur un total de 23 rapports (87 %). Comme le respect des délais garantit que les détenteurs d'autorisations de mise sur le marché disposent de systèmes adéquats pour le suivi de la sécurité des médicaments sur le marché, nous avons décidé de passer à un nouveau fournisseur de services de PV, à partir du début de l'année 2023. Nous avons également renforcé l'équipe interne de PV avec l'arrivée d'un responsable de l'information médicale et d'un responsable des opérations de pharmacovigilance. Ces nouvelles recrues ont permis de mettre en place un programme d'amélioration continue afin que les audits internes et les audits réalisés par les partenaires soient menés avec succès. Elles ont également permis à l'équipe d'intégrer des fonctions essentielles en interne, telles que la fonction (adjointe) de personne qualifiée responsable pour les activités de pharmacovigilance (EU QPPV) et la fonction de responsable de l'information.

Lancement de l'étude PASS pour Estelle® en 2023

Puisqu'Estelle® est disponible sur le marché depuis près de deux ans, une étude de sécurité post-autorisation (PASS) doit être réalisée. Les études de sécurité post-autorisation (PASS) sont réalisées après l'approbation d'un médicament afin d'obtenir des informations supplémentaires sur sa sécurité ou de mesurer l'efficacité des mesures de gestion des risques. L'étude PASS pour Estelle® devrait être lancée au deuxième trimestre 2023 en Europe, tandis que le protocole de la partie américaine de l'étude PASS est en cours d'examen par la FDA.

[2] *Terme commun pour toutes les bonnes pratiques utilisées dans le secteur pharmaceutique*

	2021 (année de référence)	2022	Objectif
Taux d'inspections et d'audits réussis (pas d'observations critiques)	100%	100%	100%
Nombre de rappels émis	1 appel mineur	0	0
SOP en place pour le suivi des fournisseurs et des partenaires	No	Yes	Yes
Conformité des rapports d'événements indésirables - 15 jours	100%	87%	100%
Conformité des rapports d'événements indésirables – 90 jours	100%	100%	100%
Conformité des rapports périodiques actualisés de sécurité	100%	100%	100%

Accès aux soins de santé

Au-delà de l'efficacité, de la sécurité et de la qualité des produits, les entreprises biotechnologiques et pharmaceutiques ont également la responsabilité sociétale de mettre leurs produits à la disposition du plus grand nombre et doivent donc faire attention à leurs politiques de prix, de distribution et d'accessibilité.

Chez Mithra, nous nous efforçons d'assurer l'accès universel à nos médicaments dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive et avons donc décidé d'étendre la disponibilité géographique de nos produits à 70 nouveaux pays d'ici 2030, dont 30 % de pays en voie de développement. De plus, nous nous assurons de contribuer à la maîtrise des coûts des soins de santé en restant dans la fourchette de prix de 15 % par rapport aux autres produits similaires de la même catégorie, pour les produits de santé reproductive.

	2021 (année de référence)	2022	Objectif 2030
Nombre de pays dans lesquels nos produits sont disponibles	24	47 (+23)	+70
Nombre de pays en développement dans lesquels nos produits sont disponibles	3	3	21
Nombre de pays dans lesquels Estelle® est disponible	11	30	
Nombre de pays dans lesquels Myring® est disponible	13	14	
Différence de prix par rapport au marché des produits de santé reproductive	Maximum 15%	Maximum 15%	Maximum 15%

Nos deux principales solutions de santé commercialisées, Estelle® et Myring®, visent la santé reproductive, un domaine défini comme prioritaire par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Notre anneau vaginal contraceptif mensuel, Myring®, est disponible dans 14 pays. Quant à notre pilule contraceptive Estelle® lancée en 2021, elle est désormais disponible dans 30 pays, ce qui signifie qu'au cours de l'année 2022, elle est devenue disponible dans 19 pays supplémentaires. La plupart des pays dans lesquels nos produits sont actuellement commercialisés sont des pays développés. Toutefois, nous avons pour objectif d'augmenter le nombre de pays en développement dans lesquels nos produits seront disponibles d'ici 2030.

Collaborateurs

Alors que nous nous sommes engagés sur la voie du développement durable, le bien-être de nos collaborateurs est resté l'une de nos priorités. Notre ambition est de les soutenir et de leur offrir un équilibre vie professionnelle/vie privée ainsi que la possibilité de développer leurs talents et de bénéficier d'opportunités similaires, indépendamment de leur genre.

