

Déclaration sur l'esclavage moderne. 2025.

À propos de cette déclaration.

La présente déclaration est établie conformément à :

- a) la *loi australienne sur l'esclavage moderne de 2018* (Commonwealth), pour le compte d'**Opella Healthcare Australia Pty Ltd**¹, qui exerce ses activités et est active sur le territoire australien (« Opella Australie »).²
- b) Loi britannique sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act 2015*), au nom d'**Opella Healthcare UK Ltd**, opérant et exerçant ses activités au Royaume-Uni (« Opella UK »).

Conformément à notre cadre mondial de gestion des risques liés aux droits humains, nous avons adopté une déclaration unifiée soulignant notre engagement à respecter et à promouvoir les droits humains dans toutes les régions où nous sommes présents. Compte tenu de la cohérence de notre gouvernance, de nos processus et de nos activités de devoir de diligence dans tous les pays et territoires (y compris l'Australie et le Royaume-Uni), la présente déclaration détaille les mesures prises par le Groupe du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 pour identifier et traiter les risques liés à l'esclavage moderne.

Sauf indication contraire expresse, les termes « nous », « notre », « nos » et « Opella » désignent le groupe d'entreprises Opella dans son ensemble, y compris les entités déclarantes énumérées ci-dessus et leurs entités détenues et contrôlées.

Dans le présent document, les références aux « droits humains » englobent l'esclavage moderne et tous les autres principes pertinents en matière de droits humains reconnus à l'échelle internationale, sauf indication contraire expresse ou mention implicite liée au contexte.

¹ L'entité australienne a changé son nom de Sanofi-Aventis Healthcare Pty Ltd à Opella Healthcare Australia Pty Ltd après la période de référence. La présente déclaration est soumise sous le nouveau nom.

² Aucune consultation n'a été nécessaire entre les entités déclarantes pour satisfaire aux exigences de la loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne, étant donné qu'il n'y a qu'une seule entité déclarante australienne couverte par la présente déclaration. L'entité déclarante australienne ne possède ni ne contrôle aucune autre entité qui ne soit pas une entité déclarante. Plus généralement, cette déclaration a été élaborée par l'équipe mondiale de développement durable d'Opella en consultation avec les unités commerciales concernées, y compris celles des opérations australiennes et britanniques d'Opella.

Présentation.

Le concept de droits humains est aussi simple que puissant : toute personne mérite d'être traitée avec dignité et égalité. Les entreprises reposant sur l'humain, elles peuvent avoir une incidence sur les droits humains de leurs collaborateurs, de leurs sous-traitants, des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés environnantes et des utilisateurs finaux de leurs produits ou services.

Chez Opella, notre mission est de rendre la santé du quotidien aussi simple qu'elle devrait l'être. Nous reconnaissons que nos activités peuvent avoir un impact sur les droits humains des parties prenantes se trouvant tout au long de notre chaîne de valeur et que nous avons le devoir d'agir de manière responsable. Nous prenons cette responsabilité au sérieux, non seulement parce que c'est un devoir éthique, mais aussi parce que nous voulons montrer l'exemple.

Nous nous engageons à respecter les droits humains conformément aux normes reconnues à l'échelle internationale³, telles que le droit de ne pas être soumis à l'esclavage.

L'année 2025 a été le début d'Opella en tant qu'entreprise indépendante, à la suite de sa séparation du groupe Sanofi, ainsi que la formalisation et le déploiement de son programme dédié aux droits humains. Il s'agit donc de la première déclaration d'Opella détaillant ses actions en matière de gestion des risques liés à l'esclavage moderne, ainsi que ses projets futurs.

I. Notre structure commerciale, nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

Notre structure et nos activités.

Le siège social d'Opella est situé à Neuilly sur Seine, en France. Opella emploie environ 11 000 collaborateurs passionnés et talentueux à travers le monde, exerce ses activités directement dans 38 pays et fournit des solutions de santé fiables, aux consommateurs de plus de 140 pays. Opella se classe au troisième rang mondial sur le marché des médicaments sans ordonnance et des vitamines, minéraux et compléments alimentaires (VMS)⁴, avec un chiffre d'affaires net annuel de 5,1 milliards d'euros. C'est la première entreprise de santé grand public à obtenir la certification mondiale B Corp⁵.

