

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021



Ensemble, au delà de la santé animale



SOMMAIRE

AVANT PROPOS	03
1 - DÉPLOYER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE	04
1.A / Notre démarche RSE : des engagements ciblés et suivis	04
1.B / Notre modèle d'affaires	05
1.C / Nos risques et opportunités extra-financiers	06
2 - CROIRE EN NOS COLLABORATEURS POUR ACCOMPAGNER LA CROISSANCE	07
2.A / Santé et intégrité physique de nos collaborateurs	08
2.B / Autonomie, responsabilité et développement des collaborateurs	11
2.C / Qualité du dialogue social	13
3 - MAINTENIR LA CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES	14
3.A / Qualité et sécurité des produits	15
3.B / Achats responsables	16
3.C / Ethique et bien-être animal	19
4 - RÉDUIRE NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT	23
4.A / Mise en place des gouvernances RSE et HSE	24
4.B / Bilan carbone, consommations et déchets	24
4.C / Audits environnementaux	25
5 - RESPECTER LES DROITS HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES	26
5.A / Données personnelles	27
5.B / Droits humains	28
6 - GARANTIR L'ÉTHIQUE ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION	29
6.A / S'engager pour l'éthique des affaires et l'anticorruption	30
6.B / Promouvoir les règles et la culture d'éthique et d'anticorruption	30
6.C / Prévenir les risques et investiguer les sujets d'éthique et de corruption	31
7 - TABLE DE CONCORDANCE	32
8 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE	33
9 - AVIS DE L'OTI	35

AVANT-PROPOS

Conformément à l'article L.225- 102-1 du Code de commerce, la présente déclaration de performance extra-financière présente le modèle d'affaires du Groupe (section 1.b), ses principaux risques extra-financiers (section 1.c) ainsi que les politiques appliquées pour prévenir ces risques et leurs résultats.

La réalisation de cette DPEF est sous la responsabilité du département éthique et conformité et la direction des affaires institutionnelles et de la communication.

La conformité et la sincérité des informations contenues dans la présente DPEF sont vérifiées par un organisme tiers indépendant accrédité (section 9).

Au-delà d'une obligation réglementaire, la DPEF est pour Ceva un outil de pilotage de ses impacts extra-financiers. Elle rassemble les initiatives des différentes activités du Groupe et de ses filiales locales et rend compte du niveau de performance du Groupe au regard de sa stratégie appliquée au domaine de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE).



1. DÉPLOYER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

1.A NOTRE DÉMARCHE RSE : DES ENGAGEMENTS CIBLÉS ET SUIVIS

Ceva est historiquement engagé pour ses fondamentaux : les collaborateurs, la qualité et le bien-être animal

Ceva a identifié depuis plusieurs années les enjeux de durabilité fortement liés à son modèle d'affaires et à sa stratégie. Ainsi, le Groupe mène une politique de ressources humaines bien ancrée pour la santé et la sécurité des collaborateurs, leur développement et la qualité du dialogue social. De même, Ceva encadre depuis toujours la qualité et la sécurité des produits à la mesure de l'importance stratégique de l'enjeu. Ceva a également adopté depuis plusieurs années une approche proactive sur le bien-être animal.

2018 – début 2020 : éthique, conformité et cartographie des risques assurent le socle de la démarche RSE

En 2018, Ceva a adopté son Code d'éthique et de bonne conduite et a conçu son premier rapport RSE. L'année suivante, le Groupe a initié un dispositif pour la sécurité des données personnelles, afin de se conformer aux obligations relatives au règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).

Début 2020, Ceva a réalisé une première analyse de ses risques extra-financiers, au regard de leurs impacts sur son activité et sur ses parties prenantes et de leur probabilité d'occurrence. Le Groupe a conçu en 2020 sa première Déclaration de performance extra-financière au titre de l'exercice 2019, présentant les politiques et démarches pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ses risques extra-financiers. Enfin, Ceva a amélioré sa démarche de définition et de reporting d'indicateurs de performance. De ce fait plusieurs indicateurs de performance ont été publiés dans ce rapport (en 2020) et le travail de structuration pour l'ensemble des risques s'est poursuivi.

2020 : Ceva effectue sa « transition RSE » dans le contexte de la crise de la Covid-19

L'année 2020 a été marquée par la pandémie et les actions que Ceva a mises en place pour protéger les collaborateurs et leurs familles, et participer à la solidarité territoriale. La crise a mis en action les valeurs du Groupe et a enclenché des transversalités pleines de sens entre les équipes.

Certaines transformations, déjà engagées par Ceva, ont été accélérées par la situation inédite. Par exemple, les changements de modes de travail requis par prévention sanitaire

ont participé à renforcer la culture d'autonomie et de responsabilité. Parmi les autres grandes avancées de 2020, Ceva a renforcé la gouvernance de sa politique de bien-être animal, en travaillant à une charte et à la constitution d'un réseau de responsables dédiés.

Cette année de transition a propulsé Ceva dans le « monde d'après ». 2020 est en effet le premier exercice sur lequel le Groupe a publié ses indicateurs clés de performance extra-financière et son bilan carbone sur les scopes 1 et 2 : leurs valeurs ont servi de référence pour compléter et approfondir les objectifs que Ceva s'est fixés et les progrès des années à venir.

Ceva renforce sa démarche RSE par de nouveaux engagements en 2021

Le bilan carbone sur les scopes 1 et 2 a été étendu à l'ensemble du groupe en 2021 et Ceva a aussi travaillé à l'élaboration du bilan carbone des émissions indirectes sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (scope 3). Les premiers résultats qui arriveront au premier trimestre 2022 permettront au Groupe de cartographier ses impacts indirects majeurs afin d'y concentrer ses efforts pour le futur. Ceva souhaite également renforcer son engagement environnemental, afin de limiter les impacts de ses activités sur l'environnement. Le Groupe travaille à donner plus de visibilité et d'élan à sa politique pour le bien-être animal. L'entreprise souhaite inscrire la durabilité et le développement durable au cœur de ses activités. Cette volonté s'est notamment traduite par la création d'un nouveau poste au Comité Exécutif de direction qui couvre les activités RSE. En 2022, Ceva entend se doter d'objectifs clairs de réduction inscrits dans un horizon temps réaliste.

Des réseaux thématiques et experts RSE

Plusieurs équipes et communautés animent les différentes politiques et démarches RSE : les équipes HSE (hygiène, sécurité, environnement), les équipes des ressources humaines, le département éthique et compliance, les responsables qualité, les comités éthiques locaux sur le bien-être animal, la déléguée à la protection des données au niveau du Groupe (DPO) et son réseau de correspondant pour la sécurité des données personnelles.

En 2019, Ceva a constitué une équipe chargée du reporting RSE et un réseau de correspondants. L'équipe met en place la démarche et les outils de reporting extra-financier. Elle coordonne les campagnes de reporting, recense les avancées et faits marquants sur chaque sujet et accompagne le rapport des indicateurs clés. Enfin, elle met en perspective les différents sujets pour leur donner de la visibilité et accompagner la fixation d'objectifs chiffrés.

1.B NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Nos atouts

Abondance et diversité des talents

plus de **6300** collaborateurs dont **46%** de femmes

- Industriel : 37%
- I & D : 11%
- Commercial : 39%
- Autres : 14%

Force d'innovation et d'industrialisation

15 sites de I&D¹

100 M€ investis en I&D en 2021

28 sites de production²

Robustesse de nos approvisionnements

Des **matières premières actives**

- sérums, diluants, excipients –
- des consommables et des prestations

24 000 fournisseurs

771 M€ d'achats réalisés en 2021³

Chaîne de distribution

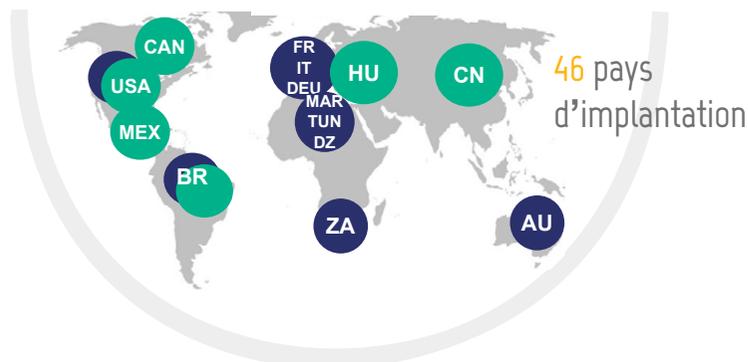
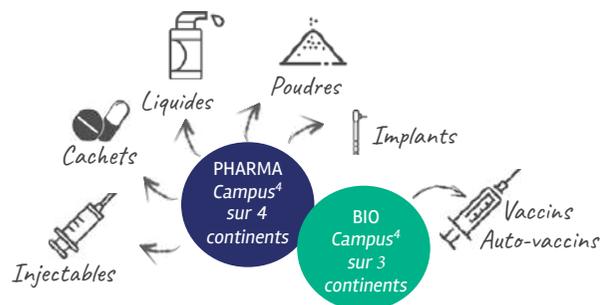
internationale et multimodale

Distributeurs, coopératives et revendeurs (magasins spécialisés, e-commerce)

Synergie partenariale

avec nos actionnaires et investisseurs, les agences réglementaires, nos filiales et nos sous-traitants

Ensemble, au delà de la santé animale



Notre valeur créée

Leader français et n°5 mondial de la santé animale



Volailles



Animaux de compagnie



Porcs



Ruminants

CA 2021 : 1,4 Md€

Présence commerciale dans **110** pays

Performance RSE

79,8% d'égalité salariale hommes-femmes

96,5% d'employés ont suivi une formation en 2021⁵

54 kT CO₂ eq émissions scope 1 et 2

Utilisateurs des produits et services :

vétérinaires, éleveurs agricoles, propriétaires d'animaux de compagnie

Partage d'expertise

Digitalisation : site internet & applications
Partenariats commerciaux et scientifiques

Vers une croissance soutenue et équilibrée entre le traitement et la prévention



¹ hors CRO (Contract Research Organization) partenaires

² sites industriels et sites d'auto-vaccins

³ hors acquisitions d'usines

⁴ Campus : site concentrant à la fois des activités de R&D et de production. ⁵ périmètre France

1.C NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS

En janvier 2020, Ceva a défini les risques extra-financiers associés à son modèle d'affaires : risques sociaux, environnementaux, sociétaux, liés aux droits humains et à la corruption. Le département éthique et conformité et la direction du risque les ont conjointement analysés. Ils ont ainsi retenu dix risques majeurs, pour leur pertinence et leur impact au regard des activités du Groupe.