> Gestion des talents et développement continu

Un investissement deux fois plus important dans la formation des collaborateurs

Pour mener à bien notre objectif d'apporter aux patientes des solutions efficaces et sûres, nous dépendons en grande partie de la capacité à innover de nos collaborateurs. Il est donc essentiel que nos talents aient la possibilité de développer leurs connaissances et leurs compétences.

En ce sens, nous sommes fiers d'annoncer que nous avons doublé notre investissement dans la formation et le perfectionnement de nos collaborateurs. Notre objectif reste d'augmenter considérablement cet investissement ainsi que d'accroître le nombre d'heures de formations proposées à nos employés.

Notre plan de mobilité interne a également bien progressé et est désormais pleinement développé. Une fois le plan mis en œuvre, nous rendrons compte du nombre de changements de postes internes ainsi que du nombre de promotions internes.

Notre équipe des ressources humaines travaille également à l'élaboration d'un plan de développement des talents pour tous les employés, comme l'exige désormais la loi. À partir de 2023, nous rendrons compte de ce plan, notamment du pourcentage d'employés ayant fait l'objet d'un entretien d'évaluation de leurs performances.

	2021 (année de référence)	2022
Montant total des dépenses de formation	142.893,99€	282.266,30 €
Montant moyen des dépenses de formation par employé	567,04 €	1.211,44 €

> Attractivité et rotation du personnel

Pour mener à bien notre mission et garantir l'excellence et la spécificité de notre expertise, nous devons être en mesure d'attirer les talents dont nous avons besoin et de retenir nos employés.

Étant donné que Mithra opère dans un secteur hautement spécialisé et, par conséquent, dans une industrie très compétitive en termes de talents, il est essentiel que nous offrions un environnement de travail épanouissant et bienveillant, avec un objectif clair, une vision partagée et des valeurs communes..

La rotation du personnel reste une priorité

Alors que notre taux de rotation du personnel reste supérieur à la moyenne, ce qui peut également s'expliquer par la faible moyenne d'âge de nos employés (36,6 ans) et par le secteur très concurrentiel des sciences de la vie, nous sommes déterminés à continuer de faire de Mithra une entreprise sûre et bienveillante qui soutient ses collaborateurs et s'efforce d'assurer leur bien-être. Notre objectif est d'aligner notre taux de rotation du personnel sur celui du secteur de la chimie et des sciences de la vie, en le réduisant à 20% d'ici 2025 et à entre 10 et 15% d'ici 2030.

Amélioration de notre programme d'avantages sociaux

Pour attirer et retenir les talents, nous avons amélioré notre programme d'avantages sociaux. Il comprend désormais une assurance hospitalisation, une assurance ambulatoire et de soins dentaires ainsi que des congés d'ancienneté.

Alignement des salaires par rapport au marché

Comme notre organisation se développe rapidement et que nous évoluons dans un secteur hautement compétitif en termes de talents, en 2021, nous avons estimé qu'il était temps de réaliser un examen approfondi de notre politique de rémunération et de nos avantages extra-légaux, tant en interne qu'en externe. En juillet 2021, nous avons lancé un projet de benchmarking. L'objectif principal de ce projet était d'aligner nos salaires sur ceux du marché, pour nous permettre à la fois d'attirer les bons candidats et de retenir nos employés. En 2022, l'étude de benchmarking a été achevée pour plusieurs départements et, sur la base des résultats, nous avons pris des mesures et rectifié les rémunérations qui n'étaient pas alignées sur le marché, selon les fonctions de nos collaborateurs. L'étude de benchmarking et les alignements potentiels seront achevés pour tous les départements d'ici fin 2023, ce qui nous permettra alors de mettre en place une politique salariale globale pour chaque fonction au sein de notre société.

Développement du plan cafétéria

Dans le prolongement du projet de benchmarking, notre équipe des ressources humaines développe actuellement un plan cafétéria pour optimiser encore davantage nos salaires et nos régimes de rémunération. Notre objectif avec ce projet est de répondre aux différents besoins générationnels et personnels de nos employés, mais aussi de leur offrir plus de flexibilité et d'individualité en ce qui concerne leur salaire. Ce projet nous aidera également à attirer, à retenir et à motiver les employés actuels et futurs et améliorera notre image de marque en tant qu'employeur. En outre, nous nous attendons à ce que ce plan favorise la mobilité écologique chez Mithra, car les employés auront accès à des options de mobilité douce.

