

AVANT-PROPOS

"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 6), le modèle d'affaires du Groupe (page 9), 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

ÉDITO

L'année 2023 restera gravée dans nos mémoires comme une période marquée par des tensions géopolitiques intenses, exacerbées par les conflits au Proche-Orient, ou aux portes de l'Europe sans compter l'instabilité croissante en Afrique. La crise climatique devient quant à elle chaque jour plus tangible avec son lot de phénomènes extrêmes toujours plus fréquents. Face à ces défis, notre détermination demeure indéfectible, enracinée dans nos valeurs et dans notre raison d'être : nous sommes des femmes et des hommes passionnés développant des solutions innovantes pour soigner tous les animaux et contribuant ainsi à la préservation des grands équilibres de notre planète.

Tout au long de l'année, nous sommes allés à la rencontre de nos collaborateurs pour qu'ils s'approprient notre raison d'être et la fassent vivre dans leurs activités quotidiennes. Ainsi comprise, notre raison d'être peut faire figure d'étoile polaire, embarquant l'ensemble des collaborateurs dans la même direction.

Notre force réside dans notre communauté #OneCeva, composée de près de 7 000 collaborateurs à travers le monde, qui s'engagent aux côtés de nos clients, de nos fournisseurs et de nos partenaires pour concrétiser notre vision. Je tiens donc à féliciter celles et ceux qui donnent le meilleur d'euxmêmes chaque jour pour faire de notre entreprise un leader responsable de son industrie.

Être classé parmi les cinq premières entreprises mondiales de la santé animale nous confère une responsabilité majeure : celle de considérer la santé dans sa globalité. Notre approche #OneHealth, est plus que jamais d'actualité. C'est pourquoi nous avons renforcé notre engagement en faveur de la médecine préventive, notamment avec le travail continu sur notre plateforme vaccinale de dernière génération, l'intégration d'un nouveau campus dédié aux auto-vaccins - Filavie, ou encore l'enregistrement de vaccins antirabiques oraux en Indonésie.

En 2023, nous avons continué à investir dans des équipements et services favorisant le #OneHealth, afin d'accompagner les agriculteurs et éleveurs dans leur transition vers une agriculture plus durable, répondant ainsi aux défis posés par une population mondiale croissante. La FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, estime actuellement que 783 millions de personnes souffrent sévèrement de la faim et sont en situation de sous-alimentation chronique, c'est-à-dire dans l'incapacité d'accéder de façon régulière à de la nourriture en quantité suffisante, notamment aux protéines animales. Les impacts liés à la carence de ces protéines peuvent être désastreux pour le bon développement des enfants, mais aussi pour la santé des femmes enceintes et des personnes âgées. En aidant les éleveurs à fournir des protéines animales de qualité, nous contribuons à répondre aux besoins alimentaires de millions de personnes.

Nous sommes pleinement conscients de notre responsabilité envers la société et l'environnement. Dans le cadre de notre programme #OnePlanet, nous avons intensifié nos efforts pour intégrer des pratiques durables et responsables dans toutes nos activités. Nous avons également approfondi nos actions en matière de protection de l'environnement sur l'ensemble de notre chaîne de valeur : de notre empreinte crabone à la gestion responsable de l'eau, ou la réduction des déchets. Ce travail a été reconnu en 2023 par l'entreprise de notation ESG Sustainalytics qui nous a attribué une qualification proche du risque bas, preuve que nous agissons dans la bonne direction. Nous avons également continué à investir pour la protection de la biodiversité animale par l'intermédiaire du lancement du fonds de dotation Ceva Wildlife Research Fund pour la protection de la santé des animaux sauvages, ou le soutien à des prix ou associations préservant les espèces domestiquées

Bien que nous ayons encore beaucoup à accomplir, nous sommes fermement résolus à continuer à œuvrer pour un monde où la santé de tous - animaux, humains et celle de notre planète - reste une priorité.

Marc Prikazsky

FICHE IDENTITÉ CEVA

5e entreprise mondiale de santé animale

Créée en 1999

1er laboratoire français de santé animale

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 : la volaille, le porc, les ruminants et les animaux de compagnie

47 pays

d'implantation, avec une présence commerciale dans plus de **110 pays** 1,62 Md€

de chiffre d'affaires en 2023

18 centres

10 % de notre chiffre d'affaires investi en I&D dont 54 % dans les vaccins

31 sites de production

répartis dans le monde entier + de 6 800

employés dans le monde, dont **45 % de femmes**



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 :



#@neHealth

#@nePlanet

Ensemble, avec passion

Nous développons des solutions innovantes pour soigner tous les animaux Pour contribuer à la préservation des grands équilibres de notre planète

