

ENSEMBLE,
AU-DELÀ
DE LA SANTÉ
ANIMALE

Déclaration
de Performance
Extra-Financière
2022

#Ceva

#Health

#Planet



A V A N T - P R O P O S

« Conformément à l'article L.225- 102-1 du code de commerce, la présente déclaration de performance extra-financière présente ses principaux risques extra-financiers (page 8), le modèle d'affaires du Groupe (page 11), ainsi que les politiques appliquées pour prévenir ces risques et leurs résultats.

La réalisation de cette DPEF est sous la responsabilité du département Ethique & Conformité et la direction Communication & Corporate Affairs.

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

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). »



Marc Prikazsky

PDG, Ceva Santé Animale

É D I T O

L'année 2022 aura été marquée par une situation géopolitique extrêmement tendue et une accélération de l'inflation qui a surpris le plus grand nombre. L'après-Covid se caractérise par des conditions toujours incertaines et volatiles qui limitent drastiquement la visibilité tant des entreprises que des ménages. Dans ce contexte, notre volonté reste inébranlable, fidèle à nos valeurs et à notre raison d'être : nous sommes **une entreprise mondiale engagée au-delà de la santé animale**, une entreprise forte **de femmes et d'hommes qui s'engagent à développer des solutions innovantes pour soigner tous les animaux et ainsi contribuer à la préservation des grands équilibres de notre planète.**

C'est grâce à la communauté **One Ceva**, composée de l'ensemble de nos collaborateurs à travers le monde et engagée auprès de nos clients et fournisseurs, que nous arrivons à mettre en œuvre cette raison d'être. Je tiens donc à les remercier, eux, qui performant au quotidien, pour faire de notre entreprise **un leader responsable de son industrie.**

Malgré le contexte géopolitique et les difficultés que nous avons rencontrées, nous nous sommes engagés et avons œuvré **pour garantir que tous les membres de cette communauté One Ceva se sentent soutenus, inclus, respectés et en sécurité partout dans le monde.**

Être dans le Top 5 mondial de la santé animale nous confère une responsabilité, celle d'envisager la santé dans sa globalité. Cette approche **One Health**, une seule santé, initiée en 2010, doit être abordée de façon holistique certes, mais concrète. C'est pourquoi, cette année, nous avons

poursuivi notre contribution **envers la médecine préventive.** Nous avons investi dans la recherche et le développement de vaccins efficaces et sûrs contre des maladies majeures à risque zoonotique, telles que la grippe aviaire, et avons donc renforcé notre effort en matière de **réduction de l'antibiorésistance**, tout en maintenant **l'épidémiosurveillance.**

Les équipements et services sont d'autres leviers en faveur du **One Health** sur lesquels nous avons continué à investir. Notre rôle est d'accompagner agriculteurs et éleveurs pour les aider à **pérenniser une agriculture durable** tout en faisant face à une population mondiale grandissante. Nous sommes convaincus du rôle majeur que nous avons à jouer pour permettre à ce milliard de personnes souffrant de malnutrition dans le monde d'avoir un apport suffisant en protéines animales de qualité.

Chez Ceva Santé Animale (Ceva), nous sommes conscients de **notre responsabilité envers la société et l'environnement.** Dans le cadre de notre programme **One Planet**, nous avons intensifié nos efforts pour intégrer des **pratiques commerciales durables et responsables dans notre activité.** Nous avons également mis en place des **programmes pour réduire notre empreinte carbone, gérer notre consommation d'eau, favoriser la biodiversité et réduire les déchets**, dans nos usines et bureaux.

Nous avons encore beaucoup à faire, mais nous sommes résolument engagés à **contribuer à un avenir meilleur pour les animaux, les humains et notre planète.**

Sincèrement,
Marc Prikazsky

FICHE IDENTITÉ CEVA

Créé en **1999**

Siège à Libourne,
Nouvelle-Aquitaine

Une vision : " Ensemble, au-delà de la santé animale "

4 valeurs : passion du client et des animaux, esprit entrepreneurial, innovation, solidarité

4 franchises, représentatives de différentes espèces animales : les volailles, les porcs, les ruminants et les animaux de compagnie

47 pays

d'implantation,
avec une présence
commerciale dans
plus de **110 pays**

1,5 Md€

de chiffre d'affaires en 2022
— dont plus de **50 %**
proviennent de traitements
préventifs

15 centres

de R&D — **10 %** de notre
chiffre d'affaires investi en
R&D dont **55 %** dans
l'innovation sur les vaccins

29 sites

de production,
répartis dans
le monde entier

+ de 6 200

employés dans le monde,
dont **46 % de femmes**

81,9 %

d'égalité salariale
hommes-femmes



PANORAMA DES FAITS MARQUANTS 2022

L'année 2022 a été marquée par la matérialisation concrète et le déploiement de la raison d'être de Ceva autour de ses trois piliers : One Ceva, One Health, One Planet.

One Ceva

1 / En 2022, plus de 200 collaborateurs ont rejoint la communauté One Ceva via l'acquisition de 3 entreprises :

- Ceva a annoncé l'acquisition du fabricant canadien de vaccins antibiotiques oraux Artemis Technologies, Inc.
- Zoovet — société spécialisée dans la production et la commercialisation de produits de santé animale — et Biotecnofe — une start-up biotech qui développe des produits innovants destinés à être commercialisés par Zoovet — ont intégré Ceva dans le courant du 3^e trimestre.



2 / Une communauté One Ceva engagée pour ses pairs et les communautés locales

L'année 2022 a été tristement marquée par le conflit russo-ukrainien.

- Pour aider leurs collègues, mais aussi les communautés locales, les collaborateurs Ceva ont participé à trois collectes réparties sur plusieurs sites français de l'entreprise.
- Par ailleurs, l'entreprise, qui œuvre au quotidien pour que ses employés se sentent en sécurité, a pris une série de mesures pour organiser l'hébergement de ses employés ukrainiens et de leurs familles qui ont souhaité quitter l'Ukraine, dans les pays voisins et en France.
- Ceva s'est également assuré qu'ils aient les moyens de subsistance dont ils avaient besoin.

One Health

3 / Ceva accroît son savoir-faire en matière de médecine préventive par le biais de ses acquisitions :

- Avec l'acquisition d'Artemis, Ceva a complété son portefeuille dans le domaine de la rage, mais également son expertise majeure dans la production et la gestion de campagnes de vaccination orale contre cette maladie en Amérique du Nord, en Europe et dans le monde.
- Zoovet et Biotechnofe, quant à elles, permettent à Ceva d'avancer sur la recherche d'hormones de synthèse.

4 / Ceva a célébré des anniversaires majeurs pour l'entreprise sous le signe du One Health :

- Anniversaire de Ceva Dessau : depuis 100 ans, le site de Dessau, en Allemagne, développe des vaccins pour animaux. Le site a largement contribué à la découverte de vaccins et de sérums bénéfiques à la santé des animaux.
- 110 ans de Ceva Phylaxia : un site de production au rayonnement historique basé en Hongrie et dont le travail, depuis sa création, est étroitement lié à la recherche et au développement de produits biologiques (vaccins et sérums).

5 / Du traitement à la prévention, Ceva atteint son objectif d'un portefeuille constitué à 50 % de produits préventifs (vaccins, produits de bien-être agissant sur le comportement)



6 / Ceva agit en faveur de la promotion d'une plateforme d'excellence "One Health" en cardiologie.

Pour la 5^e édition de son Symposium Humain - Vétérinaire en Cardiologie, Ceva, en 2022, a choisi de s'entourer des plus grands experts et de l'organiser en simultané à l'IHU Liryc et au Museum des Sciences et de l'Industrie de Chicago. L'occasion de mettre en lumière les dernières avancées dans ce domaine avec un focus sur la façon dont les santé animale et humaine interagissent.

7 / Ceva poursuit ses efforts pour améliorer le bien-être animal

Afin de s'assurer du bon déploiement de sa charte sur le bien-être animal adoptée l'an dernier, Ceva a développé un module de formation dédié à cette question, accessible à tous, mais obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise interagissant directement ou indirectement avec des animaux.

One Planet

8 / Ceva crée le Ceva Wildlife Research Fund pour protéger la santé de la faune sauvage

- Le Ceva Wildlife Research Fund, créé en 2022, a pour objectif de financer des projets de recherche appliquée ciblant les animaux sauvages.
- Unique en son genre, il contribue ainsi à la préservation de la santé des animaux sauvages, champ de la santé animale trop peu investi, car ne constituant pas une activité économiquement viable.



9 / Ceva s'engage pour la protection des espèces domestiques menacées

- Ceva soutient financièrement le Conservatoire des Races d'Aquitaine dont le projet d'écopastoralisme a gagné en importance. En effet, plusieurs châteaux du Bordelais ont accepté de réintroduire le mouton landais, espèce ovine menacée, dans leurs rangs de vignes pour pâturer les terres pendant l'hiver et le début du printemps.
- Le retour des moutons dans les vignobles présente un certain nombre d'avantages pour l'environnement : ils enrichissent le sol grâce à leur fumier et procèdent à un désherbage naturel lorsqu'ils pâturent ; l'abondance et la diversité de la flore indigène, des insectes et d'autres espèces sauvages augmentent de façon notable en leur présence.

NOTRE STRATÉGIE RSE

Alignée avec les valeurs de l'entreprise, **notre raison d'être est née d'un travail de réflexions mené avec l'ensemble des collaborateurs.** En effet, conscients que la société attend que les entreprises jouent un rôle dans la résolution des grands défis auxquels est confrontée notre planète, nous avons décidé de franchir une nouvelle étape par rapport à notre vision « Ensemble au-delà de la santé animale » et ainsi assumer notre part de responsabilité pour répondre à ces enjeux.

L'ensemble des salariés de Ceva a été consulté deux fois sur la future raison d'être dans le cadre d'une enquête menée par les Ressources Humaines appelée We Share. Des ateliers virtuels et présentiels ont également été organisés avec des groupes de

salariés ciblés, à savoir des représentants de la jeune génération et des managers de tous niveaux ainsi que des membres du comité exécutif. Nous avons été accompagnés dans cette démarche par un cabinet de conseil, Backbone Consulting, qui nous a guidés du point de vue méthodologique. **Notre raison d'être reflète ce que Ceva est réellement, ce qui nous différencie des autres entreprises. Et c'est au travers de cette différence que nous réussissons à apporter notre contribution pour participer à résoudre les grands défis de notre planète.** Dans un monde très incertain et volatil, notre raison d'être est une étoile polaire qui nous guide et fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise.



Ensemble, c'est avec passion que les femmes et les hommes de Ceva développent des solutions innovantes pour soigner tous les animaux et ainsi contribuer à la préservation des grands équilibres de notre planète.



Notre raison d'être se fonde sur les 3 piliers qui guident notre mission :

#OneCeva

Ensemble,
avec passion

#OneHealth

Nous développons
des solutions innovantes
pour soigner tous les animaux

#OnePlanet

Pour contribuer à la préservation
des grands équilibres
de notre planète

	Thématiques	Enjeux	Indicateurs
#OneCeva	Développement des compétences	Aligner la définition des métiers, la gestion des carrières et des compétences; favoriser la formation professionnelle.	Taux de rotation du personnel (sur démission) % d'employés ayant reçu une formation durant l'année % d'évaluation des compétences effectuée
	Dialogue social	Promouvoir le dialogue social afin d'éviter un climat de tensions sociales.	Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel ou syndicaux
	Santé et sécurité	Garantir l'intégrité physique et morale des collaborateurs et réduire le nombre d'accidents sur le lieu de travail et donc le nombre d'arrêts de travail	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1) Taux de gravité des accidents du travail (TG)
	Droits humains	Prévenir toute violation des droits humains; prévenir les risques liés aux violations des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement	% des effectifs F ayant un écart de salaire inférieur à 10 % avec celui des effectifs H Proportion de femmes parmi l'effectif Proportion d'hommes parmi l'effectif Mixité dans l'encadrement Mixité des dirigeants % de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie) % d'employés formés à la formation discrimination et harcèlement % de salariés handicapés
	Éthique des affaires	Détecter et prendre les mesures de prévention pour éviter des actes contraires à l'éthique des affaires.	% d'employés assignés formés au module global anti-bribery % d'employés assignés formés au module global anti-money laundering % d'employés assignés formés au module global business ethics % d'employés formés à la compliance awareness campaign
	Données personnelles	Assurer la protection des données personnelles et détecter les manquements pouvant amener à leur exploitation frauduleuse ou à leur perte.	% d'employés assignés (hors RH) ayant réalisé la formation RGPD (Europe / hors Europe) % d'employés assignés (RH) ayant réalisé la formation RGPD
#OneHealth	Bien-être animal	Renforcer les standards et politiques en matière de respect du bien-être animal.	% d'employés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la charte sur le bien-être animal
	Qualité et sécurité des 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 humains (inefficacité, dangerosité).	% du nombre d'événements de rappel de produits par rapport au nombre total de produits vendus
#OnePlanet	Environnement	Diminuer les rejets dans l'air, l'eau et les sols.	Électricité consommée Sources fixes fossiles de combustion consommées Vapeur externe consommée Eau consommée Volume de déchets générés Émissions de CO ₂ (scope 1, 2, et 3)
	Achats responsables	S'assurer que les 10 engagements de la charte soient bien appliqués dans les process Achats.	% d'achats indirects réalisés autour des sites (France, Hongrie et États-Unis) % d'employés assignés formés à la « Charte Relations fournisseurs et achats responsables »

LA GOUVERNANCE DE NOTRE RSE

Regards croisés



Géraldine Kutas
Directrice Groupe
Communication
& Corporate Affairs



Andras Bolcskei
Directeur Groupe
Opérations
Commerciales

Au-delà de l'obligation réglementaire de la DPEF, quel est le lien de Ceva avec la RSE ?

AB : Nous avons une responsabilité : tout ce que nous faisons en tant qu'entreprise, et en tant qu'employés vise à protéger les animaux et donc *in fine* les humains. Nous devons nous assurer que nos actions sont motivées par la réussite de notre entreprise, mais pas seulement. Ce qui importe c'est la manière par laquelle nous allons atteindre cette réussite. En effet, la performance financière ne suffira pas à faire passer Ceva au niveau supérieur.

GK : Depuis la création de Ceva, nous nous sommes engagés à promouvoir la santé et le bien-être de tous les animaux, mais cela ne suffit plus. En tant qu'entreprise engagée, nous soutenons, depuis toujours, des causes chères à nos valeurs. Nous ne considérons pas la DPEF comme un simple exercice qui consiste à cocher une case réglementaire, mais comme partie intégrante de notre parcours en matière de RSE, car elle constitue un moyen de mesurer nos progrès en matière de développement durable.

Quels sont les sujets RSE clés pour Ceva dans sa relation avec ses parties prenantes ? En quoi portent-ils la différence de Ceva sur le marché ?

AB : Aujourd'hui, il n'y a pas une seule entreprise de santé animale, dans le Top 5 mondial, qui tire la majorité de ses revenus de la médecine préventive. Je suis profondément convaincu que notre entreprise fait la différence sur ce point. L'approche « une seule santé » est essentielle : si nous vaccinons les animaux contre les zoonoses, c'est parce que nous savons que c'est la bonne chose à faire pour protéger notre société.

GK : La raison d'être de Ceva repose sur la préservation des grands équilibres de notre planète. Pour la servir, nous avons sélectionné quatre thèmes sur lesquels nous souhaitons nous concentrer : préserver la biodiversité et la faune sauvage, soutenir et développer le lien essentiel qui existe entre l'humain et l'animal, promouvoir les bienfaits des protéines animales pour un meilleur équilibre alimentaire, et améliorer le bien-être des animaux. En plus de ces thèmes de RSE, nous investissons dans la durabilité au sein de Ceva en veillant à minimiser notre empreinte, à accroître le bien-être de nos employés et à fédérer nos clients et nos partenaires autour de ces principes.

Pourquoi la performance de durabilité de Ceva est-elle cruciale pour sa stratégie de croissance ? En particulier sur les différents marchés dans le monde ?