Projet de mobilité prêt à être mis en œuvre

Au premier trimestre 2022, nos équipes des ressources humaines et des achats ont lancé un plan de mobilité autour du plan du gouvernement belge, avec l'ambition de remodeler notre flotte actuelle avec des alternatives plus durables et plus respectueuses de l'environnement. Notre équipe des ressources humaines se concentre actuellement sur d'autres projets prioritaires, mais le projet de mobilité est pleinement développé et sera mis en œuvre très prochainement.

Bien que nous soyons fiers de compter 56% de femmes dans l'ensemble de l'entreprise, nous pouvons encore améliorer la proportion de femmes occupant des postes de direction et en particulier au sein du comité exécutif.

	2021 (année de référence)	2022
Nombre d'employés	252	233
Nombre de nouveaux recrutements	87	50
Taux de rotation du personnel (%)	26,70%	28%
Taux de rotation volontaire du personnel (%)	86%	84%
Taux de rotation involontaire du personnel (%)	14%	16%
Durée moyenne de service (années)	2,7	2,5

> Égalité des chances sans distinction de sexe

56 % de femmes dans l'entreprise

Chez Mithra, nous travaillons chaque jour avec l'ambition d'améliorer la vie des femmes. Il est donc normal que nous garantissions l'égalité des sexes à nos collaborateurs. Notre objectif est d'atteindre la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'entreprise et d'offrir un salaire égal pour une fonction égale. Pour atteindre ce but, nous avons défini deux objectifs ambitieux en 2021, à savoir porter à 50% le nombre de femmes occupant des postes de direction d'ici 2030 et réduire l'écart de rémunération entre les sexes à 0% d'ici 2030.

Bien que nous soyons fiers de compter 56% de femmes dans l'ensemble de l'entreprise, nous pouvons encore améliorer la proportion de femmes occupant des postes de direction et en particulier au sein du comité exécutif. Notre équipe des ressources humaines a dû se concentrer sur d'autres projets prioritaires en 2022, mais nous avons la ferme intention d'élaborer un plan d'action garantissant que la parité hommes-femmes soit atteinte à tous les niveaux de fonction au sein de notre entreprise et qu'il n'existe plus d'écart de rémunération entre hommes et femmes.

	2021	2022	Objectif 2030
Femmes dans l'ensemble de l'entreprise (%)	56%	56%	50%
Femmes occupant des postes de direction (CEO N-2) (%)	23,9%	55%	50%
Femmes dans le comité exécutif (%)	14%	16,67%	50%
Écart de rémunération entre hommes et femmes (%)	5,92%	5,87%	0%

Sécurité, santé et bien-être au travail

Pour soutenir nos employés dans leur mission, nous nous engageons à leur offrir un environnement sûr et bienveillant qui garantit leur sécurité et leur bien-être physique et mental, qui sont d'une importance capitale pour nous et sont considérés comme des objectifs prioritaires.

En tant qu'entreprise responsable, notre ambition est d'atteindre le plus haut niveau de sécurité et de santé, en limitant les risques d'accidents et de maladies professionnelles, et de créer un environnement de travail agréable pour nos employés.

Notre objectif est d'atteindre le zéro accident et de réduire l'absentéisme.

Avec notre conseiller en prévention, nous sommes bien sûr déjà engagés à respecter les législations régionales, nationales et européennes relatives à la sécurité et à la santé et à les intégrer à tous les niveaux de l'entreprise. Ainsi, dans le cadre de leur programme d'accueil, tous les nouveaux employés sont tenus de suivre une autoformation à la sécurité et ils reçoivent une brochure sur la sécurité qu'ils peuvent consulter à tout moment. Nous disposons également d'une équipe de premiers secours et d'une équipe de prévention des incendies, toutes deux composées d'employés formés.

Créer des canaux de communication uniformes

Par ailleurs, en octobre 2021, nous avons mené, via un questionnaire en ligne et avec l'aide de notre partenaire Mensura[3], une enquête sur le bien-être au travail. L'objectif était d'obtenir un retour d'information de la part de nos collaborateurs afin de déterminer les résultats de Mithra en termes d'indicateurs de bien-être, notamment en ce qui concerne la motivation, le stress, l'absentéisme et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, afin de tenter de réduire les risques psychosociaux liés au travail. Les premiers résultats de cette enquête quantitative ont montré que Mithra se situe dans la moyenne des autres entreprises belges pour lesquelles Mensura a mené une enquête. Un point d'attention que nos collaborateurs ont soulevé à travers cette enquête est cependant leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un indicateur de bien-être qui est d'une importance capitale et que nous essayons actuellement d'améliorer (voir ci-dessous). En 2022, cette enquête quantitative a été suivie d'entretiens qualitatifs avec des groupes spécifiques, ce qui nous a permis de définir un plan d'action ainsi qu'un planning de mise en œuvre jusqu'à la fin de 2023.