Nos principaux risques extra-financiers

Thème	Risque	Enjeu	Politique et indicateurs
2 - SOCIAL			
Santé et sécurité des collaborateurs	Défaut de protection de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs sur le lieu de travail.	Garantir l'intégrité physique et morale des collaborateurs et réduire le nombre d'accident sur le lieu de travail donc le nombre d'arrêt de travail.	2.A
Développement des compétences de nos collaborateurs	Gestion inadaptée des compétences des collaborateurs conduisant à un manque d'adhésion et un affaiblissant la mise en œuvre de la stratégie	Aligner la définition des métiers, la gestion des carrières et des compétences ; favoriser la formation professionnelle.	2.B
Dialogue social	Détérioration du dialogue social entre l'employeur et les collaborateurs.	Promouvoir le dialogue social afin d'éviter un climat de tensions sociales.	2.C
3 - SOCIÉTAL			
Qualité et sécurité des produits	Défaut de qualité et de sécurité de nos produits.	S'assurer de la qualité et de la sécurité des produits à tous les stades de leur cycle de vie afin d'éviter les risques sur la santé des animaux et des hommes (inefficacité, dangerosité)	3.A
Achats responsables	Ne pas appliquer les principes de la Charte « Relations Fournisseurs Responsables » à laquelle Ceva est engagée.	S'assurer que les 10 engagements de la Charte soient bien appliqués dans les process Achats.	3.B
Éthique et bien-être animal	Non-respect du bien-être animal dans le cadre de nos activités.	Renforcer les standards et politiques en matière de respect du bien-être animal.	3.C
4 - ENVIRONNEMENT			
Empreinte environnementale	Manque de maîtrise des impacts environnementaux.	Diminuer les rejets dans l'air, l'eau et les sols.	4
5 - DROITS HUMAINS			
Données personnelles	Défaut de protection des données personnelles des collaborateurs, clients et actionnaires.	Assurer la protection des données personnelles et détecter les manquements pouvant amener à leur exploitation frauduleuse ou leur perte.	5.A
Droits humains et droits du travail	Défaut de protection des droits humains des collaborateurs et de maîtrise des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement	Prévenir toute violation des droits humains; Prévenir les risques liés aux violations des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.	5.B
6 - ÉTHIQUE			
Éthique des affaires	Non-conduite des affaires dans le respect de principes d'intégrité et des lois relatives à la corruption.	Détecter et prendre les mesures de prévention pour éviter des actes contraires à l'éthique des affaires.	6



SOCIAL

2.

CROIRE EN NOS COLLABORATEURS POUR ACCOMPAGNER LA CROISSANCE

Ceva s'appuie sur ses équipes pour mettre en œuvre son ambition de croissance. La sécurité et le bien-être des collaborateurs sont les prérequis d'une relation de respect et de confiance dans laquelle s'inscrit le projet d'entreprise. Ceva veille scrupuleusement à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail sain et sécurisé. Cette exigence s'est manifestée dans de multiples actions au cours de la crise sanitaire. Cette année inédite a également porté un nouvel éclairage sur le deuxième axe de la politique de ressources humaines de Ceva : le développement des collaborateurs. En effet, le bouleversement des modes de travail a conforté la diffusion d'une culture d'autonomie et de responsabilisation. Enfin, Ceva encourage le dialogue social comme une démarche constructive d'un projet d'entreprise partagé.



2.A SANTÉ ET INTÉGRITÉ PHYSIQUE DE NOS COLLABORATEURS

Ceva s'engage à mettre tout en œuvre pour garantir un environnement de travail sûr et sain pour ses salariés et ses partenaires. Le Groupe rappelle cet engagement dans son Code d'éthique et de bonne conduite et stipule la responsabilité de chacun dans la bonne santé et la sécurité de tous, collaborateurs et tiers.

Ceva s'engage en particulier à :

- La préservation de la santé et de la sécurité des employés : formation et information des collaborateurs, accords de protection sociale, mesures de prévention telles que l'examen médical périodique, l'étude ergonomique des postes de travail, la prévention de la pénibilité, la prévention des accidents du travail, etc. ;
- Les conditions de travail : l'environnement, le matériel, l'ergonomie, l'aménagement des espaces de travail, etc. ;
- La prévention du harcèlement sexuel et moral, et de la violence au travail ;
- La prévention des risques psychosociaux.

Prévention et solidarité autour de la crise sanitaire

Afin de protéger les collaborateurs de la pandémie de la Covid-19 et de poursuivre son activité dans les meilleures conditions sanitaires, Ceva a mis en place un ensemble d'actions :

- Des mesures de prévention pour éviter la propagation de l'épidémie sur le lieu de travail : contrôle volontaire des températures corporelles, distribution de masques, de gels et de produits désinfectants, distanciation des emplacements de travail, limitation des effectifs dans les espaces partagés, consignes de ventilation des locaux, et protocole encadrant les visites de tiers ;
- Un protocole sur la conduite à tenir en cas de contamination ou pour les cas contacts, incluant notamment le soutien des collaborateurs et de leurs familles (mise en place d'un fond de solidarité géré par des commissions) ;
- La mise en place du télétravail à temps partiel, le déploiement des outils nécessaires aux bonnes conditions de télétravail et un usage renforcé des réunions en distanciel ;
- Des initiatives solidaires : production de gel, distribution de masques et de gels aux familles des collaborateurs, à des clients et à des hôpitaux, et de petit matériel (blouses, charlottes...) au personnel soignant.

Le département gestion des risques a animé le plan de prévention des risques de la Covid-19 avec la collaboration étroite des responsables HSE (hygiène, sécurité, environnement) de chaque site et le support des équipes des ressources humaines.





Maîtrise des risques santé et sécurité sur les campus et les sites industriels

Ceva s'appuie sur une énumération des risques sectoriels principaux pour la santé et sécurité auxquels sont exposés les collaborateurs. Ceux-ci sont principalement de deux natures :

- risque lié à la manipulation de produits chimiques ;
- risque physique lié à la mécanique des machines en production ou en laboratoire, à la vapeur sous haute pression ou à la manutention de charges lourdes.

La santé et la sécurité des collaborateurs sur les campus et les sites industriels sont sous la responsabilité de la direction industrielle. Localement, les équipes HSE (hygiène, sécurité, environnement), internes ou externes, sont en charge de : la prévention des risques HSE, la conformité aux réglementations, la mise en place de la sécurité, la sensibilisation et la formation des salariés.

Ceva rassemble les responsables HSE des sites de production dans le monde en une communauté HSE. Celle-ci se rassemble bi-mensuellement sous le pilotage de la direction industrielle et partage ses outils et ses bonnes pratiques par une interface dédiée. Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sont suivis au niveau des campus et des sites et consolidés au niveau du Groupe. Les résultats des campus et des sites et les plans d'action attendants sont inclus dans la revue mensuelle de performance des campus. Les indicateurs consolidés sont analysés mensuellement par le comité exécutif lors des revues de performance.

En 2021, le périmètre de suivi des indicateurs de santé et sécurité a été étendu à l'ensemble des effectifs du Groupe (vs en 2020 qui couvrait les activités GMSQ).

Culture de prévention des accidents

Ceva vise le « zéro accident ». Au-delà des investissements techniques pour la sécurité et des mesures organisationnelles, le Groupe développe une culture de prévention des accidents.

Depuis 2010, les trois sites français situés à Laval, Loudéac et Libourne ont adhéré progressivement au programme de formation Playsafe. Il utilise plusieurs leviers de prévention - techniques, organisationnels, managériaux et comportementaux - et mobilise les compétences et le comportement de chacun, collaborateurs et managers, pour les impliquer et les responsabiliser.

Audits industriels Hygiène, Sécurité, Environnement (« HSE »)

La direction du risque a établi un programme d'audits HSE de ses sites, réalisés par un expert indépendant et international. Depuis 2017, onze (11) audits ont couvert les sites les plus stratégiques. Interrompue en 2020 par la crise de la Covid-19, la campagne d'audit reprendra dès que les conditions sanitaires le permettront.

La direction du risque mène également des audits internes avec une vigilance accrue sur le risque incendie et le respect des plans d'urgence. Chaque site est audité en moyenne tous les 3 ans. La campagne d'audit a également été interrompue depuis 2020 par la crise de la Covid-19.

Enfin, la direction du risque suit les actions correctives prises au regard des conclusions des audits et en reporte à la direction industrielle et au management du risque.



Conditions de travail et bien-être

Ceva considère que l'adhésion au projet d'entreprise et le bien-être des collaborateurs sont facteurs d'engagement, et donc de performance collective.

De plus, le groupe est convaincu que c'est la connexion avec l'ensemble des collaborateurs et la qualité du dialogue au niveau local qui permettent d'être au plus près des préoccupations de tous, et ainsi de mieux y répondre, ensemble.

Ceva a donc décidé de consulter régulièrement ses collaborateurs afin de prendre le pouls de l'organisation et de co-construire des plans d'action pour améliorer l'expérience salariée, notamment autour des conditions de travail et du bien-être.

Dès 2017, une grande enquête de satisfaction et d'engagement des collaborateurs, appelée « We Share », a été conduite au niveau groupe. Les résultats de la première édition ont permis de réorienter la stratégie RH du groupe autour de six grandes priorités : améliorer l'accueil des nouveaux entrants, clarifier les standards par métiers, renforcer les dispositifs de développement des compétences, fluidifier la communication, améliorer les conditions de travail, renforcer la reconnaissance individuelle et collective. Cette démarche collaborative et inclusive, emblématique du « travailler ensemble » a donné lieu à une restitution mondiale complétée de présentations locales des résultats et d'ateliers d'approfondissement.

Avec la crise sanitaire, Ceva a reporté la réédition de cette enquête d'engagement globale, initialement programmée pour 2020. Le Groupe a privilégié des enquêtes de satisfaction au format plus court, centrées sur le ressenti des équipes en période de la Covid-19, la gestion de la crise et la mise en place de nouvelles façons de travailler. Ainsi, trois enquêtes « Pulse » au printemps 2020, en janvier 2021 puis en décembre 2021 ont interrogé les collaborateurs sur leur anxiété et la gestion de la crise Covid par l'entreprise (satisfaction vis-à-vis de la communication du groupe, perception de la réponse collective du groupe, etc.) et ont encouragé leur retour d'expérience. En complément, les deux enquêtes de 2021 ont mis l'accent sur la mise en place du télétravail et son impact sur les collaborateurs, ainsi que sur les objectifs sociétaux que l'entreprise pourrait se fixer. Ces retours, qui viennent notamment conforter le souhait de poursuivre l'engagement sociétal et environnemental de Ceva et le déploiement de nouvelles façons de travailler (travail à distance, collaboration, management à distance...), apportent des pistes de réflexion pour mieux les accompagner.

Ceva souhaite poursuivre cette dynamique et ancrer cette culture du dialogue au cœur de son ADN afin d'en faire un véritable levier d'amélioration continue et d'engagement.

Indicateurs de performance

	2020	2021
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1) *	7,3	3,1
Taux de gravité des accidents du travail (TG) *	0,16	0,07

*Le périmètre de 2020 couvrait les sites industriels de Juatuba, Paulinia, Campinas, Huadu, Ebvac, Libourne, Laval, Loudeac, Budapest, Lenexa, Cavriago, Porto Empedocle, Cuernavaca, Verona. Ceci couvre les employés et intérimaires des 17 sites industriels et campus sous la tutelle de la direction GMSQ, représentant 42% des employés et intérimaires du Groupe en 2020.

En 2021, Ceva a largement élargi le périmètre de cet indicateur puisqu'il couvre désormais l'ensemble des employés permanents du Groupe (excluant les intérimaires).





2.B AUTONOMIE, RESPONSABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

L'ambition de croissance de Ceva s'appuie sur la capacité des collaborateurs à entreprendre et à collaborer. Elle est portée par leur engagement et leur développement. La différence de Ceva sur le marché reflète également leur savoir-être, orienté vers la création de solutions et centré sur les clients.

La stratégie de Ceva est déployée par une direction et un management qui ont la responsabilité d'emmener leurs équipes vers le développement des compétences dites "best in class", de créer les conditions d'une autonomie performante et d'élargir les sphères de responsabilité de chacun. Les dirigeants et les managers de Ceva sont un maillon essentiel pour l'attractivité, la fidélisation, la performance et le développement des équipes.