AB : Nous devons protéger les humains, les animaux et la planète, conformément à notre approche « une seule santé ». Chez Ceva, nous soutenons toutes les formes d'agriculture et proposons de multiples solutions pour la santé et le bien-être des animaux. Nous avons un rôle important à jouer dans le développement de la production de protéines animales sûres, en prévenant les maladies ou bien en traitant les animaux. Mais nous devons aller un cran plus loin. Avec des programmes de vaccination plus importants et plus efficaces, nous pourrions gagner 15 à 20 % de protéines animales en plus sur la planète, à périmètre équivalent, parce que nous éviterions de nombreuses maladies qui représentent une perte économique et environnementale sèche.

GK : La planète est confrontée à des défis mondiaux qui ont un impact sur l'ensemble des entreprises, où qu'elles soient. Il est donc essentiel de promouvoir des pratiques durables et résilientes pour assurer notre croissance. Nous voulons anticiper ces défis, atténuer leur impact et apporter des solutions pour aider nos clients et nos partenaires à les relever. Chez Ceva, nous considérons le développement durable comme une opportunité et non comme une contrainte, car le coût de l'inaction est bien plus élevé que celui de l'investissement dans des pratiques responsables.

Au sein de Ceva, qui porte la vision RSE ? Comment s'organise le déploiement des politiques RSE sur le terrain ?

AB : Quand on parle de responsabilité sociale dans une entreprise, il faut que cela se passe au plus haut niveau. Chez Ceva, ce sont les membres du comité exécutif qui sont responsables de la stratégie RSE. Il est de notre responsabilité non seulement de la développer, mais aussi de donner l'exemple. Ceci étant dit, chaque collaborateur de Ceva a également son rôle à jouer pour mettre en œuvre cette stratégie au quotidien.

GK : Notre vision RSE est portée par la direction de Ceva, mais le meilleur ambassadeur de cette politique reste notre président-directeur général. Je suis personnellement responsable de la feuille de route RSE dans l'entreprise, mais tous mes collègues, du comité exécutif aux ateliers de production, soutiennent la vision de Ceva et s'engagent à fournir, au quotidien, des produits et des processus plus durables.

Quelles sont les grandes réalisations de 2022 en matière de RSE ? En quoi sont-elles stratégiques pour Ceva ? Quelles sont vos priorités pour 2023 ?

AB : La responsabilité sociale de l'entreprise est clé chez Ceva. Nous devons encourager et soutenir des initiatives qui agissent pour le bien et pour ceux dans le besoin. Il est clair que la situation des entreprises est en train de changer profondément. Pour continuer à croître, nous ne devons pas nous contenter de réagir aux changements qui s'imposent à nous, mais nous devons être moteurs et les anticiper.

Ensuite vient la responsabilité éthique, à laquelle chaque collaborateur doit se soumettre sans concession. Ce que nous faisons, nous devons le faire bien et pour

le mieux. Les performances doivent être guidées par l'éthique, la conformité et l'intégrité.

La responsabilité juridique est également un aspect non négociable : nous devons nous engager à agir dans le respect de la loi et nous en exigeons tout autant de nos fournisseurs.

Enfin vient la responsabilité économique : nous devons nous assurer que nous sommes en mesure de payer les salaires de nos collaborateurs et de continuer à investir en R&D.

GK : En 2022, nous nous sommes attachés à structurer nos activités RSE, à en rendre compte et à définir certains indicateurs clés de performance au niveau du Groupe de manière cohérente et systématique. Nous sommes très fiers d'avoir lancé le

Ceva Wildlife Research Fund, un fonds de recherche unique dédié à la santé de la faune sauvage. En 2023, nous consoliderons ce travail, ajouterons de nouveaux indicateurs de performance, adopterons des objectifs de réduction et nous nous efforcerons d'accroître l'impact de notre politique. Nous nous préparons également à la future directive européenne CSRD. Nous avons notamment commencé à travailler sur une double analyse de matérialité, qui nous aidera à approfondir des sujets tels que notre plan de transition pour la biodiversité. La durabilité est un chemin que nous sommes fiers de parcourir chaque jour.

Des directions opérationnelles pour piloter un Groupe indépendant

Ceva est une entreprise indépendante, détenue majoritairement par ses salariés. À leurs côtés, de nouveaux investisseurs — Téthys Invest en France, PSP Investments au Canada, Mitsui & Co. au Japon et le Klocke Gruppe en Allemagne — ont rejoint nos investisseurs historiques. Ces partenaires, parce qu'ils partagent nos valeurs et notre vision, jouent un rôle clé dans la réussite de notre Groupe.

Différentes directions opérationnelles structurent la gouvernance du Groupe. Elles réunissent l'essentiel de nos métiers :

Global Manufacturing Supply and Quality (GMSQ), Innovation & Développement (I&D), Opérations Groupe, Transformation digitale et Auto-vaccins. Même s'il rassemble plusieurs activités, chaque site ou campus de Ceva est rattaché à l'une de ces directions en fonction de son activité principale : I&D, production, entreposage, distribution, marketing, fonctions commerciales, fonctions support.

Porter notre stratégie RSE au plus haut niveau

La RSE est portée au sein du comité exécutif par la Directrice Groupe Communication & Corporate Affairs qui est responsable de la RSE pour le Groupe. Nous repensons régulièrement, si nécessaire, l'organisation de nos instances de gouvernance. En 2020, nous avons créé un comité d'éthique et de bien-être animal et nommé des responsables régionaux du bien-être animal. Ces responsables font eux-mêmes partie du comité. Constitué en 2021, le comité sourcing stratégique s'assure quant

à lui du caractère responsable des choix d'approvisionnement de Ceva. Depuis 2022, la Directrice Groupe Communication & Corporate Affairs collabore étroitement avec la direction HSE pour piloter conjointement la stratégie opérationnelle du Groupe en matière environnementale dans nos usines et notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que les sujets sécurité et santé au travail.

Déployer notre raison d'être

Cinq groupes de travail ont été formés pour donner vie à notre raison d'être, sur les sujets suivants :

1. La communauté des collaborateurs de l'entreprise (One Ceva) ;
2. Une seule santé (One Health) ;
3. Le développement durable ;
4. L'éthique et le bien-être animal ;
5. La faune sauvage et la biodiversité.

Chaque groupe est composé de neuf membres : trois experts sur le sujet, trois millennials et trois volontaires. Les volontaires ont été appelés à se manifester via un sondage effectué fin

2021. Il y a un leader par groupe. Nous avons veillé à ce que l'ensemble des continents soient représentés et à assurer un équilibre homme-femme. Les groupes sont coordonnés par un directeur Corporate. En 2022, les groupes se sont attachés à définir leurs objectifs SMART et à dessiner des actions qui puissent être réalisables au niveau du Groupe. La fréquence des réunions en ligne des groupes est d'environ une fois tous les deux mois. Les leaders se réunissent plus souvent (environ une fois par mois). Ils collaborent au travers de groupes TEAMS. Les objectifs et les actions sont ensuite validés par un comité de pilotage, composé du PDG de l'entreprise, du Directeur des Relations avec les investisseurs, d'une Directrice RH et de la Directrice Groupe Communication & Corporate Affairs.

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE CEVA

Nos atouts

Abondance et diversité des talents

plus de **6293** collaborateurs dont **46 %** de femmes

- Industriel : 39 % • I & D : 10,5%
- Commercial : 38,5 % • Autres : 12%

Force d'innovation et d'industrialisation

15 sites de I&D ¹

101 M€ investis en I&D en 2022

29 sites de production ²

Robustesse de nos approvisionnements

Des **matières premières actives**

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

24 000 fournisseurs

828 M€ d'achats réalisés en 2022³

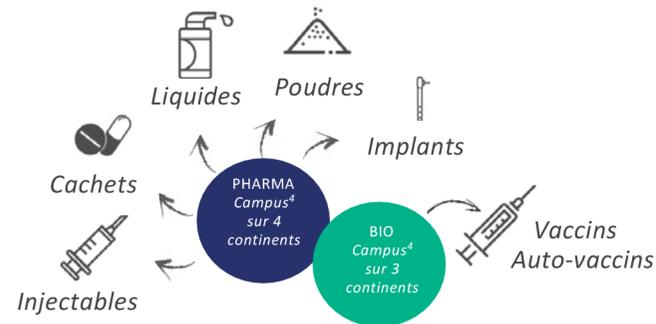
Chaîne de distribution internationale et multimodale

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



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.

Notre création de valeur

Leader
français et n°5
mondial de la
santé animale



CA 2022 : 1,5 Md€

Présence commerciale dans **110 pays**

Performance RSE

81,9% d'égalité salariale hommes-femmes

95,1% d'employés ont suivi une formation en 2022

303,1T CO₂ eq émissions de GES scope 1,2 et 3

Clients et partenaires:

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 la prévention,
le traitement et le bien-être animal



#OneCeva



#OneCeva

AGIR AVEC ET POUR NOS COLLABORATEURS

//

Questions à

David Derain,

Directeur Groupe
Ressources Humaines

Chez Ceva, la culture RH est fondée sur l'autonomie et la responsabilité. Pourquoi ? En quoi l'autonomie et la responsabilité sont-elles à la fois bénéfiques pour l'entreprise et pour les collaborateurs ? En quoi guident-elles l'ensemble des politiques et processus RH ?

L'ambition de croissance de Ceva s'appuie sur la capacité des collaborateurs à opérer chacun dans son métier avec le bon niveau d'autonomie et de compétitivité. Les politiques et processus RH viennent supporter les 24 familles de métiers de l'entreprise dans la clarification et l'animation de leur standard et dans le développement des compétences.

En particulier, quel est le rôle des managers dans la culture d'autonomie et de responsabilité de Ceva ? Comment la consultation régulière des collaborateurs sur leur environnement de travail participe aussi à cette culture ?

La stratégie RH est fondée sur une approche « compétences » : pour chaque métier, le responsable de la famille métier valide, clarifie et anime sa communauté pour que les standards soient bien assimilés par l'ensemble des managers et collaborateurs. Les référents des familles métiers assurent le déploiement des formations stratégiques en s'appuyant sur l'université Ceva qui garantit la qualité de l'apprentissage, l'unicité et la continuité des informations en lien avec le développement et la formation chez Ceva.

//

Encourager l'autonomie et le sens de la responsabilité, faire grandir nos équipes

L'engagement de nos collaborateurs, leur capacité à entreprendre et notre approche fondée sur la création de solutions adaptées à nos clients nous différencient sur le marché. Ces marqueurs forts de notre identité portent l'ambition de croissance du Groupe.

Chez Ceva, dirigeants et managers encouragent le développement des compétences et s'attachent à élargir les sphères de responsabilité de chacun. Ils sont donc un maillon essentiel pour fidéliser nos collaborateurs et renforcer notre attractivité.

En 2022, les 24 familles d'emplois nouvellement créées ont nourri les échanges entre managers et collaborateurs, notamment lors des entretiens de fin d'année. Ces familles d'emploi ont clarifié les responsabilités de chacun, renforçant ainsi l'autonomie de nos salariés.

1 / La méthode Ceva pour diffuser une culture d'autonomie et de responsabilité

Fondée sur la responsabilité et l'autonomie, la culture interne Ceva s'est renforcée en 2022. Nos équipes managériales ont participé à sa diffusion, en s'assurant de l'appropriation des responsabilités et des compétences techniques propres aux 24 familles d'emplois. Chaque dirigeant a dû organiser des réunions avec les équipes pour expliquer le contenu des familles d'emploi, soit en présentiel, soit en distanciel.

Ces temps d'échange avec les collaborateurs ont amélioré la prise en compte des réalités du terrain. Ils ont aussi permis d'affiner les orientations stratégiques des formations pour chacune des familles d'emploi. Le but : accompagner au mieux nos salariés dans leur montée en compétences. Par le développement des pratiques de travail à distance (sur la base d'accords ou de politiques de télétravail) et la création de communautés de travail, nous avons pu aussi renforcer notre culture de l'autonomie.

2 / Favoriser la montée en compétences et l'évolution de nos équipes

Pour chaque collaborateur, co-construire un parcours sur mesure

Au cœur de la culture de notre Groupe, le développement des compétences et des carrières se déploie en parcours individualisés. Après leur entretien annuel de maîtrise du poste, les collaborateurs conçoivent avec leur manager un plan de développement. Personnalisé, ce plan prend en compte, pour chaque salarié, ses responsabilités, ses compétences, ses besoins de formation et ses aspirations. En 2022, plus de 94 % des collaborateurs ont bénéficié de cet entretien annuel.

Au-delà de ces temps forts, Ceva encourage, tout au long de l'année, une communication fluide entre les managers et leurs équipes. Il s'agit d'organiser des discussions régulières entre le manager et le collaborateur centrées sur la mise en application des compétences requises, des difficultés potentielles rencontrées lors de la gestion d'un dossier.

Identifier les talents pour anticiper des opportunités d'évolution à l'échelle de notre Groupe

Grâce à sa vision stratégique et prospective des métiers, la direction des Ressources Humaines identifie les compétences nécessaires au développement de Ceva à moyen et long terme. Il s'agit des compétences techniques et comportementales requises dans chaque métier et emploi. Ces métiers évoluent sur le marché, dans toutes les entreprises. Afin de rester compétitif, Ceva doit anticiper ces évolutions et former ses salariés en conséquence (par exemple, data management, digital, key account management). Programmes de développement des compétences et plans de formation permettent d'anticiper les évolutions stratégiques de notre Groupe.

La consolidation des entretiens individuels annuels du personnel est l'occasion d'identifier les talents et les compétences de chaque collaborateur, afin de leur proposer des opportunités d'évolution adaptées. Grâce à eux, notre direction des Ressources Humaines

établit des plans individuels de développement pour les talents émergents, les hauts potentiels et les successeurs des postes clés ou critiques (les critères principaux sont les compétences des salariés et leur potentiel de développement, le croisement de ces deux données permet de déterminer les salariés devant être accompagnés par un plan de développement). Les comités de carrière continuent à assurer un suivi trimestriel de ces plans de développement.

Répondre à la volonté de nos salariés de se former en continu : zoom

Nécessaire au rayonnement de Ceva, la montée en compétences techniques et managériales correspond aussi à un besoin exprimé par les équipes lors du Pulse Survey 2020. Pour y répondre, nous diversifions depuis plusieurs années nos offres de formation professionnelle : e-learning, formation en présentiel, coaching et mentorat. En 2022, nos offres de formation professionnelle ont augmenté de plus de 50 % par rapport à 2021.

En 2022, de nouveaux parcours de formation sont venus enrichir la « Ceva University », qui est la bibliothèque de formations pour chaque famille métier. Destinés à 80 % des métiers du Groupe, ces parcours sont ouverts à nos collaborateurs sur PeopleCloud, notre outil de développement et de formation. Au total, 95 % de nos salariés ont ainsi été formés cette année, dans le cadre de ces parcours ou d'apports externes.



3 / Impliquer nos managers et dirigeants dans la montée en compétences de leurs équipes

Nos programmes de formation «We lead», pour le top 100 des dirigeants, et «We manage», pour les managers, orientent les équipes de management dans la gestion et la montée en compétences de leurs propres équipes.

En 2022, Ceva a renforcé l'accompagnement de ses managers en organisant des groupes de travail, auxquels ont participé 82 % des salariés via leur représentant métier. Ces temps d'échange ont porté sur les «irritants» du rôle managérial, comme l'évaluation de la maîtrise du poste d'un collaborateur. Tous les managers de notre Groupe ont ensuite été formés aux

entretiens annuels. Lors de ces formations, l'approche par les responsabilités et les compétences a été privilégiée.

Ces dispositifs complètent les nombreux modules déjà existants. À titre d'exemple, «We manage the new normal» porte sur la gestion et la responsabilisation des équipes dans le cadre des nouveaux modes de travail.

Pour nourrir les formations transverses auxquelles les collaborateurs ont déjà accès, les managers sont aussi incités à mettre à disposition de leurs équipes un plus grand nombre de modules en e-learning. Gestion de projet, facilitation, pratique du feedback, communication... Les sujets de ces formations sont variés et sont accessibles grâce à de nouvelles ressources opérationnelles mises en place dans nos géographies clés.