Opella exerce des activités commerciales au Royaume-Uni et en Australie, ce dernier pays abritant également l'un de nos sites de production. Opella UK emploie plus de 55 personnes sur son site de Reading, qui occupent des fonctions dans les domaines du marketing, de la science, de la qualité et des achats. Opella Australie emploie plus de 300 personnes sur ses sites de Brisbane et de Sydney, qui occupent des fonctions dans les domaines du marketing, de la science, de l'ingénierie, de la recherche et du développement (R&D), du contrôle de la qualité, de la fabrication et des achats.

Notre portefeuille de produits.

Opella possède environ 100 marques plébiscitées par les clients et les consommateurs. Nos 15 marques phares sont : Allegra, Enterogermina, Doliprane, Magne B6, EVE, DulcoLax, Essentielle, Qunol, IcyHot, Cenovis, Buscopan No Spa, Mucosolvan/Bisolvon, Pharmaton, Dorflex et Novalgina. Notre portefeuille de produits se compose à 44 % de traitements des symptômes saisonniers et du

³ Dont la Déclaration universelle des droits humains (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGPs) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour une conduite responsable des affaires.

⁴ Données et analyses du groupe basées sur des études de marché réalisées par des tiers, y compris l'étude de référence Nicholas Hall, DB6 2024TM CHC.

⁵ Depuis le 17 avril 2025.

soulagement de la douleur, à 48 % de produits dédiés au bien-être et à 8 % de produits répondant à d'autres besoins de santé⁶.

Notre chaîne d'approvisionnement.

Nos entités déclarantes australiennes et britanniques couvertes par la présente déclaration partagent la chaîne d'approvisionnement mondiale et la structure d'achats centralisée d'Opella, qui est organisée par la catégorie d'achats.

Nos catégories d'achats comprennent les matières premières, les produits finis ou semi-finis, les emballages, les dépenses d'investissement et de maintenance, le marketing et les ventes, ainsi que les achats indirects. En 2025, nous avons collaboré avec environ 7 500 fournisseurs directs à l'échelle mondiale, dont environ 800 sont des fournisseurs de matières premières et d'emballages.

II. Notre gouvernance et nos politiques.

Structure de gouvernance.

La responsabilité de la gestion du devoir de vigilance en matière de droits humains incombe au responsable du développement durable (CSO), qui rend compte directement à la présidente directrice générale (CEO). Le comité de direction trimestriel sur le développement durable est chargé de la supervision et de la gouvernance de ce travail. Il est présidé par le CSO et composé de cinq autres membres du comité exécutif issus des fonctions suivantes : Finances, Croissance, Science, Production et Achats, ainsi que d'un responsable régional. La validation de la feuille de route quinquennale d'Opella en matière de droits humains, qui comprend des actions visant à gérer les risques liés à l'esclavage moderne, illustre parfaitement cette mission de surveillance.

Par l'intermédiaire du comité audit et risques, le conseil d'administration reçoit au moins une fois par an un point d'étape complet sur le développement durable, qui inclut les questions de droits humains.

L'équipe de développement durable du siège est responsable de la mise en œuvre effective des engagements d'Opella en matière de droits humains et de devoir de diligence, en collaborant régulièrement avec des équipes d'experts au niveau global et au niveau local (notamment au Royaume-Uni et en Australie), telles que les départements Achats, Ressources Humaines, Santé, Sécurité et Environnement, Juridique, Éthique et Intégrité des affaires, Pharmacovigilance et Gestion des risques. L'équipe de développement durable du siège procède à des évaluations continues des droits humains et élabore des plans d'amélioration continue dans le domaine des droits humains et de ses activités de devoir de vigilance.

Politiques.