C'est pourquoi Ceva accompagne le développement des compétences de tous : collaborateurs, managers et dirigeants. En 2021, Ceva a renforcé sa culture métier sur la base des 24 nouvelles typologies d'emploi créées en 2020 et impulsé de nouveaux modes de travail dont les fondations sont l'autonomie et la responsabilité.



Diffuser une culture d'autonomie et de responsabilité

Ceva promeut l'autonomie et la responsabilisation. En 2021, Ceva a renforcé cette culture en encourageant les pratiques de travail à distance et autonomes notamment dans certains laboratoires (à moindre échelle que les bureaux) et en dynamisant les interactions au-delà du travail en mode projet avec la création de communautés de travail à distance.

Après avoir défini les rôles, les responsabilités et les compétences techniques des 24 familles d'emplois dans l'ensemble des métiers, Ceva a déterminé des nouveaux standards de responsabilité, compétences techniques et comportementales ambitieux permettant aux collaborateurs de s'épanouir et de se développer dans leur emploi, et également de renforcer leur employabilité. L'intégralité de la gestion des compétences et du recrutement, du développement des talents a été revue dans le cadre des plus hauts standards du marché sous la direction de la direction des ressources humaines avec l'aide des directeurs des familles métiers. Pour cette revue, des salariés des familles métiers ont participé afin de prendre en compte la réalité du terrain.

Accompagner les parcours individuels

Ceva a mis en place un parcours individualisé pour le développement des compétences et des carrières. L'entretien annuel de maîtrise du poste porte sur les responsabilités, et les compétences comportementales et techniques. À sa suite, les collaborateurs coconçoivent avec leurs managers leur plan de développement, qui acte leurs souhaits de carrière, de mobilité et leurs besoins de formation. Au-delà de ces temps forts, la culture de Ceva encourage la pratique du feedback individuel tout au long de l'année dans le cadre de réunions régulières avec les managers.

Identifier les potentiels et prévoir les mouvements à l'échelle du Groupe

La direction des ressources humaines identifie les compétences nécessaires au Groupe à moyen et long terme. Dotée d'une vision prospective des métiers, elle anticipe les évolutions stratégiques. Elle élabore les programmes de développement des compétences et les plans de formation.

Lors des revues annuelles du personnel, Ceva passe en revue les talents et les compétences de chacun des collaborateurs. Le Groupe peut ainsi proposer des opportunités d'évolution et de carrière à chacun, dans une dynamique de développement collectif. À la suite de cette revue générale, Ceva élabore des plans individuels de développement pour les talents émergents, les hauts potentiels et les successeurs des postes clés ou critiques. Les comités de carrière, mis en place en France en 2021, assurent un suivi régulier de ces plans de développement. Ils seront déployés dans l'ensemble du Groupe entre 2022 et 2024.



Accompagner les managers et les dirigeants à faire grandir leurs équipes

Les projets d'évolution sont confortés par des propositions de coaching et de mentoring et par deux programmes de formation à l'attention des cadres : « We lead », pour le top 100 des dirigeants, et « We manage » pour les managers. En 2021, Ceva a déployé dans tous les pays le module « We manage the new normal » sur la gestion des équipes dans le cadre de nos nouveaux modes de travail fondés sur l'autonomie et la responsabilité.

De plus, en 2021, la direction des ressources humaines a déployé un livret d'accompagnement au management. Celui-ci présente en détail les pratiques managériales de Ceva et expose les attentes du Groupe sur les qualités d'encadrement. Il présente les processus dont les managers et dirigeants disposent pour accompagner leurs équipes à développer leurs compétences et à évoluer au sein de Ceva, notamment :

- l'entretien annuel portant sur les responsabilités, les compétences et les objectifs individuels ;
- le plan de développement, incluant les souhaits de carrière, de mobilité et les besoins de formation ;
- le développement d'une culture du feedback continu, et d'un feedback réciproque entre les managers et leurs équipes.

Indicateurs de performance

	2020	2021
Taux de rotation du personnel (sur démission)	11,5%	10,8%
Pourcentage d'employés ayant reçu une formation durant l'année - périmètre France *	90,2%	96,5%

*Pour l'indicateur portant sur la formation, le périmètre couvre les sites français de Libourne, Laval et Loudéac, représentant 21% de l'effectif du Groupe, dans la mesure où les chiffres groupe seront intégrés à l'outil Groupe Rh et de formation PeopleCloud en 2022. De plus, les formations prises en compte sont celles déployées localement ainsi que la formation sur la discrimination et le harcèlement déployée au niveau du Groupe.



2.C QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Ceva respecte la liberté d'association et reconnaît le droit de négociation collective sur toute sa chaîne de valeur : en interne et chez ses fournisseurs (section 5.b).

Le dialogue social est une démarche constructive, qui contribue à la performance économique et au développement des collaborateurs de Ceva. Fondé sur une relation responsable, de confiance et de performance, ce dialogue aboutit à des solutions adaptées et pragmatiques. Ceva accompagne la formation des partenaires sociaux afin de soutenir un dialogue social de qualité.

Dans les pays où Ceva est implanté, le dialogue social porte à minima sur le bien-être au travail, le développement des compétences, la santé et la sécurité. Des délégués syndicaux ou du personnel travaillent de manière collaborative avec les directions de différentes entités représentant ainsi 68% des collaborateurs du Groupe. Cet indicateur a été calculé dans le cadre d'une enquête menée auprès des responsables RH via l'envoi d'un questionnaire.

Ce dialogue largement répandu au sein du Groupe permet ainsi d'accompagner les transformations de l'entreprise et de gérer les ressources humaines de manière responsable, concertée et adaptée aux contextes économiques et sociaux locaux.

Si tous les partenaires sociaux et les directions se sont focalisés sur l'accompagnement de la crise sanitaires ces deux dernières années, des travaux de fonds ont été engagés ou poursuivis dans certaines entités.

Par exemple, en Allemagne, les discussions sur la refonte du système de performance et de rémunération ont été engagées. En Hongrie comme en Inde, ces sujets sont régulièrement discutés avec les partenaires sociaux. En France, la démarche de dialogue social est ponctuée de réunions de travail régulières, et de la revue bisannuelle de la performance économique et sociale et de la stratégie du Groupe. Au Brésil, le dialogue et la co-construction sociale ont abouti à l'élaboration d'un programme de partage des bénéfices de l'entreprise.

Indicateur de performance

Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel ou syndical

2020 : NA

2021 : 67,6 %





SOCIÉTAL

3.

MAINTENIR LA CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES

Le Groupe développe, fabrique et commercialise des produits de santé ainsi que des équipements permettant de prévenir et de guérir les pathologies et d'améliorer le bien-être et la santé des animaux. La durabilité de nos approvisionnements, la qualité et la sécurité de nos produits sont des enjeux prioritaires afin de garantir aux propriétaires d'animaux, aux éleveurs et aux vétérinaires la disponibilité de produits efficaces, sans conséquence négative sur la santé et conçus dans le respect du bien-être animal.



3.A QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS

La qualité reflète l'expertise de Ceva et assure la satisfaction de ses clients. Elle est un avantage concurrentiel auquel Ceva attache une importance stratégique.

Une organisation dédiée à la qualité

L'organisation Qualité Ceva s'est vue renforcée au travers de communautés (AQ Systèmes, Stérilité, Communauté des Laboratoires et Communautés des AQ en filiales commerciales), de la définition des familles métiers et la mise en place de réunions d'équipes quotidiennes sur les campus ou de réunions de communautés pour garantir la conformité des produits fabriqués et/ou vendus par Ceva durant les phases de développement, de fabrication, de distribution et de commercialisation des produits. Le Groupe répond aux plus hauts standards en matière de qualité, sécurité et efficacité applicables tout au long du cycle de vie des produits.

La direction qualité poursuit le déploiement de la stratégie Qualité, via la mise en place de processus globaux (audit, libération des lots, rappels de lots...) applicables aux différents départements et entités du Groupe. Elle assure l'harmonisation des principes qualité, la formation des équipes et le développement de la digitalisation de ces processus.

À l'échelle des campus et des pôles, les responsables qualité ont pour rôle de mettre en place les bonnes pratiques de la qualité au sein de leurs périmètres en assurant leur alignement avec les processus corporate : appliquer les standards internes et la réglementation, garantir la conformité, la sûreté, l'efficacité et la fiabilité des produits ou encore distribuer et stocker les produits dans des conditions requises.

Suivi et contrôle de la qualité

Les sites de Ceva sont régulièrement inspectés par les autorités de tutelle. Ces inspections font l'objet de rapports recensés en interne et communiqués à la direction qualité.

La digitalisation d'un certain nombre de processus comme la gestion de la documentation ou encore la gestion des audits a permis aux équipes de continuer à travailler efficacement, malgré la crise sanitaire et les restrictions de déplacement. Les nouveaux outils permettent par exemple des audits fournisseurs en visioconférences (robot connecté) et des signatures électroniques.

(1) Bonnes pratiques de Laboratoire, Cliniques, Fabrication, Distribution, Pharmacovigilance (BPL, BPC, BPF, BPD, BPhV)

En 2021, Ceva a continué à mesurer la performance de ses processus via les indicateurs de suivi de la qualité, en incluant les départements d'innovation et développement (I&D).

Sécurité de nos produits

Le Manuel des bonnes pratiques de pharmacovigilance fournit les éléments essentiels de formations en pharmacovigilance et définit les procédures locales à mettre en place. Diffusé sur chaque site, il assure ainsi l'harmonie des plus hauts standards de pharmacovigilance au sein du Groupe.

Le département de pharmacovigilance de Ceva surveille le devenir en matière d'innocuité et d'efficacité des produits qu'il met sur le marché, conformément aux obligations réglementaires en la matière. Composé de membres spécialisés - vétérinaire, pharmacien, scientifique ou technicien de pharmacovigilance - il a notamment pour mission de :

- déclarer les cas de pharmacovigilance aux autorités dans le respect de la réglementation locale ;
- analyser les cas de pharmacovigilance sur les produits du Groupe reportés à travers le monde ;
- détecter et gérer de potentiels signaux de pharmacovigilance ;
- réévaluer le rapport bénéfice-risque d'un produit et de procéder à l'actualisation des fiches informatives des produits.

100% des produits soumis ou non à enregistrement pharmaceutique sont suivis au travers du dispositif de pharmacovigilance du Groupe. Les informations recueillies permettent à Ceva d'améliorer sa connaissance des produits et de rendre plus sûre leur utilisation, notamment par la mise à jour de l'information sur la notice.

De plus, Ceva demande à chaque nouvel arrivant et à tous les collaborateurs, tous les deux ans, de suivre un e-learning sur la pharmacovigilance et de valider leurs acquis par un quizz.

Indicateur de performance

% du nombre d'évènements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus *

2020 : 0,05

2021 : 0,03

*Le périmètre couvre les campus et sites industriels sous la tutelle de la direction GMSQ et les produits fabriqués par ses sous-traitants, représentant 80% des ventes du Groupe



3.B ACHATS RESPONSABLES

771 M
D'ACHATS

24 000
FOURNISSEURS

PRÉSENTS DANS 110 PAYS

Ceva fait appel à de nombreux fournisseurs à travers le monde. Le Groupe achète des composants, c'est-à-dire des matières et des packagings entrant dans la composition des produits, et des services nécessaires au support de ses activités industrielles, de I&D, commerciales, marketing et fonctions support.