Indicateurs de performance sur le développement des compétences

	2020	2021	2022
Taux de rotation du personnel (sur démission)	NA	NA	6,4 %
% d'employés ayant reçu une formation durant l'année	NA	NA	95 %

Le calcul pour le taux de rotation du personnel a changé en 2022.

Le périmètre de l'indicateur pour la formation a également changé en 2022, puisqu'il couvre désormais l'ensemble des employés du Groupe.



Échanger régulièrement avec nos partenaires sociaux

Chez Ceva, le dialogue social est conçu comme un échange constructif, aboutissant à des solutions adaptées et pragmatiques. Soucieux de maintenir un dialogue social de qualité, moteur de notre performance, nous nous attachons à favoriser le développement de nos partenaires sociaux. Plus largement, notre Groupe respecte la liberté d'association et reconnaît le droit de négociation collective sur toute sa chaîne de valeur, en interne comme chez ses fournisseurs (voir page 48).

La direction des Ressources Humaines Groupe s'assure d'une part que les obligations légales en matière de représentation des salariés sont respectées, et d'autre part que les sujets Corporate font l'objet de consultation ou d'information auprès des représentants (exemples : qualité de vie au travail, télétravail, couverture santé...). À défaut de représentation, soit parce que ce n'est pas requis dans le pays, soit parce que les salariés ne souhaitent pas mettre en œuvre le dialogue par ce canal, la direction des Ressources Humaines demande au relais RH local de discuter avec les managers et salariés des sujets prioritaires (télétravail, qualité de vie, horaires de travail). Une vérification est faite au moins une fois par an par la direction des Ressources Humaines, parfois plus selon les sujets.

Dans chaque 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. 69,1 % de nos collaborateurs sont représentés par des délégués syndicaux ou du personnel, qui travaillent en collaboration avec les directions de différentes entités.

Largement répandu, ce dialogue accompagne les transformations globales de notre Groupe. Il permet en particulier de

gérer les Ressources Humaines de manière concertée et adaptée aux contextes économiques et sociaux locaux.

Depuis deux ans, les partenaires sociaux et les directions se sont focalisés sur l'accompagnement de la crise sanitaire. Certaines entités ont cependant engagé ou continué des travaux de fond. Par exemple :

- La signature d'un accord entre la direction et les syndicats au Brésil, assurant la stabilité des emplois des collaborateurs qui reviennent après une longue absence ;
- L'attribution de jours de congés supplémentaires aux salariés travaillant aux États-Unis (entre un et cinq jours selon l'ancienneté) ;
- Le lancement par la direction et les syndicats en France d'une large étude⁽¹⁾ sur les risques psychosociaux, qui sera suivie d'un plan d'action ;
- L'augmentation de la rémunération indirecte (les avantages sociaux comme la couverture sociale) des collaborateurs en Hongrie, validée par la direction et les représentants du personnel.

(1) Sur la base de 69 % de participation, plus entretiens avec CSE, plus 79 interviews individuelles, les résultats sont satisfaisants. Les points clés de progrès sont : renforcer la marque employeur pour attirer les talents / fluidifier la circulation de l'information dans le cadre du modèle hybride / développer la communication des projets / renforcer la formation des managers / développer la mobilité.

Indicateurs de performance sur le dialogue social

	2020	2021	2022
Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel ou syndicaux	NA	67,6 %	69,1 %



Veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être de nos collaborateurs

Dans le cadre de sa politique de santé et sécurité au travail, Ceva s'engage à mettre tout en œuvre pour garantir un environnement de travail sûr et sain pour ses salariés et pour ses partenaires. Chez Ceva, la santé et la sécurité de chacun relèvent de la responsabilité collective. Notre code d'éthique et de bonne conduite rappelle, entre autres, cet engagement.

Nous nous engageons en particulier à :

- Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs grâce à différents outils et actions : formation et information des salariés, détection et résolution des situations dangereuses, 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 ;
- Proposer à nos équipes des conditions de travail favorables : environnement, matériel, ergonomie, aménagement des espaces de travail ;
- Prévenir le harcèlement sexuel et moral, et la violence au travail ;
- Prévenir les risques psychosociaux.

En 2022, nous avons continué à appliquer notre plan d'action initialement mis en place en 2020 pour lutter contre la pandémie de Covid-19 — mesures de prévention, conduite

à tenir en cas de contamination, télétravail. Ce plan d'action a été adapté en fonction de l'évolution de la pandémie dans les différentes régions du monde.



1 / Maîtriser toujours plus les risques en matière de santé et sécurité sur nos sites

Pour assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs, nous nous appuyons sur une analyse des risques encourus sur nos sites et campus. La nature des risques varie selon l'activité.

Notre Groupe a recensé les principales catégories de risques suivantes :

- Risques liés aux processus de fabrication (par exemple, manipulation de produits chimiques et d'agents biologiques) ;
- Risques liés aux machines ou risque mécanique ;
- Risques liés à l'ergonomie ;
- Risques liés aux énergies primaires et utilités industrielles — électricité, sources de combustion fixes, chaleur.

Sur leurs campus et sur leurs sites industriels, les directeurs sont responsables de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Localement, nos équipes HSE ont pour rôle de détecter et prévenir les risques HSE, de vérifier la conformité aux réglementations, et de former les salariés. Elles mettent parallèlement en place des plans d'action sur chaque site pour éliminer ou réduire ces risques.

Les programmes HSE s'appliquent à l'ensemble de nos activités, de l'I&D aux activités de vente. Regroupant les responsables HSE de l'ensemble des sites de production, la communauté HSE se réunit mensuellement, sous le pilotage de la direction HSE Groupe. Les responsables partagent outils et bonnes pratiques sur une interface dédiée.

En 2022, nous avons recruté une Directrice HSE Groupe, aux missions plurielles et complémentaires :

- Animation du réseau HSE Groupe ;
- Déploiement d'une feuille de route HSE monde ;
- Harmonisation des procédés ;
- Amélioration de la performance HSE du Groupe.

En 2022 notamment, la direction HSE Groupe a commencé par renforcer les règles de remontée des données relatives aux accidents du travail (définitions, fréquence de remontée, contrôles).

La feuille de route HSE monde pour 2023 a été validée par notre direction. Elle s'appuie sur quatre piliers majeurs : la gouvernance, la sécurité, la santé au travail et l'environnement. Cette feuille de route a été déclinée au sein de nos sites industriels.

Suivis au niveau de nos campus et de nos sites, les taux de fréquence et les taux de gravité des accidents du travail sont consolidés à l'échelle du Groupe. La revue mensuelle de performance des campus présente ces résultats, ainsi que les plans d'action correspondants. Par ailleurs, lors de revues de performance mensuelle, le comité exécutif analyse les indicateurs consolidés. Ces indicateurs couvrent l'ensemble des effectifs Ceva. Des objectifs à court, moyen et long terme ont été définis.

D'autre part, trois des six sites français de Ceva — Laval, Loudéac et Libourne — ont rejoint le programme de formation Playsafe. Ce programme active plusieurs leviers de prévention : techniques, organisationnels, managériaux et comportementaux. Il mobilise les compétences et le comportement de chacun, collaborateurs et managers, pour les impliquer et les responsabiliser.

2 / Auditer nos sites industriels en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement de travail (HSE)

Sur tous nos sites industriels, nous menons différents types d'audits HSE :

- L'équipe de la direction HSE Groupe visite régulièrement l'ensemble de nos sites. Ces audits donnent lieu à des plans d'action HSE sur mesure.
- Un programme d'audit réglementaire HSE de nos sites, mené par un expert indépendant, a été initié en 2017. Depuis, onze audits ont été accomplis sur les sites industriels. Interrompue en 2020 par la crise sanitaire, la campagne d'audit reprendra en 2023.
- La direction du Risque conduit en parallèle des audits de « prévention des risques », avec une vigilance accrue sur le risque incendie et le respect des plans d'urgence. Chaque site est audité en moyenne tous les trois ans. Interrompue également en 2020, la campagne d'audit a repris en 2022. Cinq sites ont été contrôlés en 2022. Pour 2023, un programme d'audit est aussi prévu.

Enfin, nous déploierons à partir de 2023 un programme d'inspections croisées internes. Ces inspections, qui seront menées par la Directrice HSE avec un responsable HSE d'un autre site, auront pour objectif de vérifier la conformité à nos règles internes.



La santé et la sécurité de nos employés ainsi que la protection de l'environnement sont capitales pour nous. Nous voulons promouvoir une culture HSE agile, innovante et collaborative dans l'ensemble de l'entreprise. De ce fait, nous avons formalisé une politique HSE, qui repose sur quatre piliers : la gouvernance, la santé du travail, la sécurité et l'environnement.



Peggy Malaussena,
Direction HSE

3 / Écouter nos collaborateurs pour améliorer leurs conditions de travail

Pour notre Groupe, l'adhésion au projet d'entreprise et le bien-être au travail sont facteurs d'engagement, et donc de performance collective. Pour répondre au mieux aux préoccupations de chacun, la fluidité des échanges entre les collaborateurs et la qualité du dialogue social local sont clés. En ce sens, au niveau mondial, nous consultons au moins une fois par an les salariés et construisons avec eux des plans d'action, pour améliorer les conditions et l'environnement de travail.

À la suite de notre première grande enquête de satisfaction et d'engagement des collaborateurs de 2017, nous avons renforcé nos processus Ressources Humaines dans un souci de simplification et d'appropriation par les collaborateurs. Dans chaque pays où Ceva est présent, des plans d'action concernant les formations, la gestion des entretiens ou encore la gestion du télétravail ont été discutés et mis en place.

Avec la crise sanitaire, nous avons privilégié des enquêtes de satisfaction au format plus court. Entre 2020 et 2021, trois en-

quêtes « Pulse » ont permis d'interroger nos équipes sur leur anxiété et sur la gestion de la crise Covid par l'entreprise, encourageant leur retour d'expérience. En complément, les deux enquêtes de 2021 ont mis l'accent sur le télétravail et sur les objectifs sociétaux de notre Groupe.

En 2022, nous nous sommes consacrés aux plans d'action mentionnés ci-dessus, à mettre en œuvre à la suite de ces enquêtes, et à la poursuite d'un dialogue social de qualité.

En France, les partenaires sociaux et la direction ont aussi pris la décision conjointe de mener une enquête approfondie sur les risques psychosociaux. La majorité des salariés y ont participé (69 %) et ont fait part d'un niveau de satisfaction élevé (88 %).

Dans d'autres pays, notamment au Canada, en Italie, en Allemagne, aux États-Unis et au Mexique, lors de réunions dédiées, les collaborateurs ont été informés de l'avancée des projets et ont pu expliquer leurs difficultés. En Afrique du Sud, des ateliers ont permis de résoudre collectivement les difficultés rencontrées par l'ensemble des salariés. Enfin, au Royaume-Uni, l'équipe de direction a organisé une réunion avec le personnel, pour échanger sur des pistes d'amélioration des conditions de travail.



4 / Assurer à tous nos salariés une couverture sociale efficace

Ceva porte une attention particulière à la couverture sociale de l'ensemble de ses collaborateurs. Tous nos salariés bénéficient d'une assurance leur permettant d'accéder à des soins médicaux préventifs et curatifs. Deux types d'exception toutefois : un refus de leur part ou un système public suffisant dans leur pays. Plus de 98 % de nos collaborateurs bénéficient ainsi d'une couverture invalidité et décès, et 100 % d'une prévoyance retraite.

En 2022, nous avons mené une analyse comparative des systèmes de couverture sociale dans tous les pays où nous sommes présents. À la suite de cette étude, nous avons décidé de transférer tous les contrats de couverture sociale de nos collaborateurs vers un fournisseur unique, dès 2024. Cela permettra d'assurer un service équivalent et amélioré à tous les salariés de notre Groupe, dans le respect des législations locales.



Indicateurs de performance HSE

	2021	2022
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	3,6	4,5
Taux de gravité des accidents du travail (TG)	0,07	0,04

Le périmètre de ces indicateurs couvre l'ensemble des collaborateurs internes du Groupe (CDI, CDD, alternants, stagiaires, VIE) ainsi que les collaborateurs intérimaires. Par souci d'harmonisation, les indicateurs de 2021 ont été recalculés avec ce même périmètre. En conséquence, le TF1 actualisé pour 2021 est de 3,6 (il était de 3,1 dans le précédent rapport, qui ne prenait en compte que les collaborateurs internes). Le taux de gravité n'a pas évolué et reste à 0,07.

En 2022, le report des accidents a été renforcé au sein de notre Groupe, avec un suivi mensuel des indicateurs et des accidents.

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt a augmenté, mais le nombre total d'accidents du travail est resté stable. Le taux de gravité a légèrement baissé et reste faible.

En 2023, nous souhaitons continuer à renforcer cette culture HSE. La formalisation d'une politique HSE Groupe et la feuille de route correspondante traduisent notre volonté d'en faire un véritable levier d'engagement.





#OneCeva

MÉRITER LA CONFIANCE DE NOS PARTIES PRENANTES

Questions à

Valérie Mazeaud,

Directrice Groupe Affaires Juridiques

sur les thèmes des droits humains, éthique et données personnelles

//

Au-delà du respect des droits issus de la convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), parlez-nous de la politique générale de Ceva en matière de droits humains : Quels en sont les axes prioritaires ? Pourquoi ces axes ?

Nous veillons à ce que toutes les conditions soient réunies pour garantir une bonne qualité de l'environnement de travail pour chaque collaborateur. Nos priorités se fondent sur quatre axes. Le premier axe porte sur le droit d'expression des collaborateurs, la qualité du dialogue social reflétant généralement la qualité de vie au sein de l'entreprise. Le second porte sur l'amélioration des conditions de travail parce qu'elles impactent la santé et la sécurité des collaborateurs. Le troisième, auquel en qualité de femme je suis particulièrement sensible, porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais également la lutte contre les préjugés et stéréotypes. Enfin le dernier axe prioritaire est le développement pérenne de l'emploi de personnes en situation de handicap. Au-delà des salariés, le respect des droits humains est assuré au travers de nos contrôles (audits internes réalisés par le département Audit du Groupe ou la direction des Ressources Humaines) contre l'esclavage moderne par exemple.

Quels sont les grands sujets portés par le code éthique et de bonne conduite ? Par qui doit-il être respecté ?

Le code d'éthique et de bonne conduite est un socle de notre gouvernance. Il définit le comportement et les obligations éthiques que tous les collaborateurs et nos parties prenantes doivent respecter notamment dans les domaines de lutte contre la corruption, de respect des autres, de la qualité de nos produits, de la protection des données personnelles ou du bien-être animal.

En matière de protection des données personnelles de vos clients et partenaires, quelles sont vos grandes avancées ? Que souhaitez-vous encore accomplir ?

La protection des données personnelles est un concept simple à comprendre, mais compliqué à mettre en œuvre dans un environnement digital. Protéger nos clients et partenaires c'est d'abord former l'ensemble de nos collaborateurs pour qu'eux-mêmes comprennent bien les principes et enjeux et puissent déployer cette protection dans leurs fonctions.

//

Une vigilance de tous les instants sur le respect des droits humains

Ceva affirme sa volonté de respecter l'ensemble des droits humains, universels et indivisibles. Sujet incontournable pour une entreprise, nous devons être vigilants et sécuriser le respect des droits humains dans les relations avec les tiers (fournisseurs, clients, sous-traitants).

La politique de notre 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 conséquences négatives en matière de droits humains. En 2021, à travers la formalisation de notre politique de « Responsabilité sociétale », nous avons formalisé notre politique droits humains.



Prévenir tout éventuel cas de harcèlement et de discrimination

Conformément à la loi française et aux conventions internationales, Ceva condamne toute forme de discrimination — notamment liée à l'origine, au sexe, à l'âge, au handicap ou aux opinions. Nous sommes attentifs à ce que le parcours de nos collaborateurs — recrutement, formation, promotion, éventuel licenciement — ne soit en aucun cas influencé par des critères discriminants. Ce même principe guide notre démarche pour les questions de traitement : avantages, rémunération, assurance.