[3] *Service externe belge pour la prévention et la protection au travail*

L'une des nombreuses actions prévues dans le plan d'action consistait à mettre en place des canaux de communication afin de garantir que l'information soit transmise à tous les collaborateurs de manière uniforme et systématique. En 2022, nous avons donc organisé quatre réunions pour l'ensemble du personnel de Mithra afin d'informer nos collaborateurs de l'avancement des projets et de répondre à leurs questions.

Modèle de travail hybride

En 2021, pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nos collaborateurs et leur bien-être général, nous avons mis en place un modèle de travail hybride, avec un régime structurel de travail à domicile qui permet à nos employés dont la fonction le permet de mieux jongler entre travail et vie privée.

Happy Team

Née d'une volonté commune des départements de la communication et des ressources humaines de développer une approche positive du travail, une Happy Team a été mise en place. Celle-ci rassemble des employés issus de différents départements et a pour objectif de coordonner les activités internes et les diverses initiatives afin de promouvoir la cohésion et le bien-être au travail. De l'organisation de petits déjeuners à une journée du personnel, de la collecte des déchets sur le lieu de travail à une série de collectes de fonds pour sensibiliser aux causes qui nous tiennent à cœur, la Happy Team a pour credo le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs de Mithra.

Comité pour la prévention et la protection au travail

Les initiatives que nous avons lancées et mises en œuvre sont évaluées par notre Comité pour la prévention et la protection au travail. Créé en janvier 2021 à la suite des premières élections sociales chez Mithra en 2020 et composé de représentants des syndicats, de la direction et de notre conseiller en prévention, ce comité a pour mission de contribuer à la sécurité, à la santé et au bien-être de nos collaborateurs. À ce titre, le comité a décidé de nommer deux « personnes de confiance », c'est-à-dire deux membres de l'entreprise vers lesquels nos collaborateurs peuvent se tourner, en cas de besoin, pour être accueillis, écoutés et conseillés afin de trouver des solutions de manière informelle.

Société

En 2021, les femmes représentaient 50% de la population mondiale. Pourtant, les femmes sont aussi trop souvent victimes d'agressions, de violences ou de discriminations. À tel point que l'égalité des sexes a été définie comme l'un des 17 objectifs de développement durable par les Nations Unies.

Chez Mithra, les femmes sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous travaillons chaque jour avec l'ambition de développer des solutions qui répondent à leurs besoins de solutions de santé efficaces et sûres. Nous sommes également convaincus de l'importance d'avoir une incidence sociale positive sur la vie des femmes au-delà de nos activités quotidiennes et nous nous engageons à soutenir des projets et des initiatives significatifs visant à favoriser la réussite des femmes.

En février 2022, nous avons lancé la nouvelle édition du **Women's Mentoring Program**, une initiative de HEC Liège soutenue par Mithra et destinée à favoriser la réussite des femmes et le développement de leurs projets. Nous avons été extrêmement fiers d'accompagner ce nouveau groupe déterminé de mentorés et de mentors dans leurs projets et dans le développement de leur carrière.

À l'occasion de la **Journée internationale des droits de la femme 2022**, nous avons décidé de donner plus de visibilité sur notre site internet Gyn&Co à des projets lancés par des femmes pour des femmes, comme l'ASBL belge « Toi mon endo ». Cette association œuvre au quotidien pour sensibiliser les femmes et leur entourage à l'endométriose, une maladie qui touche près d'une femme menstruée sur dix.

GYN & CO
Toute la santé féminine

Nous avons également soutenu le tournoi de golf **Belgian Ladies Open 2022**, qui a eu lieu du 27 au 29 mai 2022 au golf de Naxhelet. Plus qu'un tournoi de golf féminin international, cette manche du Ladies European Tour s'est engagée à rendre le golf accessible à tous et en particulier aux femmes

avec une entrée et des initiations gratuites. Elle s'inscrivait parfaitement dans la campagne Golf Power, lancée en 2021 par l'Association belge francophone de golf, qui était alors la première fédération sportive belge à s'engager pour plus de femmes dans le sport. Que ce soit dans le cadre d'un forum animé par des femmes leaders fortes ou directement sur le terrain de golf avec des sportives talentueuses qui se sont affrontées, nous n'aurions pas pu être plus fiers que la réussite des femmes soit inscrite dans notre ADN.