Ceva travaille à sécuriser ses approvisionnements en composants, afin d'assurer la continuité de la production de ses produits et leur commercialisation. Ceva s'engage également à inscrire dans sa stratégie d'achat les principes de la Charte « Relations Fournisseur Responsables », qui permet de s'assurer d'une dynamique responsable vis-à-vis de ses fournisseurs et solidaire dans ses territoires d'implantation.

La direction achats pilote cette stratégie à l'échelle du Groupe. Dans les campus Ceva réalisant de gros volumes d'achats - en France, en Hongrie, aux États-Unis, au Brésil et en Allemagne- les responsables achats déclinent localement la stratégie d'achats.

En septembre 2021, la direction Achats a pris des initiatives sur la démarche Achats responsables, qui sera définie et déployée en 2022.

Gouvernance pour les achats responsables

La direction achat est depuis septembre 2021 en charge de structurer la démarche achats responsables. En 2022, la directrice sourcing et innovation rejoindra le département Achat afin notamment de déployer la démarche achats responsables du Groupe.

La direction achat a mis en place avec le département I&D le Comité Sourcing Stratégique qui est une instance de gouvernance permettant d'influencer les décisions d'approvisionnement dès la phase de définition des projets de développement produit et de s'assurer que ce critère soit pris en compte dans le choix de d'approvisionnement.

Enfin, en 2021, Ceva a créé sa direction des affaires institutionnelles et de la communication, dont la directrice est membre du Comité exécutif et porte ainsi le sujet des Achats Responsables au niveau de la direction de Ceva.

S'inscrire dans le tissu local et appliquer le géo-purchasing

Le géo-purchasing désigne la volonté de la direction achat de localiser ses achats indirects au plus près de ses sites de consommation dans le monde, pour développer le tissu économique local et les investissements, et ainsi sécuriser au mieux sa chaîne d'approvisionnement.

Ceva ajoute le géo-purchasing dans la liste de ses indicateurs en mesurant le pourcentage d'achats indirects réalisés dans la région de ses sites industriels français (Laval, Libourne et Loudéac).

Ceva France privilégie le recours aux fournisseurs régionaux pour ses achats indirects, qui représentent 43% des achats globaux, comme les fournitures ou le matériel et les services. Pour cela, au moment de la pré-sélection en appel d'offre, les fournisseurs régionaux sont privilégiés. De plus, lors du Comité Choix Fournisseur, le choix se portera sur l'offre régionale à coûts égaux. Ces principes sont inscrits dans la Charte Relations Fournisseurs Responsables à laquelle Ceva est engagée.

En plus de l'approvisionnement local d'un maximum de fournitures et matériels, Ceva s'est impliqué sur plusieurs sujets en 2021 :

- Co-organisation du salon Achats aussi appelé BtoB Néobusiness en Nouvelle Aquitaine, visant à relancer le tissu économique local et augmenter son empreinte achat en région ;
- Démarche partenariale et opérationnelle envers des fournisseurs locaux pour soutenir ses projets d'investissements: Remise du prix Cristal des Achats le 9 novembre 2021 sur le thème « Régionaliser les achats » pour un projet d'investissement sur le site de Libourne.

Dès 2022 et au-delà, Ceva va travailler à harmoniser le calcul de l'indicateur géo-purchasing en élargissant le périmètre aux plateformes hongroises et américaines qui achètent le plus après la France.



Construire des relations d'affaires responsables et solidaires

Depuis 2018, Ceva adhère à la Charte Relations Fournisseurs Responsables élaborée conjointement par le Conseil national des achats (CNA) et la Médiation des Entreprises. Le Groupe s'engage ainsi à appliquer les bonnes pratiques en matière d'achats auprès de ses fournisseurs dans un cadre de confiance réciproque, et notamment à :

- assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs ;
- favoriser la collaboration ;
- réduire les risques de dépendance réciproque ;
- intégrer la problématique environnementale,
- veiller à la responsabilité territoriale de l'entreprise ;
- piloter la fonction achats de manière globale et intégrée.

La direction achats du Groupe s'implique pour faire vivre et évoluer cette charte. Elle participe notamment à son comité de pilotage.

En 2021, Ceva a continué à déployer les principes de cette charte dans ses relations avec les fournisseurs.

En 2021, le poste de responsable Partenariats Stratégiques et Alliances a été créé dont le rôle est de gérer la dizaine de partenaires clés de Ceva en mettant l'accent sur l'importance de la qualité de la relation d'affaire responsable. L'une des missions du poste est d'augmenter la maturité des relations fournisseurs dans le respect de la charte. Des critères de la Charte Relations Fournisseurs Responsables sont désormais systématiquement intégrés dans le choix des partenariats de Ceva.

En 2021, la direction achat a créé un module de formation avec un questionnaire. Cette formation sera déployée en 2022 pour s'assurer que tous les acheteurs de Ceva aient bien connaissance de cette Charte.

En 2022, la direction Achats va veiller à la bonne mise en œuvre de la Charte au sein des différents process achats.

Sécuriser la continuité d'approvisionnement en composants

La stratégie globale de Ceva pour sécuriser l'approvisionnement de ses composants repose sur une évaluation des risques de sa chaîne d'approvisionnement et sur une démarche globale visant à :

- multiplier les sources de fournisseurs, dans la mesure du possible, afin de garantir les approvisionnements (Business continuity) ;
- œuvrer à la relocalisation de certains principes actifs et autres composants critiques auprès de fournisseurs français et européens ;
- sécuriser les relations existantes avec les fournisseurs sur le long terme à l'aide de contrats encadrant les principaux risques identifiés ;
- mieux suivre la performance financière de ses fournisseurs et ainsi analyser leur état de dépendance.

En 2019, Ceva avait procédé à une évaluation globale des risques de sa chaîne d'approvisionnement relative aux vingt-cinq (25) produits les plus stratégiques du Groupe (le « Top 25 »), c'est-à-dire, les produits réalisant les chiffres d'affaires les plus importants.

Ceva a analysé les composants clés de chacun de ses produits stratégiques, et leurs fournisseurs. Le Groupe a évalué leurs expositions aux facteurs de risques suivants, pouvant conduire à une rupture de la chaîne d'approvisionnement : disponibilité des produits, solvabilité des fournisseurs, risques juridiques, responsabilité assurance, risques financiers (et notamment notre état de dépendance aux fournisseurs), ressources humaines, qualité, conformité aux exigences réglementaires, éthique des affaires, environnement et transport.

Cette démarche d'évaluation a permis au Groupe de ne pas être pris au dépourvu par la crise sanitaire mondiale et ses vagues successives depuis 2020. Ceva a notamment mis en place, avec les équipes locales, des plans d'action ciblés pour éviter toute rupture d'approvisionnement en composants.

En 2020, Ceva a encore approfondi cette démarche d'évaluation des risques liés à l'approvisionnement en composants. Le Groupe a revisité les évaluations des composants sensibles des produits les plus stratégiques et les plans d'action spécifiques pour en augmenter les stocks ou diversifier leurs sources d'approvisionnement, par exemple.

Cette évaluation continue d'être réalisée à ce jour et fait actuellement l'objet de plans d'action détaillés par couple composant-fournisseur clé en fonction de la gravité et de la fréquence des risques identifiés.

En 2020, Ceva a étendu son analyse de risque, au-delà des composants, à une analyse globale du risque par produit fabriqué sur toute la chaîne de production: entreposage, gestion de stocks, transport, disponibilité des actifs, robustesse des processus, etc. Le pourcentage des produits couverts par une analyse du risque industrielle (en % de la marge brute) était de 49,5% en 2020.

Ceva a conclu un accord avec un de ses principaux distributeurs pour lui faire réaliser des audits HSE des fournisseurs chinois de ses principaux composants. En raison de la crise sanitaire, ces audits n'ont pas pu être réalisés en 2021.

En 2021, aucune rupture d'approvisionnement n'est survenue. L'objectif de 2022 est d'éviter les ruptures d'approvisionnement dans un marché très volatile et disputé.



Indicateurs de performance

RÉGION	% D'ACHATS INDIRECTS REALISES AUTOUR DES SITES DE CEVA SANTE ANIMALE SA* EN 2020	% D'ACHATS INDIRECTS REALISES AUTOUR DES SITES DE CEVA SANTE ANIMALE SA* EN 2021	OBJECTIFS ANNUELS D'EVOLUTION ENTRE 2022 ET 2025 EN FRANCE
NOUVELLE AQUITAINE	NA	16%	+2
PAYS DE LA LOIRE		7%	
BRETAGNE		6%	
TOTAL		29%	
Hors site Ceva		47%	
Etranger		24%	

*Le périmètre couvre les sites français de Laval, Libourne et Loudéac (hors Ecat et Desvac) qui représente 45% des achats indirects totaux, qui eux même représentent 50% des achats totaux.





Global Animal Welfare Awards 2021 organisé par la World Veterinary Association et Ceva Santé Animale

3.C ETHIQUE ET BIEN-ÊTRE ANIMAL

La santé et le soin de tous les animaux sont les raisons d'exister de Ceva. Ceva est convaincu que les vétérinaires jouent un rôle majeur : c'est grâce à eux que le bien-être animal peut être garanti. Ce rôle doit donc être valorisé et promu. Ceva est particulièrement sensible à cette cause ainsi, la moitié du Comité Exécutif est composée de vétérinaires.

Sponsoring du rôle clef des vétérinaires comme les garants de la santé et bien-être des animaux

L'engagement de Ceva pour la cause des vétérinaires garants de la santé et du bien-être animal n'est pas nouveau. En effet, il y a 10 ans, l'entreprise a créé les Ceva Animal Welfare Awards au Royaume-Uni afin de «célébrer les réalisations de personnes remarquables qui consacrent leur vie, et se surpassent, pour protéger la santé et le bien-être des animaux, tant au Royaume-Uni qu'à l'étranger».

Ces prix prestigieux sont ouverts aux éleveurs, vétérinaires, infirmiers vétérinaires, professionnels du bien-être animal et équipes de protection animale qui se sont distingués et qui peuvent être nominés par leurs pairs, leurs amis ou leur famille. Il existe neuf catégories de nominations, allant du vétérinaire de l'année à l'équipe caritative de l'année.

En 2017, Ceva a étendu cet engagement à un niveau mondial en fondant les Global Animal Welfare Awards en collaboration avec l'Association Mondiale des Vétérinaires (World Veterinary Association, WVA)

En 2021, la WVA et Ceva Santé Animale ont organisé la cinquième édition des Global Animal Welfare Awards qui s'est tenue à distanciel pour la première fois en raison

de la crise sanitaire. Deux nouvelles catégories ont vu le jour: l'une pour les techniciens et infirmiers vétérinaires et l'autre pour les écoles vétérinaires. Les six lauréats, œuvrant chacun dans leurs domaines respectifs pour améliorer le bien-être des animaux, ont remporté un prix de 5 000 €. Ce partenariat continue et les Global Animal Welfare Awards 2021 seront remis lors du 37ème Congrès de l'Association Mondiale des Vétérinaires qui aura lieu à Abu Dhabi du 29 au 31 mars 2022.

Suite au prix WVA Global Animal Welfare créé pour récompenser l'étudiant vétérinaire de l'année en 2019, Ceva a conclu en janvier 2020 un nouvel accord avec l'International Veterinary Students Association (IVSA) par lequel elle apporte son soutien au Comité permanent pour le bien-être animal, qui parraine les projets nationaux de bien-être proposés par les associations d'étudiants.