Les procédures Ressources Humaines suivantes sont opposables aux responsables RH des pays. Ces derniers ont été formés aux procédures, sont audités par le département Audit Interne sur cette base : discrimination, recrutements, développement des compétences, licenciement ou sanctions disciplinaires, augmentation des salaires, bénéfices... Certaines actions locales doivent être validées par le Corporate afin de s'assurer du respect de ce principe.

Nous veillons à créer les conditions d'un environnement de travail respectueux. Nous interdisons également toute forme de

harcèlement physique ou verbal (procédure relative à la discrimination et au harcèlement, formation de tous les salariés, commission *ad hoc* en cas d'alerte, système d'alerte Groupe).

Le code d'éthique et de bonne conduite, et plusieurs procédures de nos entités locales (procédures du Groupe, règlements intérieurs, accords locaux) rappellent ces essentiels et les sanctions en cas de manquement. Le système d'alerte, défini dans la section « l'éthique, clé de voute de notre activité », 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. Ceva s'engage à traiter les alertes reçues de manière confidentielle (conformément aux procédures « Système d'alerte » et « Harcèlement et discrimination »). En 2022, les trois cas individuels qui ont été remontés via le système d'alerte ont fait l'objet d'une enquête et d'un rapport formalisé donnant lieu à un plan d'action.

Formation sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement

En 2022, 90 % de nos collaborateurs ont suivi la formation sur la politique de non-discrimination et de non-harcèlement de Ceva. Proposée surtout en e-learning, cette formation a aussi été dispensée en présentiel, notamment en Italie, au cours de sessions destinées aux salariés moins à l'aise avec les outils informatiques.

Indicateurs de performance droits humains

	2020	2021	2022
% des effectifs F ayant un écart de salaire inférieur à 10 % avec celui des effectifs H*	81,1 %	79,8 %	81,9 %
Proportion de femmes parmi l'effectif	45,9 %	45,3 %	45,9 %
Proportion d'hommes parmi l'effectif	54,1 %	54,7 %	54,1 %
Mixité dans l'encadrement	NA	40,1 % (F) 59,9 % (H)	40,1 % (F) 59,9 % (H)
Mixité des dirigeants	NA	20,3 % (F) 79,7 % (H)	20,8 % (F) 79,2 % (H)
% de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie)	NA	NA	98,1%
% d'employés formés à la formation discrimination et harcèlement	NA	NA	90 %
% de salariés en situation de handicap	NA	NA	1,4 %

CEVA S'ENGAGE AUSSI POUR...

L'Ukraine

Notre priorité : protéger nos collaborateurs et leurs familles dans les régions touchées par le conflit. Nous leur apportons un soutien financier et organisons l'hébergement, dans les pays voisins, des salariés qui veulent quitter l'Ukraine. Nous avons aussi mis en place quatre collectes à destination d'orphelinats ukrainiens, et avons assuré leur acheminement. La situation évoluant rapidement, nous adaptons régulièrement nos actions.



L'éthique, clé de voûte de notre activité

Au-delà de la conformité réglementaire, nous agissons selon les principes d'intégrité, de loyauté et de respect attendus par nos clients, investisseurs et partenaires.

Le département Ethique & Conformité de Ceva s'appuie sur le programme « éthique et conformité » et sur les politiques et procédures associées. Il se charge notamment de sensibiliser les collaborateurs, et accompagne les autres départements dans l'application des principes « éthiques et conformité ».

Depuis 2021, le comité conformité, composé des représentants régionaux du département, se réunit chaque mois.

Un réseau de « conformité sponsors » a également été mis en place. Dans chaque filiale et département du Groupe, un « conformité sponsor » accompagne ainsi le département Ethique & Conformité dans le déploiement du programme. Il agit comme relais au sein de son équipe.

1 / S'engager pour l'éthique et la lutte contre la corruption dans la conduite de notre activité

Notre code d'éthique et de bonne conduite et les procédures associées définissent les obligations éthiques de chaque collaborateur. Ces procédures précisent notamment les comportements à adopter au quotidien, 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.

Ce code traduit également les politiques et responsabilités en matière de santé et sécurité (page 16), de qualité et d'innovation (page 39), de bien-être animal (page 33), et de sécurité informatique (page 26). Le département travaille à la mise à jour de ce code pour 2023, afin d'y intégrer les actualités légales qui ont impacté les procédures (comme la mise à jour du processus de système d'alerte interne).

“ Notre politique anticorruption, applicable aussi bien à nos employés qu'aux parties prenantes avec qui nous travaillons, repose sur la prévention, la détection et la remédiation des faits de corruption. ”

Joséphine Farcot,
Direction Ethique & Conformité

En 2022, Ceva a déployé une procédure sur les cadeaux et marques d'hospitalité : tous les salariés de notre Groupe en bénéficiant éventuellement doivent le déclarer. Nous avons prévu de contrôler le respect de cette politique au sein des filiales en l'intégrant en 2023 dans le programme d'audit du Groupe.

Conformément à la réglementation des sanctions internationales et de la lutte contre la corruption, nous avons également mis en place un processus de vérification de tout nouveau client export. Ainsi en 2022, pour chaque nouvelle demande de création client, notre Groupe a effectué des vérifications. Conformément à ce processus, chaque nouvelle demande de création client doit passer par un processus de validation au cours duquel des vérifications sont effectuées par les départements Compliance et Service Client. Ces investigations sont conduites grâce à un outil de screening pour s'assurer que le client n'est pas soumis aux sanctions internationales ou n'a pas été impliqué dans des affaires de corruption. L'objectif en 2023 est de déployer ce processus pour les filiales qui exportent dans des pays à risque, en collaboration avec le département Service Client.

De plus, en 2022, notre département Ethique & Conformité a défini un processus de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts qui sera formalisé dans une politique, déployée dans l'ensemble du Groupe en 2023.



2 / Sensibiliser aux règles de l'éthique et de la lutte anticorruption

Tous les collaborateurs de Ceva ont accès au code éthique et aux procédures associées, disponibles en 17 langues. En France, nous avons adressé par e-mail à chacun une brochure explicative du programme d'éthique et de conformité et avons intégré le code au règlement intérieur. Sur l'intranet de notre Groupe, les salariés ont accès à ce code, mais également à une FAQ dédiée à ces sujets.

Par ailleurs, ce code est porté à la connaissance de nos principaux partenaires commerciaux par une clause contractuelle

qu'ils s'engagent à respecter. De plus, il est accessible sur notre site internet.

En 2022, Ceva a déployé une campagne de sensibilisation sur le programme éthique et conformité. Traduite en 23 langues, cette campagne a permis d'informer tous nos salariés sur le code éthique et de bonne conduite, sur les grands principes de lutte contre la corruption et sur le système d'alerte. Soutenu par les « compliance sponsors » dans leurs entités respectives, notre département Éthique & Conformité a dispensé cette formation à l'ensemble de nos collaborateurs. Nous avons fixé un objectif de 90 % d'employés formés chaque année.

Formation et sensibilisation des collaborateurs les plus exposés

Ceva forme ses cadres dirigeants et ses collaborateurs les plus exposés au risque compliance (ceux appartenant aux grades Hay 16 et au-dessus). En 2022, nous avons continué le déploiement de ces formations auprès des nouveaux arrivants et de nos salariés formés il y a plus de trois ans. Nous avons fixé un objectif de 90 % d'employés formés.

3 / Pour prévenir les risques, cartographier, signaler et enquêter

À partir d'une cartographie des principaux risques de corruption et de trafic d'influence au niveau du Groupe, nous avons défini des plans d'action pour les activités et les procédures les plus à risque. Nous avons aussi établi des politiques spécifiques (corruption, sanctions internationales, conflit d'intérêts, droits humains) à destination de nos collaborateurs, et mis en place des procédures de diligence préalable auprès des tiers. Parallèlement, notre Groupe a approfondi ses clauses éthique et conformité dans ses contrats.

Régulièrement mise à jour, cette cartographie reste fidèle aux risques majeurs auxquels Ceva est exposé.

Notre système d'alerte interne et externe permet d'enquêter sur les comportements contraires ou non conformes à l'éthique et à la conformité, et notamment aux règles d'anticorruption.

De manière confidentielle et anonyme, il donne aux collaborateurs et aux tiers la possibilité de signaler au département Éthique & Conformité des suspicions d'infraction. Celui-ci examine ensuite les signalements, enquête sur les faits et adopte, le cas échéant, les mesures correctives adéquates. À la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la protection du lanceur d'alerte qui met fin à la hiérarchisation des signalements en cascade, Ceva mettra à jour sa politique d'alerte interne en 2023.

Enfin, le département Éthique & Conformité soutient les équipes dans leurs activités quotidiennes. Cette année, le conflit russo-ukrainien a fortement impacté le cadre des relations avec la Russie, la Biélorussie et l'Ukraine. Dans ce contexte, le département a accompagné les équipes commerciales et de la supply chain pour assurer la continuité des relations en toute conformité avec les dispositions françaises et internationales, en vérifiant régulièrement que ni nos activités ni nos parties prenantes n'étaient soumises aux sanctions internationales.



Indicateurs de performance éthique des affaires

	2022
% d'employés assignés formés au module global anti-bribery	74 %
% d'employés assignés formés au module global anti-money laundering	72 %
% d'employés assignés formés au module global business ethics	69 %
% d'employés formés à la compliance awareness campaign	70 %



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. Notre Groupe s'engage à protéger les données personnelles traitées afin de garantir le respect de la vie privée des personnes.

1 / Protéger les données personnelles de nos parties prenantes

La déléguée à la protection des données au niveau du Groupe (DPO) conseille Ceva 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, mis en place par les correspondants locaux des métiers et des filiales européennes.

Ceva a inscrit dans son code d'éthique et de bonne conduite les obligations qui concernent la confidentialité des données et la

sécurité informatique. Nous avons conçu des procédures qui encadrent les réponses à une réclamation ou à une demande d'exercice des droits. Ces procédures précisent aussi les mesures à prendre en cas de violation ou de fuite de données personnelles (aucune violation ou fuite de données en 2022).

Sur notre site internet, nous publions notre politique de confidentialité des données et de gestion des cookies. Nous donnons ainsi accès aux informations sur la collecte et l'utilisation des données à caractère personnel et sur les moyens et les droits de chacun pour contrôler cette utilisation.

2 / Continuer notre mise en conformité avec le RGPD

Dans le cadre du respect continu de sa mise en conformité avec le RGPD, Ceva a mis en place :

- Un registre exhaustif des données traitées au niveau européen ;
- Des outils (des formulaires de contacts dédiés) 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.

Conformément aux obligations réglementaires, nous avons développé une plateforme pour tenir un registre de nos activités de traitement de données. Les équipes de contrôle interne l'utilisent notamment pour définir et suivre leurs actions de contrôle.

En 2021, nous avons créé une formation sur le RGPD, disponible en de nombreuses langues. Déployée via notre outil de formation globale, cette formation a été assignée en 2022 à l'ensemble des employés du Groupe, avec un module supplémentaire spécifique pour la population RH. Cette formation fait partie du cursus obligatoire pour tout nouvel arrivant.

En 2022, notre Groupe a continué à mettre à disposition des employés dans l'intranet des guidelines essentielles et pratiques pour le maintien de notre conformité au RGPD, concernant par exemple la qualification des acteurs de traitement de données personnelles, données sensibles et intérêts légitimes.



Indicateurs de performance données personnelles

	2022
% d'employés assignés (population RH) formés au module RGPD	49 %
Au niveau Europe : % d'employés assignés formés au module RGPD (hors RH)	61 %
Hors Europe : % d'employés assignés formés au module RGPD (hors RH)	53 %

A photograph of a man and a woman in a barn. The man, on the left, has a beard and is wearing a green jacket. The woman, on the right, is wearing a dark jacket and a red scarf. They are surrounded by several goats. The background shows wooden stalls and a white wall.

#One Health

||

Née d'une réflexion collective interne sur notre impact économique et social, la vision du Groupe "Ensemble, au-delà de la santé animale" souligne une prise de conscience : en préservant la santé des animaux, nous contribuons à protéger la santé de l'homme et celle de la planète. Cette vision est un véritable engagement à agir et à continuer de transformer nos gammes de produits.

Martin Mitchell

||



#OneHealth

LUTTER CONTRE L'ANTIBIORÉSISTANCE

L'usage des antibiotiques pour le traitement des pathologies infectieuses bactériennes est une nécessité. L'utilisation de ce type de traitement relève à la fois de nos obligations vis-à-vis du bien-être animal, et de notre soutien aux thérapeutes des animaux, les vétérinaires.

Pour autant, l'antibiothérapie, chez Ceva, se fonde sur un principe simple :

“ Autant que nécessaire, ”
aussi peu que possible. “

Quatre fondamentaux orientent notre positionnement à l'égard des antibiotiques pour leur usage raisonné :

1

LA BONNE PERSONNE («the right person») :

soutenir le vétérinaire dans son rôle de prescripteur et utilisateur des antibiotiques ;

2

LE BON PRODUIT («the right product») :

développer une large gamme de molécules, pour fournir au vétérinaire
le produit le plus adapté pour une pathologie donnée ;

3

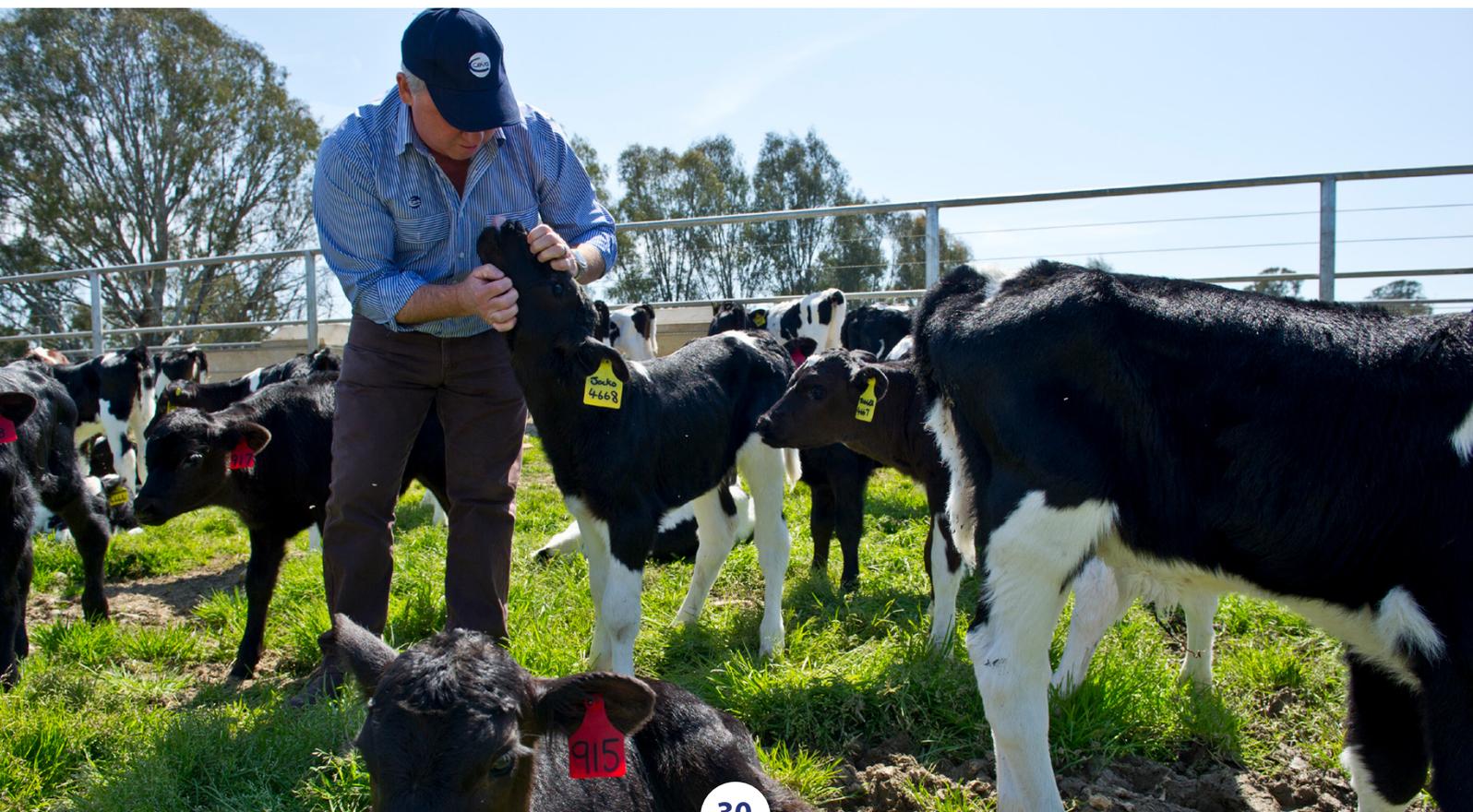
LE BON MOMENT («the right time») :

proposer des formations pour un usage raisonné des antibiotiques,
notamment par l'utilisation d'outils diagnostiques complémentaires (antibiogrammes par exemple) ;

4

LE BON FUTUR («the right future») :

continuer à investir dans la recherche et le développement pour des approches
innovantes sur l'utilisation des antibiotiques.