Puisque la santé des femmes est au cœur de notre mission et qu'en Belgique, 1 femme sur 8 est touchée par le cancer du sein, il nous a également semblé plus qu'évident de participer une nouvelle fois à la campagne **Think Pink** en octobre 2022. Pendant un mois, nous avons organisé plusieurs activités afin de récolter le plus d'argent possible pour soutenir l'association et aider à lutter contre le cancer du sein.

3. Gouvernance

Chez Mithra, nous nous efforçons de créer un environnement garantissant l'application des normes éthiques les plus élevées, que ce soit en termes de communication, d'approvisionnement ou de gouvernance.

Communication responsable

En tant que société cotée en bourse, Mithra doit assurer une communication équitable et transparente envers tous ses actionnaires et parties prenantes. Pour atteindre ce but, nous avons fixé une série d'objectifs en 2021, à savoir améliorer la transparence de nos informations financières et non financières et accroître l'accès aux membres du management pour nos actionnaires.

Comité et groupe de travail sur le développement durable

Afin d'améliorer la transparence de nos informations non financières, nous avons créé un comité et un groupe de travail sur le développement durable dont la mission est d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de responsabilité sociétale d'entreprise. Bien que Mithra n'entre pas dans le champ d'application de la directive sur les rapports non financiers (NFRD), nous avons inclus une section importante sur le développement durable dans notre rapport annuel 2021 et nous continuerons à le faire afin de préparer nos équipes aux exigences à venir de la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD).

En 2022, dans un contexte géopolitique et économique mondial incitant les investisseurs à la prudence, notre participation aux roadshows et conférences consacrées aux investisseurs institutionnels et particuliers s'est vue réduite par rapport aux années précédentes.

	2021 (année de référence)	2022
Nombre de participation à des roadshows	5	3
Nombre de participation à des conférences d'investisseurs institutionnels	8	7
Nombre de participation à des conférences pour les investisseurs particuliers	2	1
Accès aux membres de l'équipe de direction (CEO, CFO, CBO & CSO) (nombre de jours/an)	13	10
Classement MSCI (de CCC, B, BB, BBB, A, AA à AAA)	BBB (5.1)	BBB (5.1)
Classement Sustainalytics (de 0 [risque négligeable] à 40+ [risque grave])	55	39.2

Approvisionnement responsable

En plus des critères classiques de qualité et de prix, nous nous engageons à appliquer une diligence raisonnable avec tous les partenaires et fournisseurs afin d'éviter les violations des droits de l'homme et des droits des travailleurs, les impacts environnementaux négatifs et les pratiques déloyales.

Notre ambition est d'instaurer une politique d'approvisionnement responsable dans nos pratiques quotidiennes d'achat.

Pour y parvenir, notre objectif est de garantir que 50% des achats directs et indirects de Mithra soient issus de sources éthiques d'ici 2025 et que 75% des achats directs et indirects de Mithra soient issus de sources éthiques d'ici 2030.

Interroger nos partenaires et fournisseurs sur l'éthique

Nous ne sommes pas encore en mesure d'indiquer le pourcentage d'achats directs et indirects issus de sources éthiques ni le pourcentage de fournisseurs et de partenaires ayant fait l'objet d'une vérification en matière d'éthique. Toutefois, en 2022, notre équipe de la chaîne d'approvisionnement a élaboré un questionnaire qui a été récemment envoyé à nos partenaires et fournisseurs actuels afin de s'assurer qu'ils ont mis en place des politiques de durabilité et de conformité éthique. Pour les partenaires et fournisseurs futurs, le formulaire sera intégré au questionnaire sur la qualité. Comme annoncé, nous nous concentrerons d'abord sur nos partenaires et fournisseurs impliqués dans le projet estetrol et nous nous occuperons ultérieurement des partenaires et fournisseurs impliqués dans nos autres projets.