Ceva a également accepté de soutenir en novembre 2021 l'International Cat Care (ICC), son partenaire de longue date, dans leur travail sur les chats abandonnés. La santé et le bien-être des populations de chats errants constituent un problème important dans de nombreux pays et le soutien de Ceva facilitera la création d'une communauté internationale disposant de l'expertise nécessaire pour améliorer la situation actuelle. Deux bourses d'études pour les cours de l'ICC sur le «Cat Friendly Homing» ainsi que le travail de communication du réseau ont été entièrement financés par Ceva en 2021.



Le recours aux animaux de laboratoire

Les solutions de santé (vaccins, technologies de reproduction, antibiotiques etc.) que le Groupe conçoit, visent à protéger tous les animaux, qu'ils soient domestiques, d'élevage ou sauvages. Le développement et la production de ces solutions de santé nécessitent la réalisation d'études pour lesquelles il est nécessaire de recourir à des animaux de laboratoire.

Imposées par la réglementation, ces études sont très encadrées. Elles ont pour objectif de démontrer :

- l'efficacité ainsi que la sécurité du produit pour l'animal (notamment son absence de toxicité) ;
- la sécurité du produit pour l'homme et notamment l'absence de résidus de médicament dans les produits issus des animaux traités et destinés à la consommation humaine ;
- l'absence de toxicité pour l'environnement et les autres organismes vivants pouvant être en contact avec le produit ou ses dérivés.

Dans ce contexte et en tant qu'adhérent du SIMV (Syndicat du Médicament Vétérinaire) Ceva est signataire depuis février 2021 de la Charte de transparence sur le recours aux animaux à des fins scientifiques et réglementaires.

Ceva, engagé pour limiter le recours aux animaux (règle des 3R)

Lorsque le recours à des animaux à des fins de recherche s'avère être une nécessité scientifique ou légale, Ceva respecte strictement la conformité réglementaire et les normes admises en matière de bien-être animal notamment en appliquant systématiquement la règle des 3 R (remplacer, réduire, raffiner) :

- **REPLACER** : Limiter le recours aux animaux. Ceux-ci sont utilisés en cas d'absence d'alternative reconnue et dans le respect des exigences réglementaires pour l'enregistrement des médicaments ou la libération de lots de vaccins destinés à protéger les animaux domestiques ;
- **REDUIRE** : Limiter le nombre d'animaux utilisés et le nombre d'études réalisées ;
- **RAFFINER** : Chercher continuellement à affiner les procédures sur les animaux et déterminer des points limites d'arrêts des procédures pour un animal.

Ceva est membre des associations Health for Animals, Animal Health Europe et SIMV (Syndicat de l'industrie du médicament et réactif vétérinaires en France) qui œuvrent pour assurer la santé des animaux et garantir des traitements respectueux du bien-être animal. En ce sens, Ceva innove et œuvre au quotidien pour inventer des

alternatives aux tests impliquant des animaux. En 2021, Ceva a intégré un groupe de réflexion international pour diminuer le recours aux animaux dans l'enregistrement et la production des vaccins vétérinaires.

Dans cette approche commune Ceva travaille avec d'autres partenaires y compris la Commission Européenne sur la plateforme de l'Union Européenne sur le bien-être animal.

Ceva œuvre pour faire évoluer la réglementation en la matière, pour toujours mieux garantir le bien-être animal et réduire l'utilisation des animaux. Ainsi cette année, Ceva a obtenu l'autorisation par les autorités de raffiner une procédure expérimentale dans le développement d'un de ses vaccins en administrant le vaccin par une voie moins invasive qu'auparavant.

Dans le strict respect du cadre réglementaire, les études expérimentales sollicitant les animaux font systématiquement l'objet d'une soumission réglementaire ou d'autorisation d'étude préalable. Les sites d'étude font l'objet d'inspections régulières de la part des autorités locales. À ce jour, aucune inspection des autorités compétentes n'a fait état d'une violation réglementaire en la matière dans le cadre des activités de Ceva.

Parallèlement, en 2021, les autorités françaises ont conduit une inspection sur les Bonne Pratiques Cliniques (BPC) chez Ceva : les inspecteurs n'ont fait état d'aucune violation réglementaire en la matière dans des activités de Ceva.

Ceva s'assure également de la conformité réglementaire de ses principaux partenaires sur le sujet, qu'il audite en général avec une périodicité de un à trois ans (en 2021, il n'y a pas eu d'audits de réalisés).

Ceva a inscrit son engagement pour le bien-être animal dans la recherche dans son Code d'éthique et de bonne conduite en 2018. Celui-ci stipule également que toutes les personnes impliquées dans tout processus de recherche et de développement doivent prendre des mesures appropriées afin de promouvoir et soutenir le bien-être des animaux de laboratoire.

Ceva a continué d'élaborer des règles Groupe en matière d'études sur les animaux. Elles encadrent les autorisations internes des études ayant recours aux animaux, permettent de contrôler que cet usage soit strictement nécessaire, respectent les réglementations en vigueur, et autorisent la traçabilité des études. A l'aide de ces lignes directrices déjà en place, le Groupe a rédigé et publié une Charte sur l'éthique et le bien-être animal en 2021. La charte fera l'objet d'un déploiement en 2022 auprès de l'ensemble des filiales ainsi que d'une formation auprès des collaborateurs.



Revue éthique des activités sollicitant des animaux

En 2014, Ceva Phylaxia Campus (Budapest) avait, le premier, établi un Comité d'éthique chargé de veiller aux études sur les animaux.

100% des études expérimentales de Ceva sollicitant des animaux sont revues par un comité d'éthique. En accord avec la Charte, Ceva étend désormais ces revues éthiques aux études terrains, non expérimentales, incluant des animaux. Ces études seront revues avant leur mise en place par un comité d'éthique qui s'assurera :

- de la présence d'un protocole d'étude :
 - qui précise l'application de la règle des 3 R (remplacer, réduire et raffiner) comme pour les études expérimentales ;
 - qui définit des points limites qui entraîneraient la fin des procédures de l'étude pour un animal donné ;
- de la mise en place de l'étude dans des conditions respectant le bien-être animal et de sa réalisation par un personnel formé avec une supervision vétérinaire ;
- de la justification du besoin de réaliser l'étude.

Gouvernance et réseau pour l'éthique et le bien-être animal

En 2020, le Groupe a nommé des responsables régionaux de l'éthique et du bien-être animal supervisant le bien-être animal sur les sites de recherche et développement et de production possédant des animaux. Généralement issus des équipes qualité, ils ont pour mission d'améliorer continuellement les conditions de vie des animaux et de s'assurer des revues éthiques des activités expérimentales sur les animaux. Ces responsables régionaux font également partie du Comité d'Éthique groupe créée en 2020.

Ce Comité d'éthique groupe s'est réuni pour la première fois en 2021. Il est chargé d'assurer le respect de la Charte, d'établir un plan d'améliorations prioritaires, de sensibiliser et de former les collaborateurs, et enfin, de collecter et de suivre les indicateurs de performance, qui seront définis et validés en 2022.

Position de Ceva sur l'usage des Antibiotiques et l'Antibiorésistance

L'utilisation des antibiotiques pour le traitement des pathologies infectieuses bactériennes, est une nécessité, qui s'inscrit à la fois dans nos obligations sur

le bien-être animal mais aussi dans le soutien aux vétérinaires dans leur rôle de thérapeute des animaux.

En antibiothérapie, Ceva supporte un principe simple : "autant que nécessaire, aussi peu que possible".

Le Positionnement stratégique de Ceva pour les antibiotiques est guidé par 4 principes :

- La bonne Personne (« the right person ») : supporter le vétérinaire en tant que prescripteur et utilisateur des antibiotiques
- Le bon Produit (« the right product ») : proposer une gamme large de molécules, de façon à fournir au vétérinaire le bon choix pour une pathologie donnée
- Le bon Moment (« the Right Time ») : proposer des services diagnostics, de formation pour l'usage raisonné des antibiotiques
- Le bon Futur (« The right Future ») : continuer à investir dans la recherche et le développement d'approches innovantes sur le sujet.

> Stratégie de Gamme

Ceva est totalement aligné avec les recommandations de l'OMS (Organisation mondiale de la santé) et de l'OIE (Office International des Epizooties) en ce qui concerne la criticité des antibiotiques en médecine vétérinaire vis-à-vis des risques de développement d'antibiorésistance (tant pour la santé humaine qu'animale).

Ceva s'interdit toute molécule classée A (Avoid). Parmi les ventes d'antibiotiques de Ceva, la catégorie B (Restrict) ne représente que 11%, la catégorie C (Caution) 43% et la catégorie D (Prudence) 45%.

Ainsi, la quasi-totalité de l'offre produit de Ceva est portée par des molécules de 1^{ère} ou 2^{ème} intention.

Dans la mesure où ses produits antibiotiques sont principalement injectables, il est à ce titre important de noter que Ceva participe activement à la réduction de la consommation d'antibiotiques en santé animale: depuis 10 ans, au sein de l'Union Européenne, la consommation d'antibiotiques vétérinaires a été quasiment divisée par 2 (de 161mg/PCU 2021 à 91.6mg/PCU)

Enfin, Ceva a très fortement réduit ses gammes d'antibiotiques par voie orale : cet effort porte sur les produits injectables (plus de 50% des ventes) qui sont des traitements individuels, et exposent moins la flore commensale aux risques de transmission d'antibiorésistance.



> Formation au bon usage des antibiotiques

Ceva est un des leaders reconnus dans le monde vétérinaire pour son soutien aux bonnes pratiques de l'usage des antibiotiques. A ce titre, Ceva publie deux ouvrages qui font référence dans le monde de la santé animale.

- Le GRAM (Guidance for Guidance for the rational use of antimicrobials), un livre de référence (2eme édition, 500 pages) sur l'usage des antibiotiques en médecine des animaux de compagnie. Il a été corédigé par des experts mondialement reconnus et les équipes techniques de Ceva, et reprend, pour l'ensemble des pathologies infectieuses des chiens et des chats, les bons traitements antibiotiques à mettre en place. Le GRAM sert par ailleurs de support à des formations des vétérinaires (ouvrant droit parfois à des crédits de formation continue) qui sont animées dans le monde entier, tout au long de l'année.
- CEVOLUTION : est un programme similaire, pour les animaux de rente, composé de différents fascicules qui abordent les différents éléments scientifiques à connaître (Pharmacocinétique, mode de développement des résistances etc) pour un bon usage des antibiotiques dans le traitement des maladies infectieuses des animaux d'élevage. CEVOLUTION sert également de support à des webinars qui sont organisés régulièrement pour la formation des vétérinaires.

> R&D et antiinfectieux

Ceva est très fortement engagé dans la prévention des maladies infectieuses, et donc contribue à ce titre à prévenir l'apparition des pathologies, et par voie de conséquence à une moindre utilisation des antibiotiques pour soigner les animaux malades.

En effet, 55% du budget de I&D est consacré au développement de vaccins (et en particulier d'autovaccins, spécifique d'un élevage particulier) et sur les 45% consacrés aux médicaments, seulement 15 à 20 % sont orientés vers la recherche de nouveaux antibiotiques.