Contribuer à la réduction des antibiotiques en santé animale

// *Une conviction Ceva : les antibiotiques doivent être administrés à la suite du diagnostic d'un professionnel et exclusivement à des fins thérapeutiques. Pour éviter tout risque d'antibiorésistance, seul le principe de nécessité doit prévaloir. Avec une réduction de 30 % de son volume d'antibiotiques ces cinq dernières années, notre Groupe contribue activement à l'usage raisonné des antibiotiques en médecine vétérinaire.* //

Pascal Anjot

Directeur Groupe Innovation & R&D

Pour éviter les risques de développement d'une antibiorésistance chez les animaux comme chez les humains, notre Groupe respecte en tous points les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et de l'Office International des Epizooties (OIE).

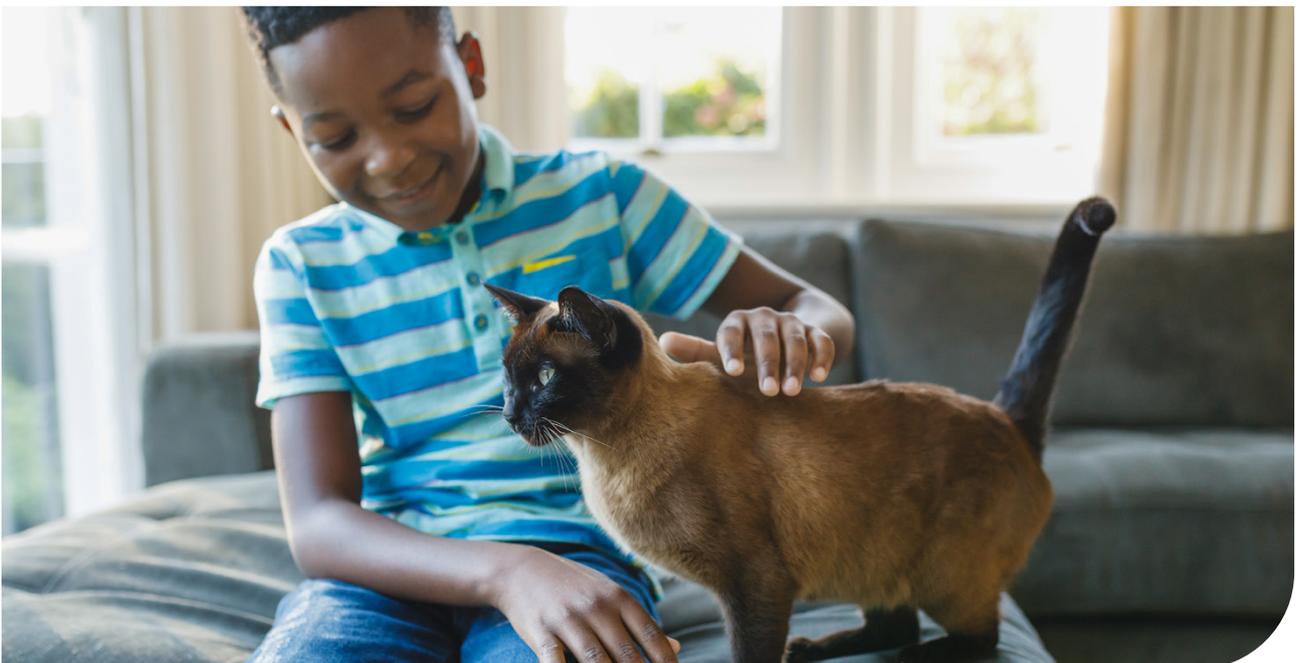
À ce titre, Ceva ne développe aucune molécule classée A (Avoid). Parmi nos ventes d'antibiotiques, la catégorie B (Restrict) ne concerne que 11 %, la catégorie C (Caution) 43 % et la catégorie D (Prudence) 45 %.

Ainsi, les molécules de 1^{er} et 2^e intention représentent la quasi-totalité de l'offre de Ceva.

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 est en diminution constante. Un objectif à rappeler dans le cadre du pacte vert pour l'Europe (European Green Deal) : une nouvelle réduction de 50 % de l'usage d'antimicrobiens pour les animaux d'élevage et en aquaculture.

Parallèlement, notre Groupe a fortement réduit ses gammes d'antibiotiques par voie orale. Les produits injectables représentent désormais plus de 50 % de nos ventes. Un double avantage : les antibiotiques par injection sont des traitements individuels et donc ciblés. En outre, ils exposent moins la flore commensale aux risques de transmission d'antibiorésistance.



Sensibiliser nos publics au bon usage des antibiotiques

Toujours désireux d'encourager les bonnes pratiques,
Ceva publie deux ouvrages qui font référence dans le monde de la santé animale :



Le Guidance for the rational use of antimicrobials (GRAM), 2^e édition.

Ce livre traite de l'usage des antibiotiques en médecine des animaux de compagnie. Les équipes techniques de Ceva l'ont rédigé en collaboration avec des experts mondialement reconnus. L'ouvrage recense l'ensemble des pathologies infectieuses des chiens et des chats et les traitements antibiotiques adéquats. Par ailleurs, le GRAM sert de support à des formations de vétérinaires, animées dans le monde entier, tout au long de l'année. Celles-ci donnent parfois droit à des crédits de formation continue.



CEVOLUTION

C'est un ouvrage spécialisé dans les enjeux médicaux liés aux animaux de rente. Nous y exposons 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 webinaires, organisés régulièrement pour la formation des vétérinaires.



Innovier pour développer de nouvelles formes d'anti-infectieux

Fortement engagé dans la prévention des maladies infectieuses, notre Groupe contribue à diminuer l'utilisation des antibiotiques pour soigner les animaux.

En effet, 55 % du budget de notre I&D est consacré au développement de vaccins, et en particulier d'auto-vaccins. En outre, sur les 45 % du budget destiné aux médicaments, seuls 15 à 20 % sont destinés à la recherche de nouveaux antibiotiques.

Pour favoriser les traitements individuels, nos équipes I&D privilégient le développement de nouvelles formes injectables d'antimicrobiens.

Certains de nos programmes de développement visent à actualiser les formulations et indications d'anciennes molécules de 1^{re} intention qui étaient moins utilisées par les vétérinaires.

Soulignons d'ailleurs une avancée en faveur de l'antibiorésistance dans le cadre du développement d'une nouvelle indication pour une ancienne molécule : en 2021, nous avons mené une étude sur une large population de bovins, atteinte d'une pathologie digestive infectieuse. L'objectif : observer l'impact du nouveau traitement proposé sur la flore commensale intestinale. C'était une première dans le monde vétérinaire. Ces travaux scientifiques feront l'objet de publications après l'obtention de l'autorisation de mise sur le marché.

Par ailleurs, Ceva, en partenariat avec l'*Executive Animal Health Study Center* (CEESA) maintient à jour des collections de souches bactériennes de terrain, pour contrôler la sensibilité de ces bactéries aux antibiotiques développés. Nous fournissons également toutes ces informations lorsque nous déposons nos demandes d'autorisation de mise sur le marché (AMM).





AU CŒUR DE NOTRE ACTION POUR LA SANTÉ DES ANIMAUX : NOTRE ENGAGEMENT POUR LEUR BIEN-ÊTRE

Ceva a inscrit en 2018 son engagement pour le bien-être animal dans la recherche dans son code d'éthique et de bonne conduite. Selon ce code, toutes les personnes impliquées dans un processus de recherche et de développement doivent prendre des mesures appropriées en faveur du bien-être des animaux de laboratoire.

Par la suite, nous avons continué de fixer des règles Groupe en matière d'études sur les animaux, avec plusieurs lignes directrices :

- Assurer la revue interne des études ayant recours aux animaux ;
- Vérifier que cet usage des animaux est strictement nécessaire ;
- Respecter les réglementations en vigueur ;
- Assurer la traçabilité des études.

À partir de ces orientations déjà en place, notre Groupe a rédigé en 2021, et publié en janvier 2022 une charte Ceva sur le soin et le bien-être des animaux. Une charte déployée en 2022 auprès de l'ensemble des filiales, et accessible sur le site internet de Ceva.

Une procédure globale d'application de cette charte a également été rédigée. Nos collaborateurs, en contact direct ou indirect avec des animaux, ont suivi une formation à cette charte.

De plus, tous les salariés de notre Groupe ont accès à une sensibilisation plus générale sur le bien-être animal.

Gouvernance de l'engagement de notre Groupe envers le bien-être animal

Le respect du bien-être animal est essentiel pour Ceva et ce sujet est porté au comité exécutif par la Directrice Groupe Communication & Corporate Affairs. Pour superviser le bien-être animal sur les sites de recherche et développement et de production qui recourent aux animaux, en 2020, notre Groupe a nommé des responsables régionaux du bien-être animal. Généralement issus des équipes qualité, ils ont pour mission d'améliorer continuellement les conditions de vie des animaux. Ils s'assurent en outre de la bonne conduite de contrôles éthiques des activités expérimentales sur les animaux.

Ces responsables régionaux font également partie du comité d'éthique et de bien-être animal de notre Groupe, également créé en 2020. Depuis 2021, ce comité Groupe se réunit chaque année. Son rôle est pluriel : vérifier le respect de la charte, établir un plan d'améliorations prioritaires, sensibiliser et former les collaborateurs, et enfin, collecter et suivre les indicateurs de performance définis et validés en 2022.



Encourager les vétérinaires dans leur rôle de garants du bien-être animal

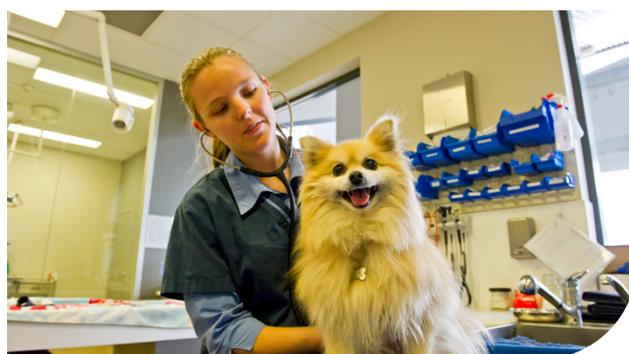
Parce que les vétérinaires s'impliquent pour le bien-être animal, Ceva s'engage depuis longtemps à leurs côtés.

Avec la création des Global Animal Welfare Awards en 2017, nous avons étendu notre engagement envers les vétérinaires à l'échelle mondiale. Un événement fondé en collaboration avec l'Association Mondiale des Vétérinaires (World Veterinary Association, WVA).

En 2021, la WVA et Ceva ont organisé la cinquième édition des Global Animal Welfare Awards qui s'est tenue, pour la première fois, en distanciel 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 ont remporté un prix de 5 000 €. Les Global Animal Welfare Awards 2021 ont été remis lors du 37e Congrès de l'Association Mondiale des Vétérinaires qui s'est tenu à Abu Dhabi du 29 au 31 mars 2022.

En 2019, le prix WVA Global Animal Welfare a été créé pour récompenser l'étudiant vétérinaire de l'année. À la suite de ce prix, nous avons conclu en janvier 2020 un nouvel accord avec l'International Veterinary Students Association (IVSA). L'association apporte son appui à notre comité permanent pour le bien-être animal, qui parraine les projets nationaux proposés par les associations d'étudiants.

Autre étape dans notre engagement pour le bien-être animal : depuis novembre 2021, Ceva soutient l'International Cat Care (ICC), notre partenaire de longue date, dans son action en faveur de la santé et du bien-être des chats abandonnés. C'est un enjeu important dans de nombreux pays. Le soutien de notre Groupe facilitera la création, d'une communauté de dimension internationale, dotée de l'expertise nécessaire pour améliorer la situation actuelle. Dès 2021, nous avons ainsi entièrement financé deux bourses d'études pour les cours de l'ICC sur le «Cat Friendly Homing» ainsi que le travail de communication du réseau.



Limiter le recours aux animaux de laboratoire

Questions à

Pascal Raoul, Direction du Développement Pharmaceutique

Quelle serait la définition de Ceva du bien-être animal ?

Notre Groupe adhère à la définition de l'OIE, ainsi qu'à celle de l'ANSES en France. Ceva se les approprie dans le développement de nouveaux médicaments, la production de vaccins, mais aussi dans nos produits qui participent du bien-être des animaux face à des situations de stress.

Aujourd'hui, avec toutes les technologies disponibles, pourquoi est-il encore nécessaire de recourir aux animaux de laboratoire ?

Dans l'état actuel de la science, nous ne savons pas encore modéliser certaines maladies. Il existe des effets secondaires que nous ne pouvons pas prévoir. Nous devons donc

démontrer que le produit développé soigne bien l'animal malade. En parallèle, Ceva participe à des groupes de travail avec les agences de tutelle, en France, en Europe et aux USA, pour proposer des alternatives aux essais animaux.

Ceva déclare suivre la règle des 3R pour le recours aux animaux : est-ce spécifique à Ceva ?

Réduire, Remplacer, Raffiner l'utilisation des animaux en recherche sont les piliers de l'éthique de l'usage des animaux en laboratoire. La spécificité de Ceva c'est la façon dont ces principes sont mis en œuvre. Nos responsables du bien-être animal en vérifient l'application chez Ceva et chez nos partenaires.



1 / Un recours nécessaire, réglementaire et réglementé aux animaux de laboratoire

Les vaccins, antibiotiques et anti-inflammatoires que Ceva développe 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 de mener des études avec des animaux de laboratoire.

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

- L'efficacité et la sécurité du produit pour l'animal, notamment son absence de toxicité ;

- La sécurité du produit pour l'humain 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.

Adhérent du SIMV (Syndicat du Médicament Vétérinaire), notre Groupe est signataire depuis février 2021 de la charte de transparence sur le recours aux animaux à des fins scientifiques et réglementaires.

2 / Ceva et la règle des 3R

Lorsque le recours à des animaux à des fins de recherche s'avère être une nécessité scientifique ou légale, nous respectons strictement la conformité réglementaire et les normes admises en matière de bien-être animal. Pour cela, nous appliquons en particulier la règle des 3 R — Remplacer, Réduire, Raffiner :

REMPLETER : utiliser une alternative reconnue aux animaux quand la réglementation l'autorise pour l'enregistrement des médicaments ou la libération de lots de vaccins destinés à protéger les animaux domestiques ;

RÉDUIRE : limiter le nombre d'animaux utilisés et le nombre d'études réalisées ;

RAFFINER : chercher continuellement à affiner les procédures sur les animaux et déterminer les points limites où le recours à un animal donné doit s'arrêter.

Ceva est membre des associations HealthforAnimals et AnimalHealthEurope, et du Syndicat de l'industrie du médicament et réactif vétérinaire (SIMV) en France. Ces organisations œuvrent pour assurer la santé des animaux et garantir des traitements respectueux de leur bien-être. À leurs côtés, nous agissons au quotidien pour trouver des alternatives aux tests impliquant des animaux. En 2021, nous avons intégré un groupe de réflexion international, HealthforAnimals, pour diminuer le recours aux animaux dans l'enregistrement et la production des vaccins vétérinaires. Ce groupe de travail, qui se réunit tous les deux mois, travaille sur le recueil d'informations

et la rédaction conjointe de documents d'information pour avoir un impact sur la mise en œuvre des principes directeurs des 3R.