Notre approche des risques liés aux droits humains est décrite dans nos politiques et normes internationales, qui incluent les entités britanniques et australiennes :

- Notre politique globale en matière de droits humains exprime l'engagement de toute l'entreprise à respecter les droits humains et à se conformer aux normes internationales, telles que les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP), les principes directeurs de l'OCDE, les normes fondamentales du travail de l'OIT et les conventions sur le travail des enfants.
- Notre Code de conduite témoigne de nos exigences élevées en matière de conduite éthique et de l'engagement de l'entreprise sur des sujets-clés, notamment ceux liés aux droits

⁶ Pour plus de détails, veuillez consulter notre site web : [Nos marques | Opella](#).

humains. Il stipule explicitement que, chez Opella, nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, y compris l'esclavage, la servitude pour dettes, la traite des êtres humains et le recours au travail des enfants, et ce, quelles que soient les circonstances. Disponible en 16 langues, il s'applique à tous les collaborateurs, travailleurs intérimaires et sous-traitants.

- Notre norme relative aux alertes éthiques décrit les principes et les exigences qui régissent notre processus de signalement (plus de détails dans la section « Speak Up » intitulée « Mécanisme de réclamation et de remédiation »).
- Notre Code de conduite des fournisseurs établit des attentes obligatoires en matière de droits humains pour tous les fournisseurs et partenaires commerciaux, comme condition préalable à toute nouvelle relation commerciale avec Opella. Il interdit strictement le travail des enfants, le travail forcé, la violence et les mauvais traitements, la discrimination et les violations liées aux heures de travail, aux salaires et aux avantages sociaux, ainsi que les entraves à la liberté d'association.
- Notre politique d'achats intègre les normes de durabilité que nous nous fixons et qui guident notre organisation tout au long du processus d'achats. Celles-ci garantissent que les biens et services que nous achetons soient conformes à notre engagement en faveur d'un développement durable rigoureux, du respect des droits humains et de pratiques commerciales responsables.

Opella publie chaque année un Rapport de durabilité, consultable sur [son site internet](#). Ce document détaille sa stratégie de gestion des risques et des impacts liés à ses collaborateurs ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs de sa chaîne de valeur.

III. Identifier les risques liés à l'esclavage moderne.

Notre approche de la gestion des risques liés à l'esclavage moderne et aux droits humains au sens large est conforme aux principes directeurs des Nations unies et de l'OCDE.

L'identification et l'évaluation des risques en matière de droits humains constituent la première étape de la prévention des atteintes et de l'établissement des priorités d'action dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur.

Évaluation des risques prioritaires.

Le fondement de notre devoir de vigilance en matière de droits humains est notre évaluation des risques saillants, qui identifie les risques les plus significatifs en matière de droits humains dans l'ensemble d'Opella et de ses activités et relations commerciales. La première évaluation d'Opella a été réalisée en 2024 par l'équipe de développement durable du siège avec le soutien d'experts externes en matière de droits humains. Nous avons mené des entretiens avec des fonctions internes clés telles que les Achats, les Ressources humaines, la Santé et sécurité au travail, la Science, les Affaires publiques, le Juridique, l'Éthique et la Gestion des risques globaux, ainsi qu'avec des catégories de parties prenantes externes clés telles que les fournisseurs, les associations sectorielles, les syndicats et les investisseurs.

Grâce à une évaluation de la gravité et de la probabilité (incluant des facteurs géographiques) fondée sur le Pacte mondial des Nations unies, nous avons identifié cinq enjeux majeurs en matière de droits humains :

- Les droits sociaux des travailleurs.
- La santé et la sécurité des travailleurs.
- La santé et la sécurité des participants aux essais et des patients-consommateurs.
- La vie privée.
- Un environnement propre, sain et durable.

Ces enjeux importants sont applicables à l'ensemble de nos activités et relations commerciales au niveau mondial, y compris en ce qui concerne l'Australie et le Royaume-Uni. Nous avons constaté que les risques d'esclavage moderne sont plus élevés chez nos fournisseurs, nos sous-traitants et les travailleurs en aval de la production qu'au sein de notre propre main-d'œuvre, pour laquelle des mesures de protection plus strictes existent déjà et où nous avons une grande visibilité sur les conditions de travail. Les risques potentiels d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement pourraient inclure l'exploitation des travailleurs à différentes étapes, comme lors de la récolte et de la transformation des matières premières, ainsi que dans le cadre de la logistique ou de la main-d'œuvre sous-traitée.

Évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement.

En 2025, nous avons mis à jour notre cartographie des risques de la chaîne d'approvisionnement, en évaluant, entre autres, les risques liés à l'esclavage moderne au niveau des catégories d'achats et des fournisseurs individuels. Notre méthodologie a été conçue sur la base d'indices de risques sectoriels et géographiques, ce qui nous permet de mettre en œuvre des mesures ciblées d'atténuation des risques (par exemple, des auto-évaluations pour tous les fournisseurs, des audits prioritaires pour les fournisseurs à haut risque présentant une faible maturité en matière de droits humains).

Nous reconnaissons le potentiel d'exposition indirecte aux risques liés à l'esclavage moderne, en particulier lorsque les partenaires opèrent dans des régions où la prévalence de l'esclavage moderne est plus élevée et/ou en amont de la chaîne d'approvisionnement, où la visibilité est limitée. En réponse, nous avons commencé à identifier les principales matières premières associées à des risques accrus en matière de droits humains et d'esclavage moderne et nous avons donné la priorité aux chaînes d'approvisionnement en huile de palme et en papier en vue de prendre des mesures supplémentaires. Ces résultats préliminaires permettront d'affiner en permanence notre évaluation des risques et notre cadre de devoir de vigilance.

Évaluation du risque global.

La gestion des risques globaux (ERM) soutient l'intégration des risques liés aux droits humains dans la cartographie globale des risques d'Opella, facilite les examens transversaux des risques et veille à ce que les risques émergents en matière de droits humains soient transmis de manière appropriée aux organes de gouvernance de l'entreprise.

Au cours des prochaines années, à mesure que les activités et l'environnement opérationnel de notre entreprise évolueront, nous nous engageons à mener des évaluations continues des risques en matière de droits humains, le cas échéant, et à utiliser ces enseignements pour renforcer et mettre à jour nos politiques, normes et processus internes.

IV. Traiter les risques liés à l'esclavage moderne.

La mise en œuvre effective des engagements d'Opella en matière de droits humains et de devoir de vigilance repose sur diverses actions, allant du renforcement des capacités à l'atténuation des risques opérationnels. Ces actions sont déployées à l'échelle d'Opella (y compris en ce qui concerne nos activités en Australie et au Royaume-Uni) et sont gérées au niveau mondial.

Nos collaborateurs.

Sur la base de notre évaluation des risques, notre propre main-d'œuvre est exposée à un risque relativement faible d'atteintes aux droits humains, telles que l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants.

Pour atténuer les risques potentiels, nous avons mis en œuvre une série de mesures préventives, pilotées par les équipes Ressources humaines (People & Culture). Tous les collaborateurs d'Opella font l'objet d'un contrôle approfondi de leurs antécédents, qui inclut la vérification de leur identité, de leurs qualifications et de leurs antécédents professionnels, comme condition préalable à leur embauche. Nous effectuons des audits réguliers pour les collaborateurs ayant un statut de résident temporaire et veillons au respect de la législation nationale sur le salaire minimum, garantissant que chacun d'entre eux perçoit au moins le salaire minimum légal. Comme indiqué ci-dessous, tous les collaborateurs ont également accès à notre canal « Speak Up » qui leur permet de signaler toute préoccupation, notamment en ce qui concerne les conditions de travail.

Notre chaîne d'approvisionnement.

Nous cherchons à adopter une approche globale et proactive pour réduire les risques liés aux fournisseurs, en intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à chaque étape de leur cycle de vie, depuis la sélection et l'intégration jusqu'à la gestion continue des relations. Cela nous aide à gérer un large éventail de risques.