Les efforts de I&D sur les antimicrobiens sont consacrés au développement de nouvelles formes injectables pour favoriser les traitements individuels. Des programmes de développement sont engagés pour remettre au goût du jour d'anciennes molécules (de 1ere intention) qui était moins utilisées par les vétérinaires (nouvelles formulations, nouvelles indications...).

Par ailleurs, Ceva s'est engagé dans le développement de molécules vétérinaires existantes « repositionnées » qui ont démontré un caractère antimicrobien inconnu jusqu'alors : ce projet présente le double intérêt de préserver des molécules à usage vétérinaire, tout en proposant à la fois de nouvelles molécules spécifiques à cette médecine animale.

Il convient enfin de souligner le travail sur l'antibiorésistance qui a été effectué en 2021 dans le cadre du développement d'une nouvelle indication sur une ancienne molécule : pour la 1ere fois dans le monde vétérinaire, une étude terrain menée par Ceva, sur une large population de bovins, a été menée pour objectiver l'impact du traitement proposé sur la flore commensale intestinale pour une pathologie digestive infectieuse. Ces travaux feront l'objets de diverses publications après l'obtention de l'autorisation de mise sur le marché.

En dernier lieu, Ceva, en partenariat avec le CEESA (Executive Animal Health Study Center) maintient à jour des collections de souches bactériennes de terrain, et monitore régulièrement la sensibilité de ces bactéries aux antibiotiques développés. Ces informations sont par ailleurs fournies dans le cadre des dossiers d'AMM proposés.

Indicateurs de performance

Le travail de récupération et de consolidation d'indicateurs pour la DPEF est en cours pour ce risque.

cevolution

Cevolution - Programme pour un bon usage des antibiotiques.



GRAM - Livre sur l'usage des antibiotiques en médecine des animaux de compagnie





ENVIRONNEMENT

4.

RÉDUIRE NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Ceva a pour ambition de limiter l'impact environnemental de l'ensemble de ses activités : sa production de déchets, ses rejets dans l'air, dans l'eau et dans les sols, ses consommations d'eau et d'énergie et ses émissions de CO₂. Les actions environnementales de Ceva relèvent principalement de la conformité réglementaire nationale ou européenne de l'activité industrielle du Groupe. Elles sont mises en place localement par les équipes HSE, en collaboration étroite avec les équipes responsables des infrastructures. Ceva souhaite rassembler les actions des sites au sein d'un plan d'action Groupe pour l'environnement.

Conformément aux exigences réglementaires, Ceva procède à la gestion et à la destruction externalisées des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés.



4.A MISE EN PLACE DES GOUVERNANCES RSE ET HSES

En 2021, Ceva a créé sa direction des affaires institutionnelles et de la communication. Cette nouvelle structure aura notamment la responsabilité de la stratégie ESG du Groupe (Environnement, social et gouvernance). Pour l'année 2022, la création d'une direction HSE Groupe a également été validée. Ces pôles qui seront en synergie permettront à Ceva de structurer son organisation, sa feuille de route, et ses actions opérationnelles pour réduire son impact environnemental. La charte HSE sera définie et validée en 2022 avec l'arrivée de la directrice HSE.

4.B BILAN CARBONE, CONSOMMATIONS ET DÉCHETS

Ceva a réalisé un premier bilan carbone (scope 1 et scope 2) portant sur les années 2019 et 2020. Celui-ci couvre 10 sites industriels parmi les sites les plus importants du Groupe, représentant en 2020, 57% de l'effectif de Ceva, et environ 80% de sa flotte commerciale de véhicules. En 2021, Ceva a étendu le périmètre de cette étude à l'ensemble de ses sites de production et de recherche et développement. Les 20% d'employés du groupe non couverts seront comptabilisés dans le calcul à venir du Scope 3 dans la partie Upstream leased assets car travaillant dans des bureaux en location.

Ce bilan carbone est le point de départ de la démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre de Ceva. En 2022, le Groupe se fixera un objectif de réduction et formulera des recommandations pour l'atteindre.

Ceva établira des actions pilotes de réduction de sa consommation énergétique et de son empreinte carbone au niveau de ses sites de production tels que des diagnostics énergétiques et des projets de réduction d'impact concrets. Le Groupe concentrera également ses efforts sur l'intégration de critères d'efficacité énergétique sur ses nouveaux projets de construction.

En 2021, Ceva a travaillé à l'élaboration du bilan carbone des émissions indirectes sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (scope 3). Les premiers résultats qui arriveront au premier trimestre 2022 permettront au Groupe de cartographier ses impacts indirects majeurs afin d'y concentrer ses efforts pour le futur.



L'usine de Libourne, pionnière pour l'environnement

Depuis fin 2017, l'usine de Libourne mène une démarche environnementale complète. Baptisée C-Green, elle porte sur le traitement des rejets industriels et la réduction des consommations de gaz, d'électricité et d'eau.

- La croissance des activités de production entraînant celle des eaux de rejets industriels, l'usine a adapté son système de gestion des eaux industrielles.
- Le site a réalisé une étude pour trier à la source des effluents et a rénové sa station d'épuration des eaux usées. Les effluents chargés de matières, d'excipients ou de détergents sont désormais traités par évapo-concentration.
- Enfin, l'usine a adopté un suivi quotidien des consommations d'électricité, de gaz et des fluides et de ses indicateurs de performance environnementale.



4.C AUDITS ENVIRONNEMENTAUX

Les onze (11) sites de production les plus stratégiques du Groupe ont été audités par un organisme externe spécialiste des problématiques HSE entre 2017 et 2019. Interrompue en 2020 par la crise de la Covid-19, la campagne d'audit reprendra dès que les conditions sanitaires le permettront (section 2.a).

Ces audits identifient les risques et proposent, le cas échéant, des mesures correctives en matière de : gestion environnementale, émissions atmosphériques, approvisionnements en eau, gestion des déchets, stockage et manipulation des produits dangereux, bruit environnemental, nuisances et plaintes et substances appauvrissant la couche d'ozone.

Indicateurs de performance*

	2020	2021
Electricité consommée	72 951MWh	93 033 MWh
Gaz naturel consommé	42 970 MWh	56 775 MWh
Eau consommée	585 939 m3	646 182 m3
Émissions de CO2 (scope 1 et scope 2)	48 918 t CO2 eq	53 683 t CO2 eq

*Le périmètre 2020 couvrait les 10 sites industriels les plus importants de Ceva, représentant 57% de l'effectif total du Groupe et environ 80% de sa flotte commerciale de véhicules.

*Le périmètre de 2021 couvre 100% des sites de production et sites de I&D.





**DROITS
HUMAINS**

5.

RESPECTER LES DROITS HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES

En tant qu'employeur et donneur d'ordres, Ceva s'assure que les droits fondamentaux de ses collaborateurs sont respectés dans chacun de ses pays d'implantation, et que ses produits et services sont développés, fabriqués et commercialisés par ses sous-traitants dans le respect des droits humains et des libertés fondamentales.



5.A DONNÉES PERSONNELLES

Dans le cadre de son organisation et de ses activités, Ceva traite des données personnelles, notamment celles de ses collaborateurs, de ses clients et de ses partenaires. Le Groupe s'engage à protéger les données personnelles traitées afin de garantir le respect de la vie privée des personnes.

Encadrer la protection des données personnelles et de la vie privée

La déléguée à la protection des données au niveau du Groupe (DPO) conseille le Groupe sur ces sujets. Elle s'assure que les obligations relatives au règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) soient respectées et garantissent la protection de la vie privée. La DPO établit un plan d'action que les correspondants locaux des métiers et des filiales européennes mettent en place.

Ceva a inscrit dans son Code d'éthique et de bonne conduite les obligations relatives à la confidentialité des données et à la sécurité informatique. Le Groupe a conçu les procédures encadrant les réponses à une réclamation ou à une demande d'exercice des droits et les mesures en cas de violation ou de fuite de données personnelles.

Ceva publie sur son site Internet sa politique de confidentialité des données et sa politique de cookies. Celles-ci informent sur la façon dont Ceva collecte et utilise certaines données à caractère personnel et sur les moyens et les droits de chacun pour contrôler cette utilisation.



Poursuivre la mise en conformité avec la réglementation

Dès 2017, Ceva a initié une démarche de mise en conformité au RGPD. Le Groupe a mis en place :

- un registre exhaustif des données traitées au niveau européen ;
- des outils renforçant le droit des personnes et garantissant notamment le droit à l'information, le consentement, le droit d'accès et de rectification, le droit à l'effacement par le droit à l'oubli, le droit d'opposition et de demander une limitation, le droit à la portabilité des données et le droit de demander réparation ;
- une sensibilisation des différents services du Groupe réalisant des traitements de données personnelles, de manière à ce que, dès la conception des nouveaux projets et par défaut, seules les données nécessaires à la finalité spécifique du traitement soient traitées ;
- une analyse d'impact préalable aux traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques.

En 2020, Ceva a déployé une nouvelle plateforme lui permettant de tenir un registre de ses activités de traitement de données. Ce registre répond à l'obligation réglementaire de registre et sera utilisé par le contrôle interne pour définir et suivre ses actions de contrôle.

En 2021, Ceva a créé une formation prête à être déployée au travers de son outil de formation global. Cette formation a été mise en place en Français, Anglais, Hongrois, Italien, Portugais. L'Espagnol et l'Allemand seront déployés dès réception des vidéos complémentaires.

Elle fera partie du cursus obligatoire pour tout nouvel arrivant.

Un programme incluant une vidéo plus spécifique RH sera attribué pour la population RH.

Indicateur de performance

Le travail de récupération et de consolidation d'indicateurs pour la DPEF est en cours pour ce risque.





5.B DROITS HUMAINS

Ceva affirme sa volonté de respecter l'ensemble des droits humains, universels et indivisibles. La politique du Groupe prend en particulier appui sur les droits fondamentaux du travail, issus des conventions fondamentales de l'OIT :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La politique du Groupe expose les principes de sa mise en œuvre et de remédiation aux incidences négatives sur les droits humains. Cette politique a été formalisée en 2021 au travers de la politique « Responsabilité sociétale » qui reprend ces grands principes.

Prévention du harcèlement et de la discrimination

Ceva s'interdit de fonder ses décisions sur les critères de discrimination interdits par la loi française et les conventions internationales, notamment : l'origine, le sexe, l'âge, le handicap ou les opinions... En particulier, le Groupe est attentif à ce que ces critères n'interviennent dans aucune décision sur le parcours des collaborateurs (recrutement, formation, promotion, licenciement, etc.) ou leur traitement (avantages, rémunération, assurance, etc.). Ceva s'engage au contraire à promouvoir la diversité.

Le Groupe interdit également toute forme de harcèlement physique ou verbal et veille à créer les conditions d'un environnement de travail respectueux.

Le Code d'éthique et de bonne conduite, et plusieurs procédures des entités locales, rappellent ces essentiels et les sanctions en cas de manquement. Le système d'alerte ouvre à chacun, collaborateur ou tiers, la possibilité de procéder à des signalements, de manière confidentielle et anonyme, en cas de suspicion ou de connaissance de faits de harcèlement ou de discrimination. Le Groupe s'engage à traiter les alertes reçues de manière confidentielle.

En 2021, Ceva a déployé la formation adossée à sa politique de non-discrimination et de non-harcèlement dans l'ensemble du Groupe. Plus de 75% des collaborateurs du Groupe ont réalisé cette formation à ce jour.