Dans ce souci constant d'améliorer le bien-être des animaux, notre Groupe travaille avec d'autres partenaires comme la Commission européenne et sa plateforme dédiée à ce sujet.

En 2022, Ceva est intervenu dans trois workshops conjointement organisés par l'AFSA, HealthforAnimals et par IABS-EU3Rs (International Alliance for Biological Standards). Le sujet de ces ateliers de travail : « Implementation in veterinary vaccine batch-release testing: Current state-of-the-art and future opportunities ». Nous y avons alors présenté notre étude intitulée « EDQM BSP130 - Validation of cell-based assays for in-process toxicity and antigenicity testing of Clostridium septicum vaccines ».

Parallèlement, Ceva œuvre pour faire évoluer la réglementation avec un double objectif : garantir toujours davantage le bien-être animal et réduire l'utilisation des animaux dans les travaux de recherche. Ainsi, en 2021, nous avons obtenu l'autorisation par les autorités de raffiner une procédure expérimentale dans le développement d'un de nos vaccins. Il nous a en effet été permis d'administrer le vaccin par une voie moins invasive qu'auparavant. En 2022, nous avons continué de développer des méthodes pour remplacer les animaux utilisés dans le cadre du contrôle qualité des vaccins. L'une de ces méthodes est actuellement étudiée par les autorités compétentes.

Le strict respect de la réglementation : une règle de conduite pour Ceva et ses principaux partenaires

Les études expérimentales de notre Groupe sollicitant des animaux font systématiquement l'objet d'une soumission réglementaire ou d'autorisation d'étude préalable. Les autorités locales inspectent régulièrement nos sites d'étude. À ce jour, dans le cadre des activités de Ceva, aucune inspection des autorités compétentes n'a fait état d'une violation réglementaire.

Nous nous assurons également de la conformité réglementaire de nos principaux partenaires via des audits qualité. En 2022, un premier audit spécifiquement dédié au bien-être animal a été réalisé chez un de nos prestataires. Un programme d'audit « Bien-être animal » sera établi en 2023 avec la collaboration du département Qualité.



CEVA S'ENGAGE AUSSI POUR...

Le programme PREVENT : un projet Ceva, un projet One Health

Le projet PREVENT (PRomoting and Enabling Vaccination Efficiently, Now and Tomorrow), vise à aider 150 000 petits producteurs de volailles en Afrique à devenir plus productifs, plus efficaces et ainsi développer leurs entreprises. Une initiative portée par Ceva et GALVmed (organisation à but non lucratif) et soutenue par la fondation Bill & Melinda Gates. Avec ce projet, nous souhaitons rendre la production de volailles sur le continent beaucoup plus durable. Chaque année, plus de 50 millions de poussins nouveaux-nés, vaccinés au couvoir et issus de 36 couvoirs répartis dans huit pays d'Afrique (Tanzanie, Éthiopie, Rwanda, Nigeria, Côte d'Ivoire, Ghana, Mozambique et Zimbabwe) seront distribués aux plus petits producteurs du territoire.



Contrôler le caractère éthique de nos activités sollicitant des animaux

En 2014, le Campus Ceva Phylaxia (Budapest) avait, le premier, établi un comité d'éthique chargé de veiller aux études sur les animaux. En accord avec la charte, nous ouvrons désormais ces contrôles éthiques aux études de terrain, non expérimentales, incluant des animaux. Ces études seront revues avant leur mise en place par un comité d'éthique. Celui-ci 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.

Ce même comité vérifiera que l'étude a été mise en place dans des conditions respectant le bien-être animal et qu'elle a été conduite par un personnel formé sous la supervision de vétérinaires.

Il s'assurera par ailleurs que la réalisation de l'étude est justifiée.

Indicateurs de performance bien-être animal

	2022
% salariés assignés ayant réalisé la formation de l'application de la charte sur le bien-être animal	86 %



#OneHealth

GARANTIR À NOS CLIENTS LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS PRODUITS

“ Pour satisfaire nos clients et répondre à leurs besoins, nous garantissons la qualité opérationnelle et stratégique tout au long de notre chaîne de valeur. Ainsi, nous contribuons également à la performance de notre entreprise et préservons son image. ”

Stéphanie Varandas,
Direction Qualité

La qualité chez Ceva : une implication, une identité

1 / Une organisation dédiée à la qualité

L'organisation Qualité Ceva s'est vue renforcée à plusieurs titres :

- Par la création de différentes communautés : AQ systèmes, stérilité, communauté des laboratoires et communautés des AQ en filiales commerciales ;
- Par la définition des familles métiers et par la mise en place de réunions d'équipe quotidiennes sur les campus ou de réunions de communautés. L'objectif de ces rendez-vous de travail : garantir la conformité des produits fabriqués ou vendus par Ceva durant les phases de développement, de fabrication, de distribution et de commercialisation des produits. Notre Groupe répond ainsi aux plus hauts standards en matière de qualité, sécurité et efficacité applicables tout au long du cycle de vie des produits.

La direction Qualité de Ceva poursuit le déploiement de la stratégie Qualité, par la mise en place de processus globaux (audit, libération des lots, rappels de lots...) qui s'appliquent aux différents départements et entités de notre 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 s'assurant de leur alignement avec les processus du Groupe : 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 les conditions requises.

2 / Une politique Qualité documentée et des données sécurisées

Pour garantir la qualité et la sécurité des produits fabriqués, et pour optimiser les processus Qualité de Ceva, nous avons conçu une structure documentaire pyramidale en 5 niveaux. En partant de la politique Qualité générale, cette structure permet de définir :

- les exigences de notre Groupe ;
- la manière de les mettre en œuvre grâce à des procédures et instructions de travail
- les processus d'enregistrement de leur exécution enregistrée pour garantir un haut niveau de traçabilité sur l'ensemble des opérations.

L'enregistrement des données

Les données sont enregistrées soit au format papier, soit au format numérique. Dans les deux cas, des moyens de contrôle permettent de s'assurer de leur intégrité tout au long de leur cycle de vie. Notamment, des procédures de sauvegarde et restauration sont en place pour garantir un accès constant aux données numériques.

Nous finaliserons cette organisation de la Qualité début 2023. En outre, l'ensemble des processus majeurs sont désormais documentés. L'année 2023 sera dédiée à la mesure des écarts entre ces documents et les pratiques des différentes entités du Groupe. Notre but : identifier les éléments d'amélioration continue à déployer à partir de 2024.

3 / Un contrôle et un suivi de la qualité

Tous les trois ans en moyenne, nos sites sont inspectés par les autorités de tutelle. Les rapports rédigés à la suite de ces inspections sont 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 (lunettes connectées, robot connecté, logiciels de visioconférence, logiciel suite Qualité, etc.) permettent par exemple des audits fournisseurs en visioconférences et des signatures électroniques.

En 2022, notre Groupe a continué de mesurer la performance de nos processus grâce à des indicateurs de suivi de la qualité. Nous y avons alors inclus des indicateurs pour le département I&D, conçus sur le même modèle que les indicateurs et reporting GMSQ.



La sécurité de nos produits

Le manuel des bonnes pratiques de pharmacovigilance fournit les éléments essentiels de formation en pharmacovigilance et définit les procédures locales à mettre en place. Diffusé sur chaque site, ce document assure ainsi l'harmonie des plus hauts standards de pharmacovigilance au sein de notre Groupe.

Conformément aux obligations réglementaires, le département de Pharmacovigilance de Ceva surveille l'évolution de nos produits mis sur le marché en matière d'innocuité et d'efficacité. Composé de vétérinaires, pharmaciens, scientifiques ou techniciens de pharmacovigilance, ce département 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 procéder à l'actualisation des fiches informatives des produits.

Pour sécuriser nos opérations commerciales, nous avons pris

une décision qui va au-delà des exigences réglementaires : 100 % de nos produits, soumis ou non à un enregistrement pharmaceutique, sont désormais suivis par le 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.

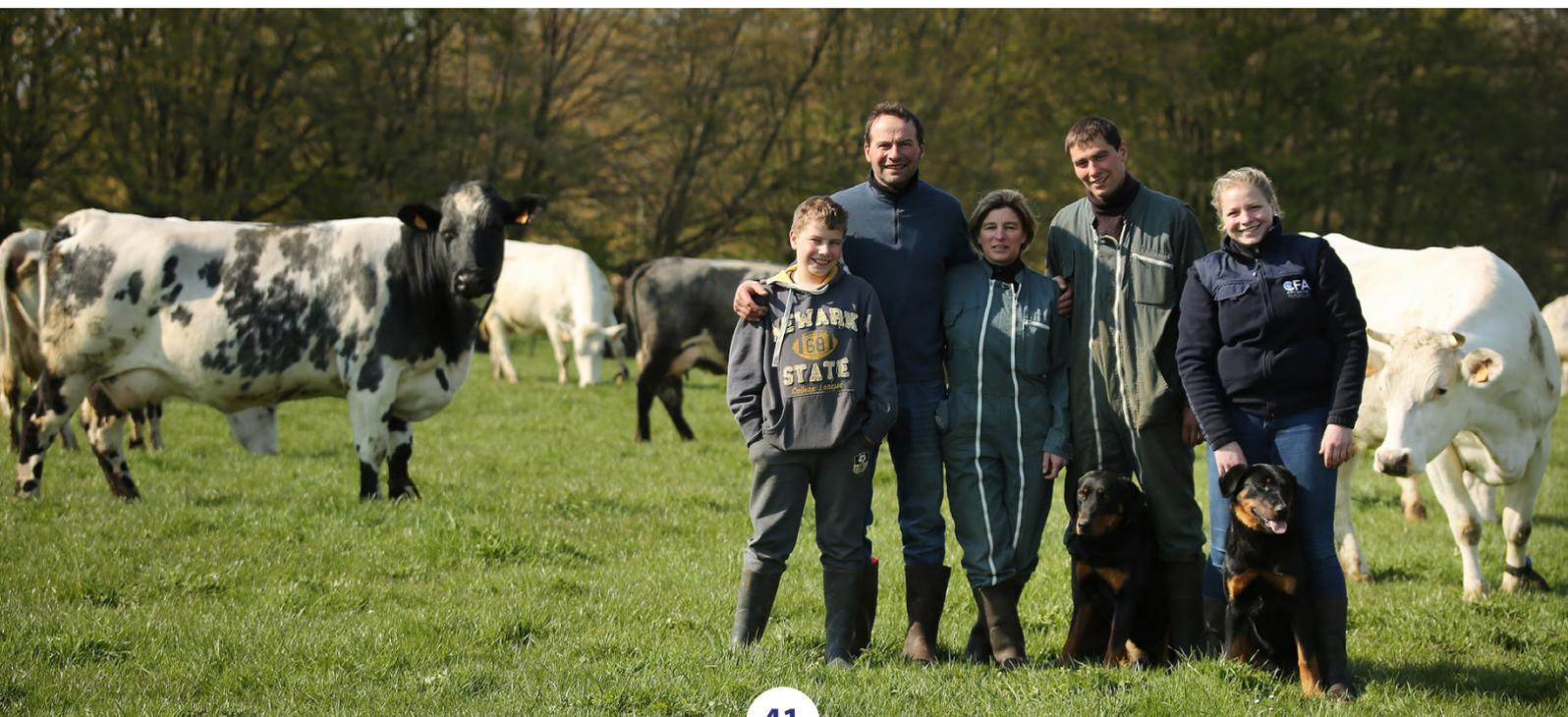
De plus, nous demandons à chaque nouvel arrivant et, tous les deux ans, à tous les collaborateurs de suivre une formation en e-learning sur la pharmacovigilance. Chacun valide ses acquis grâce à un quiz.



Indicateurs de performance qualité des produits

	2020	2021	2022
% du nombre d'événements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus	0,05	0,03	0,01

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.





 **one** Planet



La gouvernance de notre démarche environnementale : une synergie entre le département HSE et le département Corporate Affairs

“ *La direction HSE a un rôle opérationnel sur nos sites et les actions qu'elle pilote alimentent par nature la performance environnementale de Ceva.* ”

Louis Guittin Direction HSE

Née en 2021, la direction Groupe Communication & Corporate Affairs définit et pilote la stratégie RSE et ESG (Environnemental, Social, Gouvernance) de Ceva. En étroite collaboration avec la direction HSE, créée en 2022, elle définit les axes stratégiques de notre politique environnementale, et s'assure de sa mise en place opérationnelle.

En 2022, nous avons renforcé les règles de remontées des données environnementales. Pour l'ensemble de nos campus, sites de production et de R&D compris, nous effectuons désormais un suivi mensuel de plusieurs indicateurs environnementaux :

- Consommations d'énergie ;
- Fuites de gaz réfrigérants,
- Consommations d'eau ;
- Quantité de déchets dangereux et non dangereux générés.

Chaque mois, la Directrice HSE Groupe et les responsables HSE des sites consolident et passent en revue ces indicateurs. Pour diminuer les impacts constatés, la communauté des responsables énergie et HSE se regroupe mensuellement pour suivre les actions initiées par les sites.

Pour 2023, les directions HSE et Corporate Affairs de Ceva ont défini conjointement une feuille de route.



Réduire notre consommation énergétique

Pour réduire la consommation énergétique des sites de production de notre Groupe, nous nous appuyons sur des diagnostics énergétiques et mettons en place des actions concrètes, comme l'optimisation de régimes de fonctionnement d'équipements ou encore la régulation du chauffage.

En 2022, nous avons réalisé des audits énergétiques, suivis d'ateliers, sur quatre de nos sites. Ces audits se poursuivront en 2023, en particulier sur nos sites les plus consommateurs. Nous prêtons aussi une attention particulière à l'efficacité énergétique de nos nouveaux projets de construction.

Focus : campagne réduction d'énergie sur notre usine de Beijing

En 2022, le site de Beijing a réduit sa consommation de vapeur externe de 31% et sa consommation d'électricité de 18 % par rapport à l'année 2021 grâce à des plans d'action dédiés sur ces deux utilités :

Vapeur du réseau :

- Réparation des dommages sur le réseau de chaleur interne
- Restauration de l'isolation thermique du réseau
- Optimisation du réseau de vapeur et arrêt de certaines boucles non utilisées
- Optimisation du cycle d'utilisation de la vapeur et de fermeture des vannes hors production

Electricité :

- Amélioration du suivi digital de la consommation
- Optimisation des régimes des centrales de traitement d'air hors production
- Arrêt des équipements qui peuvent l'être en dehors des temps de production (pompes, ventilateurs...)
- Optimisation des zones de stockage froid
- Remplacement des éclairages existants par des éclairages LED



Limiter nos gaz à effets de serre

Chaque année, nous effectuons un bilan carbone sur les scopes 1 et 2, conformément à la méthodologie du « GHG Protocol ». Ce bilan couvre l'ensemble des sites industriels et de R&D de notre Groupe, et environ 80 % de sa flotte commerciale de véhicules. 2022 nous a permis d'améliorer la cartographie de nos sources et de nos consommations d'énergie ainsi que de tracer leur évolution possible et d'estimer les investissements nécessaires pour réduire efficacement nos émissions de CO₂ scopes 1 et 2. À cet effet et pour être le plus concret possible, Ceva déterminera en 2023 des cibles de réduction sur les scopes 1 et 2.

Outre ces actions, pour améliorer son bilan carbone, Ceva s'engage à :

- Mettre en place une stratégie d'autoconsommation et de production d'électricité photovoltaïque ;
- Définir avec les Ressources Humaines une nouvelle politique de transport.

En 2021, nous avons effectué un premier travail de cartographie des émissions relatives au scope 3, qui nous a permis d'identifier nos catégories d'émissions les plus impactantes dans notre chaîne de valeur.

En 2022, nous avons réalisé un premier bilan carbone scope 3 conformément à la méthodologie du « GHG Protocol ». Une attention particulière a été apportée au calcul de l'impact de nos achats de biens et de services.

En 2023, une analyse de cette première étude quantitative nous permettra d'identifier les matières clés en termes d'impact carbone et de nous rapprocher de nos fournisseurs pour affiner les facteurs d'émissions, et travailler en collaboration à l'atténuation des impacts carbone de ces matières.