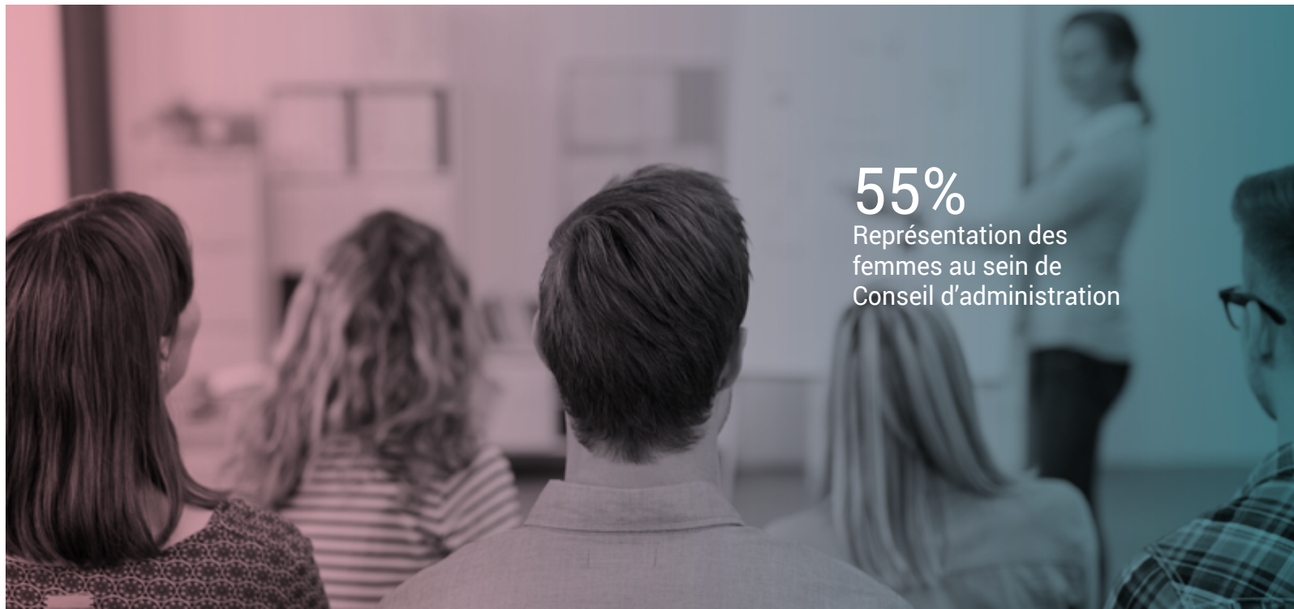
Gouvernance et éthique des affaires

Nous attachons une grande importance à la bonne gouvernance d'entreprise et à l'éthique des affaires et nous sommes conscients que ces sujets sont de la plus haute importance pour toutes nos parties prenantes. Avec notre charte de gouvernance d'entreprise, notre code de conduite et notre code de conduite des affaires, modifiés de temps à autre pour refléter les dernières mises à jour légales, nous sommes convaincus d'avoir les outils nécessaires pour assurer la bonne gouvernance de notre entreprise.

Chez Mithra, notre objectif est de garantir que nous nous conformons à toutes les règles de gouvernance et d'éthique d'entreprise en place afin de créer un environnement où chacun s'engage à appliquer les normes éthiques les plus élevées.

Pour atteindre ce but, nous avons défini deux objectifs, à savoir accroître la transparence sur la surveillance de la gestion (propriété et contrôle), sur les conflits d'intérêts, sur l'égalité de traitement entre tous les actionnaires et sur le respect de l'éthique des affaires ; et systématiser la formation sur la conformité et les normes éthiques dans le cadre du programme de formation général de nos employés.

Formation à la conformité et aux normes éthiques pour tous les collaborateurs

En plus de la formation existante pour nos administrateurs et pour les membres de notre comité exécutif, nous sommes fiers d'annoncer que la formation sur la conformité et les normes éthiques a été systématisée pour tous les membres du personnel dans le cadre de leur processus d'accueil.

	2021 (année de référence)	2022
Charte de gouvernance d'entreprise	Oui	Oui
Code de transaction	Oui	Oui
Politique et comité RGPD	Oui	Oui
Code de conduite des affaires (politique de lutte contre la corruption)	Oui	Oui
Présidence indépendante du conseil d'administration	Oui	Non
Séparation des rôles de CEO et de président du Conseil d'administration	Oui	Oui
Indépendance au sein du conseil d'administration	50%	44%
Indépendance au sein du comité d'audit	67%	33%
Indépendance au sein du comité de nomination et de rémunération	67%	33%
Représentation des femmes au sein de Conseil d'administration	50%	55%
Représentation des femmes au sein du comité d'audit	0%	33%
Représentation des femmes au sein du comité de nomination et de rémunération	33%	67%