Contrôler les impacts sociaux de la chaîne d'approvisionnement

Ceva est attentif au respect, sur toute sa chaîne de valeur, des principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et des conventions de l'Organisation internationale du Travail. Le Groupe condamne fermement l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains, toutes les formes de travail illégal, forcé ou obligatoire, en particulier le travail des enfants, la discrimination en matière d'embauche et d'emploi, et la restriction de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Ceva a pour objectif de réaliser des diligences préalables de ses sous-traitants afin de s'assurer du respect par ces derniers de :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Ceva a constitué en 2020 un réseau de femmes aux Etats-Unis, et en développera un similaire en Europe en 2021.

Indicateurs de performance

Les salaires de 80% des collaborateurs de Ceva sont considérés égaux entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire présentant un écart de moins de 10% à compétences égales.

Pourcentage des effectifs F ayant un écart de salaire inférieur à 10% avec celui des effectifs H*	
2020	2021
81,1%	79,8%
Proportion de femmes parmi l'effectif :	
2020	2021
45,9%	45,3%
Proportion d'hommes parmi l'effectif :	
2020	2021
54,1%	54,7%
Mixité dans l'encadrement :	
2020	2021
NA	40.1% (F) 59.9% (H)
Mixité des dirigeants :	
2020	2021
NA	20.3% (F) 79.7% (H)

* Le périmètre couvre 96.3% des employés permanents Ceva, les 3,7% restant correspondent aux employés pour lesquels les données n'étaient pas disponibles quant à leur devise de versement de salaire.



ÉTHIQUE

6.

GARANTIR L'ÉTHIQUE ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Ceva adopte un comportement conforme aux lois et réglementations et agit selon les principes d'intégrité, de loyauté et de respect attendus par ses clients, ses investisseurs et ses partenaires.

Le département éthique et conformité de Ceva s'appuie sur le programme éthique et conformité et sur les politiques et procédures associées. Il promeut et contrôle l'application du programme, s'assure de la formation et de la sensibilisation des collaborateurs et conduit les audits des activités. Enfin, il accompagne les départements, les collaborateurs et les tiers dans l'application des principes éthiques et conformité.



6.A S'ENGAGER POUR L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET L'ANTICORRUPTION

Le Code d'éthique et de bonne conduite et les procédures attenantes – anti blanchiment, anticorruption et sanctions internationales - définissent le comportement, les principes d'actions et les obligations éthiques que chaque collaborateur doit observer dans l'exercice quotidien de ses activités, notamment dans les domaines suivants :

- La lutte anticorruption ;
- La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme ;
- Les lois et réglementations relatives aux embargos, boycotts et sanctions commerciales ;
- La concurrence loyale ;
- Les conflits d'intérêts.

Le Code reflète également les politiques et responsabilités en matière de santé et sécurité (section 2.a), de qualité et d'innovation (section 3.a), de bien-être animal (section 3.c), et de sécurité informatique (section 5.a).

En 2021, dans le cadre de la lutte anti-corruption, Ceva a déployé une procédure sur les cadeaux et hospitalités avec une FAQ régulièrement mise à jour. Conformément à cette procédure, les employés doivent désormais déclarer via un formulaire les cadeaux et hospitalités offerts ou reçus.

En 2021, Ceva a développé son process de vérification par lequel tout nouveau client est vérifié conformément aux sanctions internationales et à la lutte contre la corruption, avant d'être approuvé. En 2022, Ceva déclinera son process de vérifications des nouveaux clients pour l'éteindre aux filiales non encore intégrées.

Depuis 2021, le Comité Compliance composé des représentants régionaux du département se réunit tous les mois pour échanger sur les sujets Compliance.

Un réseau de Compliance Sponsors a également vu le jour et un Compliance Sponsor a été désigné dans chaque filiale et département du Groupe pour accompagner le département éthique et conformité dans le déploiement du programme et agir comme un relais au sein de son équipe. Leur première mission a été le déploiement de la politique cadeau et hospitalité.

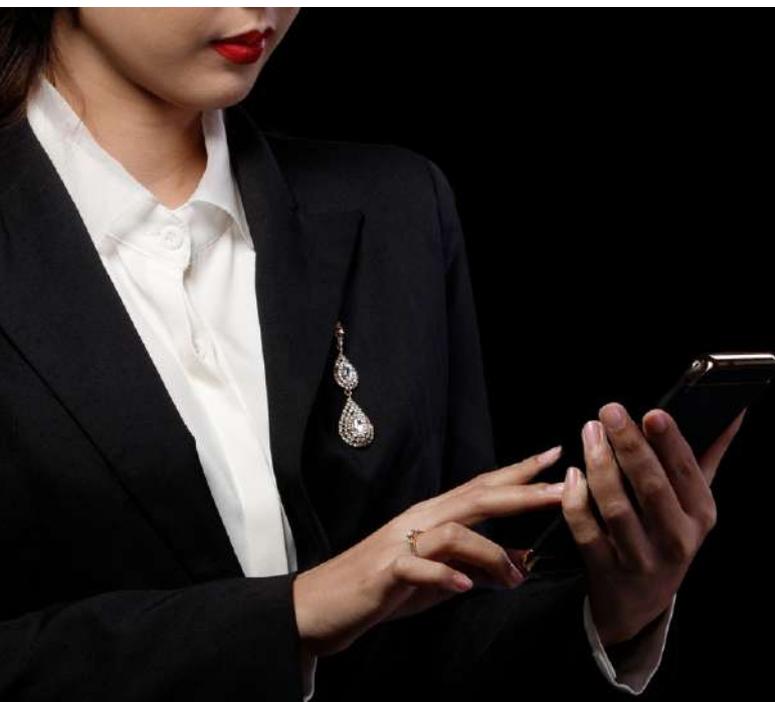
6.B PROMOUVOIR LES RÈGLES ET LA CULTURE D'ÉTHIQUE ET D'ANTICORRUPTION

Disponibles en 17 langues, le Code et les procédures associées sont portés à la connaissance de tous les collaborateurs. En France, Ceva a envoyé à chacun une brochure explicative du programme d'éthique et de conformité et a intégré le Code à son règlement intérieur. Tous les collaborateurs peuvent également consulter une FAQ dédiée à ces sujets sur l'Intranet du Groupe.

Ceva forme les cadres dirigeants et les collaborateurs considérés comme les plus exposés au risque de corruption. Le Groupe a également conçu une formation en e-learning sur ces sujets, accessible à tous les collaborateurs. En 2021, Ceva a poursuivi le déploiement de ces formations auprès des nouveaux arrivants et a mis en place un rappel automatique pour toutes les personnes qui n'auraient pas encore complété leurs formations.

En 2022, Ceva déploiera une Campagne de sensibilisation sur le programme éthique et compliance qui sera assignée à tous les employés et disponible en 23 langues. L'objectif de cette campagne est de faire un rappel sur le Code de conduite, les grands principes de lutte contre la corruption et le système d'alerte.

Le Code de conduite est également porté à la connaissance des principaux partenaires commerciaux et l'engagement de le respecter au travers de clauses contractuelles.





6.C PRÉVENIR LES RISQUES ET INVESTIGUER LES SUJETS D'ÉTHIQUE ET DE CORRUPTION

Ceva a établi une cartographie des principaux risques de corruption et de trafic d'influence au niveau du Groupe, et a défini les plans d'action sur les éventuelles activités et procédures les plus à risques. À la suite de ces analyses, Ceva a notamment établi des politiques spécifiques à destination de ses collaborateurs, a mis en place des procédures de diligence préalable auprès de ses tiers et a approfondi ses clauses éthique et compliance dans ses contrats.

En 2021, Ceva a poursuivi la mise à jour de cette cartographie des risques en collaboration avec les différents contributeurs ainsi que le département risque afin que celle-ci reflète fidèlement les nouveaux risques éventuels auxquels Ceva pourrait être exposé. A la lumière de chaque risque identifié des plans d'actions ont été définis pour déploiement. Cette mise à jour a permis d'identifier

les sujets prioritaires, à savoir le respect des sanctions internationales, la conformité au RPDG et la lutte contre la corruption et de définir les plans d'action correspondant pour 2021 et les années suivantes, comme le déploiement du process de vérification des nouveaux clients, la formation des collaborateurs à la réglementation RGPD ou encore le déploiement de la campagne de sensibilisation au programme éthique et compliance.

En 2020, Ceva a établi un questionnaire de diligence préalable à l'attention de ses partenaires. Ce questionnaire est désormais utilisé dans le cadre des investigations faites pour tout nouveau client.

Afin d'investiguer sur les éventuels comportements contraires ou non conformes à l'éthique et à la conformité et notamment aux règles d'anticorruption, Ceva dispose d'un système d'alerte interne et externe. Celui-ci permet aux collaborateurs et aux tiers de signaler, de manière confidentielle et anonyme, des suspicions d'infraction au département éthique et conformité. Celui-ci examine ensuite les signalements, enquête sur les faits et adopte, au besoin, les mesures correctives adéquates.

Indicateurs de performance

	2020	2021
Pourcentage d'employés assignés ayant été formés à au moins l'un des modules Ethiques & Compliance depuis janvier 2019*	55%	66%

*Certains employés de la population ciblée n'ont pas été assignés pour les raisons définies dans la note méthodologique (section 8.2.2.3)





7. TABLE DE CORRESPONDANCE

Items obligatoires listés dans l'article L. 225-102-1	Renvoi
Impacts sur le changement climatique des activités et de l'usage des biens et services produits	Section 4.A Bilan carbone <small>Le calcul du scope 3 est en cours de finalisation mais cette partie répond bien aux exigences sur les scopes 1 et 2</small>
Engagements sociétaux en faveur du respect du bien-être animal	Section 3.C Ethique et bien-être animal
Actions visant à lutter contre les discriminations	Section 5.B Droits humains
Promotion de la diversité	Section 5.B Droits humains
Mesures prises en faveur des personnes handicapées	Section 5.B Droits humains

Compte tenu de la nature de nos activités nous considérons que les thèmes suivants ne constituent pas un risque RSE principal et ne justifient pas un développement dans la présente DPEF :

- Engagements sociétaux en faveur du développement durable
- Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire
- Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire
- Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire
- Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable

8. NOTE MÉTHODOLOGIQUE

8.1. / APPARTENANCE ORGANISATIONNELLE DES SITES INDUSTRIELS, DE R&D ET D'AUTO-VACCINS

La gouvernance du Groupe est structurée en différentes directions opérationnelles, regroupant l'essentiel des métiers et activités de Ceva, parmi elles : GMSQ, I&D, Opérations Groupe, Transformation digitale et Auto-vaccins.

Chaque site ou campus de Ceva, pouvant rassembler plusieurs activités (i.e. I&D, production, entreposage, distribution, marketing, fonctions commerciales, fonctions support, etc), est rattaché de façon organisationnelle à l'une de ces directions en fonction de son activité principale. Un campus est un site qui comporte à la fois des activités de I&D et de production.

Sites industriels et campus sous la tutelle de la direction GMSQ Allemagne (Riems), Brésil (Campinas, Juatuba et Paulinia), Chine (Hangzhou et Beijing), Canada (Guelph), Etats-Unis (Lenexa, Verona et Anniston), France (Laval, Libourne et Loudéac), Italie (Cavriago et Porto Empedocle), Hongrie (Budapest), Mexique (Cuernavaca).

Autres sites industriels sous la tutelle de la direction Opérations Groupe Afrique du Sud (Johannesburg), Algérie (Alger), Australie (Glenorie), Inde (Pune), Maroc (Casablanca), Tunisie (Tunis).