Diminuer nos déchets et notre consommation d'eau

Ceva travaille également à la réduction de la génération de ses déchets dangereux et non dangereux. Pour cela, le renforcement de la règle de remontée des données environnementales en 2022 contribue à établir une meilleure cartographie des tonnages de déchets et d'affiner la cartographie des méthodes de traitement. En 2023, une analyse plus fine et individuelle de nos méthodes de traitement nous permettra de renforcer ces règles.

Nous suivons également mensuellement nos consommations d'eau sur nos sites industriels et sur nos sites de R&D. Dès 2023, des ateliers en la matière seront conduits sur les cinq plus gros sites et sur les sites identifiés en zone de pénurie d'eau. Ces ateliers viseront à mieux cartographier les consommations industrielles d'eau et à identifier des plans d'action permettant de réduire ces consommations.

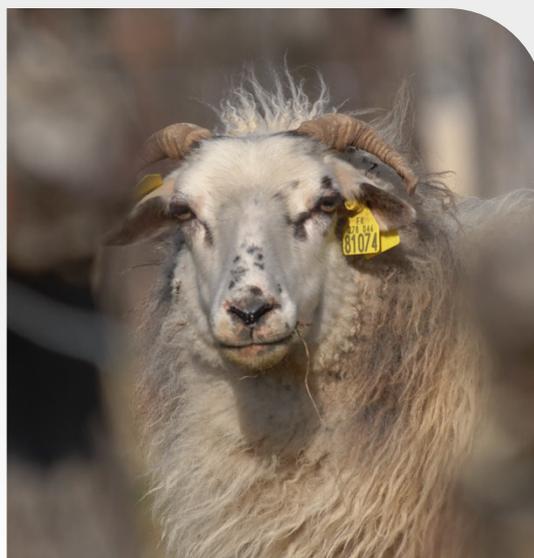
CEVA S'ENGAGE AUSSI POUR...

La faune sauvage



Conscient de l'urgence d'agir pour traiter les affections dont souffrent les animaux sauvages et éviter ainsi leur propagation à l'être humain, Ceva a créé en 2022 le «Ceva Wildlife Research Fund». Ce fonds de dotation permettra de financer des projets de recherche appliquée, dont les résultats seront rapidement observables, avec des échéances à trois ou cinq ans maximum. Nous souhaitons ainsi contribuer à la préservation de la santé des animaux sauvages. C'est actuellement un champ de la santé animale trop peu investi par les organisations, car il ne constitue pas une activité économiquement viable.

L'agrobiodiversité



Créé par la Fondation du patrimoine et Ceva, le Prix de l'agrobiodiversité a pour vocation la préservation des races d'élevage menacées de disparition. Sous le haut patronage du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, ce prix a récompensé pour la dixième année consécutive les actions originales de préservation et de valorisation des races agricoles françaises à faible effectif.

Pour continuer de nous améliorer, nous appuyer sur des audits environnementaux

Les onze sites de production les plus stratégiques de Ceva ont été audités par un organisme externe spécialiste des problématiques HSE entre 2017 et 2019. Interrompue en 2020 par la crise de Covid-19, un appel d'offres a été relancé en 2022 et la campagne d'audit reprendra en 2023.

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 ;
- Substances appauvrissant la couche d'ozone.



Indicateurs de performance environnement

	2021	2022
Électricité consommée	90 829 MWh	95 734 MWh
Sources fixes fossiles de combustion	62 865 MWh PCS	71 787 MWh PCS
Vapeur externe consommée	40 045 MWh	34 403 MWh
Eau consommée	643 666 m ³	658 566 m ³
Déchets dangereux et non dangereux générés	NA	8 599 t
Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2)	53 389 t CO ₂ eq	55 746 t CO ₂ eq
Émissions de CO ₂ (scope 3) – Achats de biens et de services	NA	154 334 t CO ₂ eq
Emissions de CO ₂ (scope 3) – Autres catégories calculées	NA	86 398 t CO ₂ eq

À la suite de remontées post-audit 2021 d'erreurs de données de la part de certains sites, quelques corrections ont été effectuées sur nos indicateurs 2021 (électricité consommée, eau consommée et émissions de CO₂ scopes 1 et 2).

De plus, l'indicateur du rapport 2021 « gaz naturel consommé » a été modifié en un indicateur plus complet « sources fixes fossiles de combustion consommées » incluant le gaz naturel, mais également d'autres sources (voir note méthodologique).

La consommation globale d'électricité a augmenté de 5,4 % en 2022, ceci est dû en particulier à une reprise majeure de l'activité sur notre campus de Hangzhou en Chine (+ 140 %), après une année 2021 largement animée de travaux d'investissements. Le site a également augmenté ses consommations de vapeur externe (+ 63 %) et d'eau (+ 45 %).

L'augmentation globale de notre consommation d'eau est donc également expliquée par la reprise d'activité de ce site.

La consommation de chaleur d'origine fossile (sources fixes fossiles de combustion et vapeur externe) a globalement augmenté pour les mêmes raisons que citées ci-dessus.

De plus, l'installation d'un mode complémentaire de production de chaleur sur notre campus à Budapest en Hongrie (chaudières fonctionnant au GPL) explique l'augmentation de la consommation globale de sources fixes fossiles de combustion. L'utilisation de cette nouvelle source a parallèlement occasionné une consommation moindre de vapeur du réseau externe, ce qui explique la diminution globale de cet indicateur en 2022.

Le périmètre de ces indicateurs couvre 100 % des sites de production et sites de I&D.

Achats responsables



Un de nos fondements de l'achat responsable est le géo-purchasing, visant à favoriser notre écosystème local de fournisseurs, et de contribuer ainsi à la réduction de l'empreinte environnementale de Ceva.

Arnaud Cosnefroy
Direction des Achats



828 M€

d'achats

18 000

fournisseurs présents dans

110 pays

Ceva fait appel à de nombreux fournisseurs à travers le monde, pour acheter certaines matières et packagings entrant dans la composition des produits et des services pour nos activités industrielles et commerciales, et pour nos directions I&D, marketing etc.

Pour garantir la continuité de la production et de la commercialisation de nos produits, nous travaillons à sécuriser nos approvisionnements en composants. Nous voulons aussi nouer des relations saines et responsables avec nos fournisseurs, et contribuer au dynamisme des territoires où nous sommes implantés. Pour cela, nous avons inscrit dans notre stratégie d'achat les principes de la « Charte Relations fournisseurs et achats responsables ».

La direction des Achats, composée d'une vingtaine de personnes, pilote cette stratégie à l'échelle du Groupe. Les responsables achats la déploient localement, dans la mesure où, sur nos campus Ceva, les volumes d'achats sont importants — en France, en Hongrie, aux États-Unis, au Brésil et en Allemagne — et représentent 74 % des dépenses du Groupe.

En 2022, la direction des Achats a renforcé la démarche achats responsables de notre Groupe. En 2023, nous définirons une approche achats responsables commune qui consiste en un déploiement de méthodes et d'outils pour l'ensemble des acheteurs sur les grandes plateformes (France, Hongrie, États-Unis et Brésil).

1 / La gouvernance de nos achats

Notre direction des Achats structure la démarche achats responsables de Ceva. En 2022, la Directrice Sourcing et Innovation a rejoint cette direction, notamment pour construire et déployer la démarche achats responsables du Groupe.

Le département I&D et la direction des Achats ont mis en place un comité sourcing stratégique (départements I&D, GMSQ et Achats, et des experts ad hoc en fonction des sujets). Dès la

phase de projet de développement d'un produit, cette instance est chargée d'orienter les décisions d'approvisionnement et de s'assurer de leur caractère responsable. Cela consiste à localiser nos achats indirects au plus près de nos sites de consommation (le « géo-purchasing »).

Les acheteurs locaux sont intégrés à la démarche achats responsables via des sessions mensuelles avec le Directeur des Achats et la Directrice Sourcing et Innovation.

2 / Contrôler le respect des droits humains sur toute notre chaîne de valeur

Sur toute sa chaîne de valeur, Ceva est attentif au respect 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. Nous condamnons 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.

En ce qui concerne nos sous-traitants, notre objectif est d'effectuer les diligences préalables au moment des appels d'offres pour vérifier qu'ils respectent :

- 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 du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

3 / Construire des relations responsables et solidaires avec nos fournisseurs

En septembre 2022, Ceva a réaffirmé son engagement en signant la « Charte Relations fournisseurs et achats responsables », charte mise à jour en 2021 en axant davantage sur la thématique environnementale. Dans un contexte de confiance réciproque, Ceva s'engage à appliquer les bonnes pratiques en matière d'achats auprès de ses fournisseurs. Nous nous engageons 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.

Depuis la création du poste de responsable Partenariats Stratégiques et Alliances en 2021, les principes de la charte sont également intégrés dans la relation fournisseur.

En 2022, notre direction des Achats a mis en place un module de formation sur cette charte. Obligatoire pour les nouveaux arrivants, nous l'avons déployé sur l'ensemble des communautés achats et sous-traitance. Nous nous assurons ainsi que tous

nos acheteurs ont connaissance de cette charte, pour qu'ils puissent en appliquer les principes de fonctionnement.

En 2023, nos ambitions en matière de relations responsables avec nos fournisseurs donneront lieu à différentes actions :

- Le contrôle par la direction des Achats de la bonne mise en œuvre de la charte lors des différents process achats ;
- La mise en place de sessions de sensibilisation aux enjeux environnementaux – surtout en lien avec le scope 3 - auprès de l'ensemble de la communauté achats (une vingtaine de personnes). L'objectif est d'expliquer ce qu'est la RSE, avec un focus sur le scope 3, et comment intégrer ces critères dans les activités achats ;
- L'intégration progressive de grilles de notation RSE dans nos appels d'offres, pour inclure ces critères lors de la sélection des fournisseurs ;
- La rédaction d'une première cartographie des risques RSE de nos principaux fournisseurs, afin de définir des plans d'action appropriés par l'envoi d'un questionnaire RSE à nos principaux fournisseurs et sous-traitants (30 % des dépenses totales du Groupe) ;
- À la suite du calcul du scope 3, engager nos fournisseurs dans un objectif d'optimisation des émissions de CO₂ de notre chaîne de valeur.

4 / Sécuriser la continuité d'approvisionnement de nos composants

Pour sécuriser l'approvisionnement de ses composants, la stratégie globale de Ceva repose sur une évaluation des risques de sa chaîne d'approvisionnement. Plusieurs objectifs à la démarche de notre Groupe :

- Multiplier les sources de fournisseurs, dans la mesure du possible, afin de garantir la continuité d'approvisionnement ;
- 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.

Ceva dispose d'une cartographie 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.

Notre Groupe a évalué l'exposition de ses produits stratégiques aux facteurs de risques qui peuvent conduire à une rupture de la chaîne d'approvisionnement :

- Disponibilité des produits ;
- Ressources Humaines ;
- Solvabilité des fournisseurs ;
- Qualité ;
- Risques juridiques ;
- Conformité aux exigences réglementaires et éthique des affaires ;
- Responsabilité assurance ;
- Environnement et transport.
- Risques financiers — notamment notre état de dépendance aux fournisseurs — ;

Mise à jour en 2022, cette évaluation a donné lieu à un plan d'action détaillé pour chaque couple composant-fournisseur clé, en fonction de la gravité et de la fréquence des risques identifiés. Nous avons aussi analysé les risques relatifs à la Chine en raison des tensions géopolitiques pour nos produits du « top 5 » — produits qui contribuent le plus fortement à notre chiffre d'affaires. Cette analyse a donné lieu à des actions concrètes, comme l'augmentation des stocks ou la recherche de fournisseurs alternatifs. En 2023, nous souhaitons l'étendre au « top 25 » de nos produits finis.

Enfin, nous avons conclu un accord avec l'un de nos principaux distributeurs, pour qu'il réalise des audits HSE des fournisseurs chinois de ses principaux composants. Suspendus pendant la crise sanitaire, ces audits HSE reprendront en 2023.

En 2021 et 2022, la politique de notre Groupe a permis d'éviter toute rupture d'approvisionnement. Nous conservons cet objectif pour 2023, dans un contexte de marché très volatil.





5 / S'impliquer dans le tissu local et se rapprocher de nos fournisseurs

Pour participer au développement des tissus économiques locaux et sécuriser notre chaîne d'approvisionnement, nous souhaitons localiser nos achats indirects au plus près de nos sites de consommation («géo-purchasing»). Pour accélérer ce rapprochement, notre Groupe a ajouté à sa liste d'indicateurs la part d'achats indirects effectués dans les régions où sont implantés ses sites industriels français (Laval, Libourne et Loudéac). Cette part s'élève à 29 % de nos achats globaux.

Un point d'attention : lors de la présélection en appel d'offres et du comité choix fournisseurs, nous privilégions — à coûts égaux — les fournisseurs régionaux. Ce principe est inscrit dans

la « Charte Relations fournisseurs et achats responsables ».

Afin de nous rapprocher de nos fournisseurs, notre Groupe a participé cette année au salon Achats («BtoB Néobusiness») en Nouvelle-Aquitaine. Un salon organisé pour relancer le tissu économique local et augmenter les achats en région. Nous avons également lancé des partenariats avec des fournisseurs locaux (Cap Ingelec, ADMO-SEMSEO).

En 2022, Ceva a travaillé à étendre le calcul de l'indicateur «géo-purchasing» aux plateformes hongroises et américaines, principaux acheteurs après la France.

Indicateurs de performance achats responsables

GÉO-PURCHASING

Région	% d'achats indirects 2021	% d'achats indirects 2022	
		France	France, Hongrie, États-Unis
Local (proximité sites Ceva)	29	29	34
National	47	49	50
Total	76	77	84*
Étranger	24	23	16

L'indicateur 2021 ne couvre que la France. « Local » correspond aux entités administratives régionales définies comme telles par le Groupe Ceva en fonction des pays couverts. Les sites de Libourne, Laval, Loudéac, Hongrie et États-Unis représentent 54 % des achats indirects du Groupe.

FORMATION

	2022
% de salariés assignés formés à la « Charte Relations fournisseurs et achats responsables »	85 %

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Appartenance organisationnelle des sites industriels, de I&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), États-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.

1. One Ceva

1.1. Développement des compétences

1.1.1. Taux de démission du personnel

Le taux de démission du personnel correspond au rythme de renouvellement des employés permanents du Groupe.

Le calcul du taux de rotation des démissions est calculé comme suit : nombre de démissions en CDI en 2022 / Effectif (employés permanents) en CDI au 31 décembre 2022.

Sont exclus de ce calcul les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ainsi que les salariés issus d'une acquisition réalisée pendant l'année.

1.1.2. Pourcentage d'évaluation de performance réalisée

Un entretien individuel est un entretien entre le collaborateur et son manager dont l'objectif est d'évaluer les compétences mises en œuvre par le collaborateur durant l'année. Un entretien est considéré comme réalisé lorsque celui-ci est signé par le collaborateur et son manager dans People Cloud.

Sont exclus de ce calcul les salariés ayant été absents plus de 10 mois pendant l'année, ainsi que ceux ayant été absent au moment de l'exercice d'entretien (en 2022, de décembre 2021 à fin février 2022).

1.1.3. Pourcentage d'employés ayant reçu au moins une formation durant l'année

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 2022 sur l'ensemble des effectifs du Groupe.

Les formations prises en compte pour le calcul sont celles déployées localement ainsi que les formations du Groupe (obligatoires ou facultatives), issues de l'outil dédié PeopleCloud.

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 2022 / nombre d'employés permanents présents au 31 décembre 2022.

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

Il s'agit de calculer le nombre de salariés bénéficiant d'accords ou de mesures négociés entre la direction de l'entité et des représentants du personnel (syndicats, comité d'entreprise, délégation du personnel...), ou de salariés bénéficiant de mesures discutées directement entre la direction de l'entité et les salariés.

Le taux de salariés est obtenu par le calcul suivant : nombre de salariés appartenant à des entités ayant mis en place une représentation du personnel ou ayant un dialogue social direct avec la direction rapporté à l'effectif total des salariés.

1.3 Santé et sécurité

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.

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.

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.

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 (incluant les intérimaires).

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 (incluant les intérimaires).