Notre approche comprend :

- Le renforcement de la sélection des nouveaux fournisseurs grâce à un programme numérique d'évaluation de la durabilité (ESGiT) et le traitement des points critiques liés aux droits sociaux et aux droits humains.
- L'exigence pour tous les fournisseurs de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs, qui inclut le respect du droit du travail.
- La surveillance continue des fournisseurs au moyen de questionnaires d'auto-évaluation EcoVadis, d'audits HSE réalisés par des tiers selon une approche basée sur le risque et suivant la grille d'audit de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI), ainsi que de plans d'action correctifs assortis d'un calendrier et d'un suivi en cas de non-conformité à nos exigences. En 2025, nous nous sommes concentrés sur l'examen des notes obtenues par les fournisseurs opérant dans des pays à haut risque, au regard des critères relatifs au travail et aux droits humains, ainsi que sur la collaboration avec ces derniers afin d'accroître leur capacité à gérer les risques liés à ces enjeux. Bien que les audits ne couvrent pas directement l'esclavage moderne, ils nous ont permis d'avoir une visibilité sur les conditions de travail dans les sites audités.

Nous intégrons progressivement des critères relatifs aux droits humains dans nos processus d'achats et dans la gestion de nos fournisseurs, notamment en renforçant l'auto-évaluation et en intégrant des considérations spécifiques supplémentaires relatives aux droits humains à notre programme d'audit. Cette démarche s'inscrit dans un processus continu et repose sur une étroite collaboration avec les fournisseurs pour favoriser l'amélioration continue et créer de la valeur partagée.

Nous nous efforçons d'acheter nos principales matières premières auprès de fournisseurs engagés dans une démarche de durabilité. Ces fournisseurs doivent être en mesure de démontrer qu'ils prennent des mesures significatives pour gérer les risques liés à l'esclavage moderne et aux droits humains au sens large, en s'appuyant sur des certifications externes largement reconnues, le cas échéant.

Formation interne.

Tous les collaborateurs reçoivent une formation obligatoire sur le Code de conduite d'Opella, notamment sur le chapitre consacré à l'engagement de l'entreprise à protéger les droits humains de tous, incluant les collaborateurs, les partenaires et les communautés. Les collaborateurs sont également formés sur les canaux qu'ils peuvent utiliser pour signaler des inquiétudes concernant des violations potentielles des droits humains.

À l'occasion de la Journée internationale des droits humains 2025, l'équipe de développement durable du siège a organisé une session de sensibilisation interne axée sur les principes fondamentaux des droits humains, les applications sectorielles et des exemples de la manière dont

chaque employé contribue à l'engagement d'Opella en faveur du respect des droits humains dans l'ensemble de ses activités. L'événement a été complété par un contrôle des connaissances à l'échelle de l'entreprise portant sur les risques, les politiques et les mesures pratiques en matière de droits humains.

À l'avenir, nous souhaitons intensifier nos efforts pour développer les connaissances en matière de droits humains dans les différentes fonctions jouant un rôle crucial dans la défense et la promotion des droits humains tout au long de la chaîne de valeur, telles que l'approvisionnement.

Engagement et collaboration.

Nous nous engageons activement auprès de groupes industriels, d'organisations d'experts et d'initiatives multipartites pour faire progresser notre devoir de vigilance en matière de droits humains. Nos principales collaborations comprennent la participation au groupe de travail sur les droits humains de Business for Social Responsibility (BSR), au PSCI et au Pacte mondial des Nations unies. Ces partenariats nous permettent de partager les meilleures pratiques, de renforcer notre approche et d'amplifier notre impact sur les risques liés aux droits humains dans l'ensemble du secteur. Comme indiqué ci-dessus, nous pouvons également dialoguer avec des parties prenantes externes telles que des groupes de la société civile, des représentants des travailleurs et des investisseurs, le cas échéant, pour éclairer notre gestion des risques liés aux droits humains, y compris l'évaluation des risques.

Mécanisme de signalement et remédiation.

L'accès à un recours est un principe fondamental des droits humains. Dans la mesure du possible, nous nous engageons à fournir ou à favoriser un accès efficace à un mécanisme de signalement pour tous les détenteurs de droits potentiellement concernés.