Sites de recherche et développement sous la tutelle de la direction I&D Allemagne (Dessau), Japon (Yokohama).

Sites industriels d'équipements sous la tutelle de la direction Transformation digitale France (Brest - Ecat-ID - Desvac).

Sites d'auto-vaccins sous la tutelle de la direction Auto-vaccins Allemagne (Felgentrager), Canada (Gallant), France (Angers), Royaume-Uni (Compton).

Cette liste de sites n'inclut pas l'intégralité des filiales du Groupe, notamment les filiales commerciales qui sont présentes dans plus de 40 pays.

8.2. / INDICATEURS SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

Les indicateurs sociaux et sociétaux du Groupe ont été déterminés sur la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

8.2.1. / Indicateurs sociaux

8.2.1.1. / Droits de l'homme

8.2.1.1.1. / Effectifs H/F du Groupe

L'effectif du Groupe correspond à l'effectif présent au 31 décembre de l'année de reporting. Les employés sortis au 31 décembre de l'année de reporting sont également pris en compte.

8.2.1.1.2. / Pourcentage des effectifs F ayant un écart de salaire inférieur à 10% avec celui des effectifs H

L'égalité des salaires Homme/Femme est déterminée sur la base de la méthode de classification des fonctions professionnelles dite méthode Hay. L'égalité des salaires Homme/Femme est obtenue par le calcul suivant : effectif Femme du Groupe au 31 décembre 2021 ayant un écart de salaire inférieur à 10% avec celui de l'effectif H par pays et par catégorie Hay / effectif du Groupe au 31 décembre présentant un salaire comparable Exclusion du périmètre : Expatriation / Catégorie Hay par pays ayant que des hommes ou que des femmes / Employés sans information disponible sur la devise du salaire.

8.2.1.2. / Développement des compétences

8.2.1.2.1. / Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel correspond au rythme de renouvellement des employés permanents du Groupe. Le taux de rotation du personnel est déterminé comme suit : (nombre d'entrées en CDI en 2021 + nombre de démissions en CDI en 2021) / 2 / effectif (employés permanents) en CDI au 31 décembre 2021.

8.2.1.2.2. / Pourcentage d'employés ayant reçu au moins une formation

Un employé formé est un employé du Groupe ayant reçu au moins une formation (en présentiel ou en e-learning) durant l'année.

Le pourcentage d'employés formés a été déterminé en 2021 sur le périmètre des sites Libourne, Loudéac et Laval, représentant 21% de l'effectif du Groupe.

Les formations prises en compte pour le calcul sont celles déployées localement ainsi que la formation groupe sur la discrimination et le harcèlement. Le pourcentage d'employés ayant reçu au moins une formation durant l'année est déterminé comme suit : nombre d'employés permanents ayant reçu au moins une formation en 2021 / nombre d'employés permanents présents au 31 décembre 2021.

8.2.1.3. / Santé et sécurité au travail

8.2.1.3.1. / Accident du travail

Un accident du travail est un événement imprévu au cours du travail, qui entraîne une blessure ou une maladie entraînant la mort, une perte de conscience, des jours d'absence, des restrictions de travail, des soins médicaux ou un transfert vers un autre emploi. Il n'inclut pas les cas de recours aux premiers soins. Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas comptabilisés comme des accidents du travail.

8.2.1.3.2. / Nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail

Le nombre de jours d'arrêt renvoie aux jours civils d'arrêt, ordonnés par un médecin, à partir du jour suivant la survenue de l'accident.

8.2.1.3.3. / Heures travaillées

Les heures travaillées correspondent aux heures de travail des employés du Groupe. Celles-ci sont déterminées sur la base des heures théoriques de travail. Elles sont calculées tous les mois à l'aide du nombre moyen d'heures mensuelles travaillées pour un employé dans le pays et l'ensemble des équivalents temps-plein en activité. Ces données sont fournies par le service Ressources Humaines du Groupe

8.2.1.3.4. / Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents ayant occasionné un arrêt de travail ordonné par un professionnel de santé, d'une durée supérieure ou égale à un jour d'arrêt suivant le jour de l'accident, par million d'heures travaillées. Le taux de fréquence est calculé sur le périmètre des employés permanents (excluant les intérimaires).

8.2.1.3.5. / Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt

Le taux de gravité des accidents du travail avec arrêt correspond au nombre de jours d'arrêt de travail suite à un accident du travail par millier d'heures travaillées. Le taux de gravité est calculé sur le périmètre des employés permanents (excluant les intérimaires).

8.2.1.3.6. / Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting de ces indicateurs couvre l'ensemble des campus, sites industriels et filiales commerciales du Groupe. Les indicateurs du taux de fréquence et du taux de gravité couvrent 100% de l'effectif interne du Groupe en 2021.

8.2.2. / Indicateurs sociétaux

8.2.2.1. / Qualité et sécurité des produits

8.2.2.1.1. / Pourcentage du nombre d'évènements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus

Un lot manufacturé est un ensemble d'unités résultant d'une série de processus (fabrication, conditionnement) réalisée dans des circonstances quasiment identiques. Chaque lot est soumis à enregistrement et est identifié avec un numéro de lot unique. Le rappel d'un lot est réalisé à la suite d'un signalement d'incident ou d'accident lors de sa fabrication ou de son utilisation. Un rappel de lot est toujours soumis à déclaration réglementaire. Le pourcentage de rappel produit correspond au nombre de rappels de lots survenus durant l'année, divisé par le nombre total de lots manufacturés durant cette même année, multiplié par 100. Le périmètre de cet indicateur couvre l'ensemble des lots des produits Ceva fabriqués par les sites industriels ou campus rattachés à la direction GMSQ ou en sous-traitance représentant 80% des ventes du Groupe en 2021.

8.2.2.2. / Pourcentage d'achats indirects réalisés autour des sites de Ceva Santé Animale SA

Le pourcentage d'achats indirects réalisés autour des sites de Ceva correspond au pourcentage des achats indirects qui sont réalisés du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 chez des fournisseurs implantés dans les régions où les sites de l'entité Ceva Santé Animale S.A sont localisés, à savoir la Nouvelle Aquitaine (Libourne), le Pays de la Loire (Laval) et la Bretagne (Loudéac). Ce périmètre ne couvre pas les sites d'Ecat et de Desvac situés en France, qui couvrent 45% des achats indirects réalisés par le Groupe. Ce pourcentage est calculé comme suit : total des dépenses réalisées par Ceva Santé Animale S.A dans les régions de ses sites sur la période de reporting / total des dépenses réalisées par Ceva Santé Animale SA sur la période de reporting * 100.

8.2.2.3. / Ethique des affaires

8.2.2.3.1. / Pourcentage d'employés du Management du groupe formés à au moins l'un des modules Éthiques et Compliance

Le pourcentage d'employés assignés ayant été formés à au moins l'un des modules Éthiques et Compliance correspond au pourcentage d'employés ayant reçu au moins une formation qui ont été formés au moins l'un des trois modules, à savoir l'éthique des affaires, l'anticorruption et l'anti-blanchiment d'argent, depuis le lancement de la

campagne de formation le 18 janvier 2019 au 31 décembre 2021 (indicateur non cumulatif). Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a réussi le test de connaissances accompagnant la formation. Les employés assignés sont les employés appartenant au grade 16 à 29. Des employés de ce grade n'ont pas été inclus (erreur de paramétrage dans l'outil ou changement de grade après le lancement de la formation) et des employés n'appartenant pas aux grades ciblés ont été assignés.

8.3. / INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

8.3.1. / Empreinte carbone, consommations d'eau, de gaz et d'électricité

8.3.1.1. / Méthodologie

Les émissions directes et indirectes (Scope 1 et Scope 2) ont été calculées à partir de la méthodologie préconisée par le GHG Protocol :

- Scope 1 : sources de combustion stationnaires (gaz naturel, fioul, bois, etc.), sources de combustion mobile (flotte commerciale, véhicules de services), réfrigérants, émissions liées aux procédés de fabrication.
- Scope 2 : consommations d'électricité, importation de vapeur, de chaleur et de froid. La récolte des données nécessaires aux calculs a été effectuée auprès de chaque entité du périmètre pour l'ensemble de l'année 2021. Les facteurs d'émission associés à chaque source d'émission proviennent de bases de données d'agences nationales (IEA, ADEME, DEFRA, IPCC) et de données spécifiques aux fournisseurs d'énergie. Les facteurs d'émission les plus à jour ont été utilisés dès que disponibles.

8.3.1.2. / Périmètre

Le périmètre de calcul des scope 1 et scope 2 (hors flotte commerciale) couvre l'ensemble des campus, sites de I&D et sites industriels du Groupe. Les consommations d'eau, d'électricité et de gaz couvrent le même périmètre. Le périmètre couvre 100% des sites de production et sites de I&D. Les 20% d'employés du groupe non couverts seront comptabilisés dans le calcul à venir du Scope 3 dans la partie Upstream leased assets car travaillant dans des bureaux en location. Concernant les émissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs par voiture, le périmètre pris en compte couvre les pays possédant les principales flottes commerciales du Groupe (environ 80% de la flotte commerciale), ainsi que les véhicules appartenant aux services généraux des sites de production.

9. AVIS DE L'OTI

Ceva Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2021

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la
déclaration consolidée de performance extra-financière

EY & Associés



Ceva Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2021

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Comme indiqué au chapitre « Autonomie, responsabilité et développement des collaborateurs », l'indicateur lié à la formation couvre un périmètre partiel représentant 21 % des effectifs consolidés.
- Concernant les achats responsables, la politique, les plans d'action et les indicateurs clés de performance ne sont pas encore formalisés.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^o du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre novembre 2021 et mai 2022 sur une durée totale d'intervention de onze semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené plusieurs entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Achats, Ressources humaines, Bien-être animal et méthodologie clinique, Juridique, et Global Manufacturing Supply chain and Quality.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (Achats responsables, Bien-être animal, Ethique des affaires, Qualité des produits, Données personnelles) nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : le site de Lenexa (Etats-Unis) et le site de Loudéac (France) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 12 % et 18 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (12 % des effectifs et 18 % des consommations d'électricité) ;



- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 5 mai 2022

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

Philippe Aubain
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Répartition des effectifs Hommes/Femmes (%) Taux de fréquence des accidents de travail Taux de gravité des accidents de travail Taux de rotation du personnel (%) Part des collaborateurs ayant reçu une formation durant l'année (%) Part des collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel ou syndicaux (%)	La santé et la sécurité (prévention des accidents, conditions de travail et bien-être) Le développement des collaborateurs (formations, accompagnement au développement des compétences, dialogue social)
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Consommations d'électricité (MWh) Consommations de gaz naturel (MWh) Consommations d'eau (m3) Emissions de CO2 scopes 1 et 2 (tonnes CO2e)	Les actions visant à réduire les consommations énergétiques et les consommations d'eau
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
Part d'achats indirects réalisés à proximité des sites Ceva Santé Animale (%) Part des effectifs Hommes/Femmes ayant un écart de salaire inférieur à 10 % (%) Part des collaborateurs assignés ayant été formés à au moins l'un des modules Ethique & Compliance (%)	Les achats responsables (continuité d'approvisionnement et inscription dans le tissu local) Les actions en faveur du bien-être animal Les actions visant à garantir l'éthique des affaires



Ceva Santé Animale

10, avenue de la Ballastière
33500 Libourne - France

contact@ceva.com
www.ceva.com

Suivez-nous