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 2022 ainsi que les travailleurs intérimaires.

1.4. Droits humains

1.4.1. Effectif F/H du Groupe

L'effectif du Groupe correspond à l'effectif (employés permanents) 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.

1.4.2. 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 2022 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 (salariés payés dans une monnaie différente de la monnaie locale)
- Catégorie Hay par pays ayant uniquement des hommes ou des femmes
- Employés sans information disponible sur la devise du salaire

1.4.3. Pourcentage d'employés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie)

Le taux de couverture sociale correspond au nombre de salariés du Groupe bénéficiant d'une couverture sociale santé, décès, invalidité et retraite rapporté au nombre total de salariés.

1.4.4. Pourcentage de salariés formés au module de lutte contre la discrimination et le harcèlement

Il s'agit de mesurer le nombre de salariés ayant été formés à la politique du Groupe "Harcèlement et discrimination".

Le taux de salariés est obtenu par le calcul suivant : nombre de salariés permanents formés au 31 décembre 2022 / total des effectifs permanents.

Sont exclus du nombre de salariés ayant bénéficié de la formation ceux qui n'ont pas réussi le test obligatoire associé au e-learning.

1.4.5. Pourcentage de salariés handicapés

Il s'agit de mesurer le nombre de salariés ayant déclaré un handicap auprès des directions des entités locales.

Le taux de salariés est obtenu par le calcul suivant : nombre de salariés en situation de handicap conformément aux législations locales sur le nombre total de salariés dans le Groupe.

Sont exclus les employés de la filiale ukrainienne qui, en raison de la situation actuelle, n'avaient pas la capacité de répondre.

1.5. Éthique des affaires

1.5.1. Pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Compliance Awareness Campaign »

Le pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Compliance Awareness Campaign » correspond au pourcentage d'employés de tout le Groupe Ceva qui ont été formés au module.

Cet indicateur couvre l'ensemble des effectifs du Groupe à l'exclusion des contrats non permanents et des employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022.

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.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

1.5.2. Pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Global Anti-Bribery »

Le pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Global Anti-Bribery » correspond au pourcentage d'employés appartenant au grade Hay 16 à 29 qui ont été formés au module au 31 décembre 2022.

La formation est assignée tous les trois ans, à date d'anniversaire de réalisation de la formation.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022. De plus, des employés n'appartenant pas aux grades ciblés ont été assignés.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné le module en entier et a réussi le test de connaissances accompagnant la formation.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

1.5.3. Pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Global Anti-Money Laundering »

Le pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Global Anti-Money Laundering » correspond au pourcentage d'employés appartenant au grade Hay 17 à 29 qui ont été formés au module au 31 décembre 2022.

La formation est assignée tous les trois ans, à date d'anniversaire de réalisation de la formation.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022. De plus, des employés n'appartenant pas aux grades ciblés ont été assignés.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné le module en entier et a réussi le test de connaissances accompagnant la formation.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

1.5.4. Pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Global Business Ethics »

Le pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module « Global Business Ethics » correspond au pourcentage d'employés appartenant au grade Hay 17 à 29 qui ont été formés au module au 31 décembre 2022.

La formation est assignée tous les trois ans, à date d'anniversaire de réalisation de la formation.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022. De plus, des employés n'appartenant pas aux grades ciblés ont été assignés.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné le module en entier et a réussi le test de connaissances accompagnant la formation.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

1.6. Données personnelles

1.6.1. Pourcentage d'employés assignés (hors Ressources Humaines) ayant été formés au module RGPD

Le pourcentage d'employés assignés (hors Ressources Humaines) ayant été formés au module RGPD correspond au pourcentage d'employés de tout le Groupe Ceva (hors employés appartenant au département des Ressources humaines) ayant été formé au module au 31 décembre 2022.

Une distinction est faite entre les employés assignés formés au niveau Europe et hors Europe. La réglementation RGPD étant une réglementation européenne, il est attendu que les employés localisés en Europe valident la formation. Pour les employés hors Europe, il s'agit d'une sensibilisation au concept des données personnelles.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné le module en entier a réussi le test de connaissances accompagnant la formation.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

1.6.2. Pourcentage d'employés assignés (RH) ayant été formés au module RGPD

Le pourcentage d'employés assignés (RH) ayant été formés au module RGPD correspond au pourcentage d'employés appartenant au département des Ressources Humaines ayant été formé au module au 31 décembre 2022.

Une distinction est faite entre la population RH et les autres employés. Celle-ci étant amenée à traiter des données sensibles, un module spécifique a été assigné, en plus du module général. Pour cette même raison, il n'y a pas de distinction Europe/ hors Europe.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné le module en entier a réussi le test de connaissances accompagnant la formation.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

2. One Health

2.1. Bien-être animal

2.1.1. Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la charte sur le bien-être animal

Le pourcentage d'employés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la charte sur le bien-être animal correspond au pourcentage d'employés en contact direct ou indirect avec des animaux ayant été formés au module au 31 décembre 2022.

Les employés concernés ont été identifiés en contactant :

- Les responsables Innovation & Développement
- Les Welfare Officers
- Les directeurs de franchise et directeurs de zone géographique

De plus, les membres du comité éthique Groupe et du comité éthique France ont automatiquement été intégrés. Enfin, des employés dont le titre de la fonction comprend les termes suivants « Caretaker » « Care » ou « Cleaner » ont également été identifiés.

Certains employés correspondant à ces critères n'ont cependant pas été identifiés (oubli) et n'ont donc pas été assignés (29 personnes).

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné le module en entier a réussi le test de connaissances accompagnant la formation.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

2.2. Qualité des produits

2.2.1. Pourcentage du nombre d'événements 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, 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 2022.

3. One Planet

3.1. Environnement

3.1.1. Empreinte carbone, consommations d'eau, de sources fixes fossiles de combustion, d'électricité et de vapeur du réseau

3.1.1.1. Méthodologie

Les sources fixes fossiles de combustion regroupent l'ensemble des énergies primaires suivantes : Gaz naturel, GPL, fioul, diesel, propane. Elles sont utilisées à des fins de génération de chaleur et d'électricité. Elles sont exprimées en une unité unique : le MWh PCS (pouvoir calorifique supérieur).

Les émissions directes et indirectes (scope 1, scope 2 et scope 3)

ont été calculées à partir de la méthodologie préconisée par le « GHG Protocol » :

- Scope 1 : sources fixes de combustion (gaz naturel, GPL, propane, fioul, diesel, bois), sources de combustion mobile (flotte commerciale, véhicules de services), fuites de liquides réfrigérants. Ces émissions n'incluent pas les émissions de CO₂ biogénique.
- Scope 2 : consommations d'électricité du réseau et de vapeur du réseau externe.
- Scope 3 – achats de biens et services : achats de matières premières et de consommables rentrant dans la phase de production des produits, achats hors production, achats de services.
- Scope 3 – autres : émissions relatives à d'autres catégories du scope 3 : immobilisations, activités liées à l'énergie (hors combustion), transport en amont et en aval, voyages d'affaires (seulement les trajets aériens), déchets générés lors des opérations, actifs loués en amont.

La récolte des données nécessaires aux calculs des scopes 1 et 2 a été effectuée auprès de chaque entité du périmètre pour l'ensemble de l'année 2022. 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.

Les données nécessaires pour le calcul du scope 3 ont été obtenues auprès des fonctions centrales et auprès de chaque entité lorsque cela était nécessaire. Les facteurs d'émissions proviennent de bases de données d'agences nationales/d'institutions et de bases de données d'analyse de cycle de vie.

3.1.1.2. 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 sont 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.

Le périmètre de calcul du scope 3 relatif à l'achat de biens et de services couvre l'ensemble des achats du Groupe.

3.2. Achats responsables

3.2.1. Pourcentage d'achats indirects réalisés autour des sites de Ceva (France, Hongrie, États-Unis)

Le pourcentage d'achats indirects réalisés autour des sites de Ceva correspond au pourcentage des achats indirects qui sont

réalisés du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 chez des fournisseurs implémentés dans les régions où les sites des entités Ceva sont localisés en France, Hongrie et États-Unis, à savoir :

- France : la Nouvelle-Aquitaine (Libourne), le Pays de la Loire (Laval) et la Bretagne (Loudéac) ;
- Hongrie : Budapest et Pest County (Phylaxia) ;
- US : Le Kansas (Lenexa) et les états limitrophes Iowa, Nebraska et Missouri.

Les sites de Libourne, Laval, Loudéac, Hongrie et États-Unis représentent 54 % des achats indirects du Groupe.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total des dépenses réalisées par les entités légales de France, Hongrie et États-Unis dans les régions de ses sites sur la période de reporting / total des dépenses réalisées par ces entités légales sur la période de reporting * 100.

3.2.2. Pourcentage d'acheteurs formés à la charte relation des fournisseurs responsables

Le pourcentage des acheteurs formés à la charte relations fournisseurs responsables correspond au pourcentage des employés rattachés à la fonction « Achats » (soit les employés appartenant au département Achats soit exerçant une fonction achats, mais n'appartenant pas au département Achats, comme c'est le cas dans certaines filiales où il n'y a pas d'employés avec le titre d'acheteurs) qui ont été formés à la formation sur la charte au 31 décembre 2022.

Les employés concernés sont soit identifiés via l'outil Peoplecloud par leur rattachement au département Achats soit par la responsable Sourcing & Innovation dans les filiales dans lesquelles il n'y pas d'acheteurs. De plus, sont également inclus les employés du département GEM (Global External Manufacturing) qui gèrent les relations avec les sous-traitants.

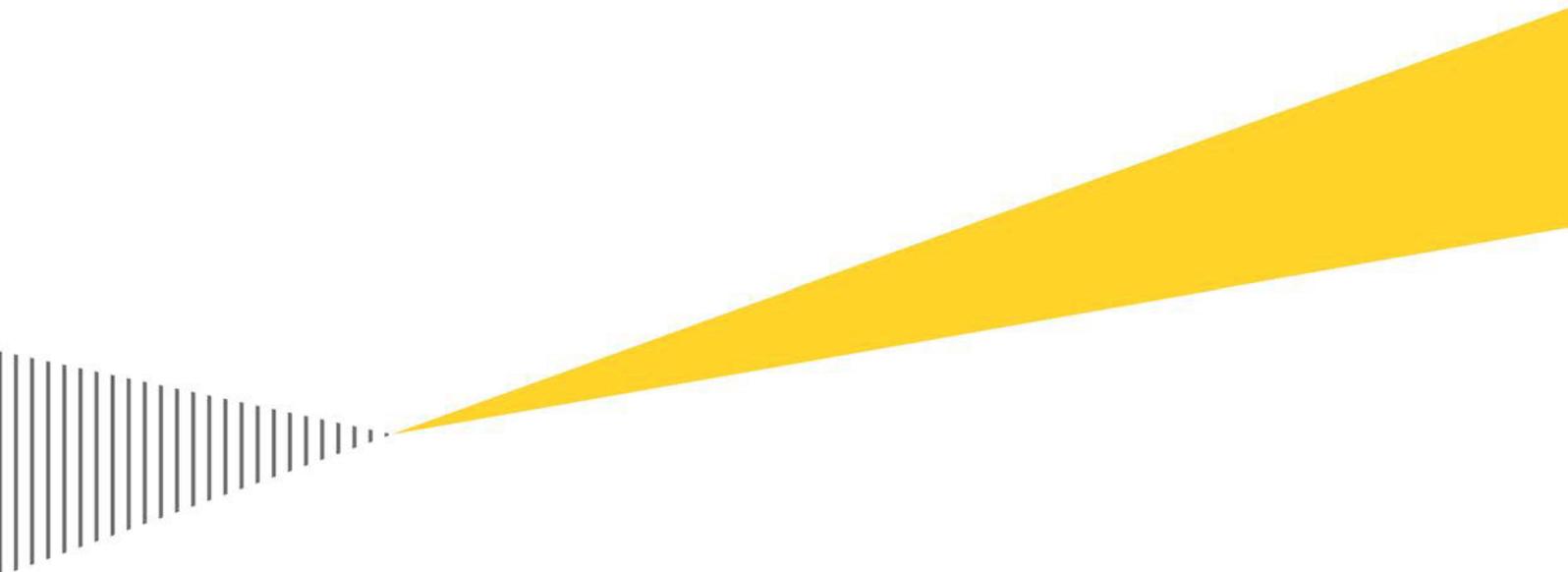
Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2022.

Un employé est considéré comme formé lorsque la formation est validée, c'est-à-dire lorsque l'employé a visionné l'ensemble du module et a validé le quiz avec le score minimum.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total d'employés assignés formés / total d'employés assignés * 100.

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
- Engagements sociétaux en faveur de la pratique d'activités physiques et sportives



Ceva Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2022

**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 2022

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

A 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 2022 (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.

Commentaire

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 le commentaire suivant :

- Concernant les achats responsables, la politique et les plans d'action 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 2022 et juin 2023 pour une durée totale d'intervention de douze 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, Qualité, Ressources humaines, Bien-être animal, Juridique, Environnement, Santé et Sécurité, Protection des données personnelles.

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 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce 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^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du même code ;
- 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 (Dialogue social, Données personnelles, Droits humains, Ethique des affaires, Bien-être animal, Qualité et sécurité des produits, Achats responsables), 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 Phylaxia (Hongrie), le site de Dessau (Allemagne) ;
- 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 du Code de commerce 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 18 % et 32 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (18 % des effectifs, 24 % des émissions de CO₂ scope 1 et 2, 33 % des accidents du travail avec arrêt) ;
- 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 14 juin 2023

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 clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Taux de rotation du personnel - sur démission (%).</p> <p>Part d'employés ayant reçu une formation durant l'année (%).</p> <p>Part d'évaluation des compétences effectuée (%).</p> <p>Part des collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel ou syndical (%).</p> <p>Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail (indice).</p>	<p>La santé et la sécurité (prévention des accidents, conditions de travail et bien-être).</p> <p>Le développement des collaborateurs (formations, accompagnement au développement des compétences, gestion des carrières, dialogue social).</p>
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Consommations d'électricité (MWh).</p> <p>Consommations de sources fixes fossiles (MWh PCS).</p> <p>Consommations de vapeur externe (MWh).</p> <p>Consommations d'eau (m³).</p> <p>Déchets dangereux et non-dangereux générés (tonnes).</p> <p>Emissions de CO₂ scopes 1 et 2 (tonnes CO₂e).</p> <p>Émissions de CO₂ scope 3 - Achats de biens et services (tonnes CO₂e).</p>	<p>Les actions visant à réduire les consommations énergétiques, la génération de déchets, les consommations d'eau.</p>
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Part d'achats indirects réalisés autour des sites - France, Hongrie et USA (%).</p> <p>Part de salariés assignés formés à la Charte Relations des fournisseurs responsables (%).</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes parmi l'effectif (%).</p> <p>Mixité dans l'encadrement et parmi les dirigeants (%).</p> <p>Part des effectifs femmes ayant un écart de salaire inférieur à 10 % avec celui des effectifs hommes (%).</p> <p>Part d'employés formés à la formation Discrimination et Harcèlement (%).</p> <p>Part de salariés en situation de handicap (%).</p> <p>Part d'employés assignés formés au module Anti-Bribery, Anti-Money Laundering, Business Ethics, Compliance Awareness Campaign (%).</p> <p>Part d'employés assignés (Europe, hors Europe, population RH) ayant réalisé la formation RGPD (%).</p> <p>Part de salariés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la Charte sur le Bien-être animal (%).</p> <p>Part du nombre d'événements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus (%).</p>	<p>Les achats responsables (continuité d'approvisionnement et inscription dans le tissu local).</p> <p>Les actions visant à prévenir les violations de droits humains (harcèlement et discrimination, contrôle des partenaires et sous-traitants).</p> <p>Les actions en faveur du bien-être animal.</p> <p>Les actions visant à garantir l'éthique des affaires.</p> <p>Les actions visant à garantir la qualité et la sécurité des produits.</p> <p>Les actions visant à protéger les données personnelles et la mise en conformité RGPD.</p>

Ceva Santé Animale

10, avenue de la Ballastière
33500 Libourne - France
contact@ceva.com

www.ceva.com

Ensemble, au-delà de la santé animale