Dans le cadre de ses activités, Opella promeut une culture d'ouverture et de transparence, permettant à chacun de s'exprimer en toute confiance sans crainte de représailles. Nous encourageons nos collaborateurs à faire part de leurs préoccupations à leurs supérieurs, à l'EBI ou aux Ressources humaines (People & Culture), qui feront remonter le signalement de manière appropriée. Nous mettons également notre canal de signalement Speak Up à la disposition d'autres parties prenantes que nos collaborateurs, comme indiqué ci-dessous.

Canal de signalement Speak Up.

Les collaborateurs, les sous-traitants, les partenaires commerciaux, les fournisseurs ou les travailleurs de la chaîne de valeur peuvent faire part de leurs préoccupations concernant une mauvaise conduite, un non-respect ou tout comportement non conforme à notre Code de conduite par l'intermédiaire du canal de signalement Speak Up (<https://speakup-opella.whisppli.com/report>), accessible via Opella.com. Ils peuvent le faire de manière anonyme, si la législation locale l'autorise. Toutes les enquêtes sont menées conformément aux principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité, de proportionnalité, d'intégrité et d'équité.

Au 31 décembre 2025, aucun cas confirmé d'esclavage moderne, de travail forcé ou de travail des enfants n'avait été signalé via le canal Speak Up.

Enquête « Your Voice ».

Alors que Speak Up est un outil destiné aux collaborateurs et aux parties prenantes de la chaîne de valeur, Your Voice est l'enquête d'engagement interne d'Opella destinée aux collaborateurs. Réalisée chaque année en 19 langues via une plateforme tierce sécurisée, elle permet un retour d'information en temps réel et un plan d'action au niveau de l'équipe. Les résultats de l'enquête éclairent à la fois les décisions globales et les améliorations locales et sont examinés par la direction. Parallèlement, nous encourageons les collaborateurs à exprimer et faire valoir leurs besoins par l'intermédiaire des comités d'entreprise, des commissions et de la représentation syndicale, le cas échéant.

Remédiation.

Lorsqu'Opella identifie qu'elle a causé ou contribué à des atteintes aux droits humains, tels que l'esclavage moderne, le travail des enfants ou le travail forcé, nous nous engageons à y remédier par le biais de processus légitimes et en conformité avec les normes internationales. Nous pouvons également choisir de jouer un rôle dans la remédiation lorsque nous identifions que nous sommes directement liés à des atteintes aux droits humains. Nous nous engageons à veiller à ce que l'accès à la réparation ne soit pas entravé et à trouver des solutions pour les groupes à risque, marginalisés ou vulnérables, qui peuvent être touchés de manière disproportionnée par les atteintes aux droits humains et qui peuvent rencontrer des obstacles dans l'accès à la réparation.

V. Évaluer l'efficacité de nos actions.

Opella suit actuellement les indicateurs suivants, au niveau global, pour contrôler l'efficacité de son approche en matière de droits humains :

- Nombre total d'alertes reçues, par catégorie.
- Nombre total de cas avérés.
- Pourcentage de nos fournisseurs à risque/clés qui ont fait l'objet d'une évaluation de durabilité.

Les résultats de 2025 peuvent être consultés dans notre rapport annuel sur le développement durable.

Nous nous attachons à adopter une approche d'amélioration continue pour évaluer notre efficacité. Il s'agit notamment de renforcer notre processus en définissant et en suivant de nouveaux indicateurs de performance, à la fois en interne et sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, afin de mesurer efficacement les progrès et l'impact de nos initiatives.

Approbations.

Australie.

Conformément à la *loi australienne sur l'esclavage moderne de 2018* (Commonwealth), la présente déclaration a été validée par le conseil d'administration d'**Opella Healthcare Australia Pty Ltd.**



Signé par **Lee Coomber**,
Directeur Général.
Opella Healthcare Australia Pty Ltd.
11 mai 2026

Royaume-Uni.

Conformément à la loi britannique sur l'esclavage moderne de 2015 (*UK Modern Slavery Act 2015*), la présente déclaration a été approuvée par le conseil d'administration d'**Opella Healthcare UK Ltd.**



Signé par **Nick Linton**,
Directeur Général.
Opella Healthcare UK Ltd.
19 mai 2026