	Thématiques	Enjeux	Indicateurs
	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) Pourcentage 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 syndicats, ou par une convention collective
	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 fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (TF2) Taux de gravité des accidents du travail (TG) Nombre de situations dangereuses par an par employés (CU) Taux de clôture des situations dangereuses Nombre d'accidents mortels
#@neCeva	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 Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays Proportion de femmes parmi l'effectif Proportion d'hommes parmi l'effectif Mixité dans l'encadrement Mixité des dirigeants Distribution femmes/hommes par âge, par pays % de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage) % d'employés formés à la formation Discrimination et Harcèlement % de salariés handicapés par genre, par pays Existence de congés familiaux par pays
	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 % 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

	Thématiques	Enjeux	Indicateurs
Health	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
# ®ne Health	Qualité et sécurité des produits	S'assurer de la qualité et de la sécurité des pro- duits à tous les stades de leur cycle de vie afin d'éviter les risques sur la santé des animaux et des humains (inefficacité, dangerosité).	% d'évènements de rappels de lot par rapport au nombre total de lots fabriqués.
#@nePlanet	Environnement	Diminuer les rejets dans l'air, l'eau et les sols.	Électricité consommée (MWh) Sources fixes fossiles de combustion consommées (MWh) Vapeur externe consommée (MWh) Eau consommée (m3) Volume de déchets dangereux générés (tonnes) Volume de déchets non dangereux générés (tonnes) % de déchets recyclés % de déchets enfouis % de déchets incinérés % de déchets autres Intensité carbone Intensité de la consommation d'eau Émissions de CO2 (scope 1, 2) Scope 3 – Achats de biens et services
	Achats responsables	S'assurer que les 10 engagements de la charte soient bien appliqués dans les process Achats.	% d'achats réalisés autour des sites (France, Hongrie et USA) % d'employés assignés formés à la charte "Relations des fournisseurs responsables"





LA GOUVERNANCE DE NOTRE RSE

La RSE est portée au sein du Comité Exécutif par la Directrice Corporate Affairs et Communication qui est responsable de la RSE au sein de l'entreprise. Nous repensons, chaque fois que 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 Santé animale. Depuis 2022, la direction Corporate Affairs et Communication et la direction HSE pilotent conjointement la stratégie ESG du Groupe.

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE CEVA

Nos atouts

Abondance et diversité des talents

plus de 6848 collaborateurs dont 45,1 % de femmes

• Industriel : 42,9 % • I&D : 8,5 % • Commercial : 34,7 % • Autres : 13,9 %

Force d'innovation et d'industrialisation

18 sites de I&D 1

112 M€ investis en I&D en 2023

31 sites de production ²

Robustesse de nos approvisionnements

Des matières premières actives

- sérums, diluants, excipients -

des consommables et des prestations

22 600 fournisseurs

1 Md€ d'achats réalisés en 2023³

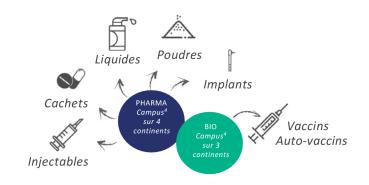
Chaîne de distribution internationale et multimodale

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



FABRICATION COMMERCIALISATION SERVICES



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 I&D et de production.

Notre valeur créée

Leader français et n°5 mondial de la santé animale (volailles, animaux de compagnie, porcs, ruminants).









CA 2023 : 1,62 Md€

Présence commerciale dans 110 pays

Performance RSE

83,3 % d'égalité salariale hommes-femmes
94,0 % d'employés ont suivi une formation en 2023
280,1 MT CO₂ eq émissions de GES scope 1, 2 et 3

Clients et partenaires :

Vétérinaires, éleveurs agricoles, propriétaires d'animaux de comagnie

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

PANORAMA DES FAITS MARQUANTS 2023



1 / Ceva développe une stratégie Handicap

Faisant écho à notre raison d'être, le Comité Exécutif a décidé en 2023 de faire de l'inclusion, au travers du sujet du handicap, l'un des axes prioritaires du volet social de notre politique RSE Groupe (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise). La France est le pilote de cette stratégie que nous souhaitons déployer rapidement dans les autres pays en agissant sur les 4 piliers que sont :

- le recrutement de collaborateurs en situation de handicap;
- le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap;
- la sensibilisation sur le handicap, et notamment l'accompagnement des collaborateurs qui souhaiteraient faire une demande de RQTH;
- les partenariats externes.

Par ailleurs notre filiale italienne a soutenu et participé à l'ouverture de la nouvelle pizzeria PizzAut, gérée par des personnes autistes. Il s'agit d'un espace social où, grâce à la formation et au travail, ils ont la possibilité de s'exprimer et de jouer un rôle actif dans la société.

#2 / Actions solidaires en Ukraine et en Turquie

Depuis le début du conflit en Ukraine, notre communauté #OneCeva s'est mobilisée à plusieurs reprises pour venir en aide aux populations éprouvées, et l'année 2023 a donné lieu à des actions telles que :

- l'activation du fonds de solidarité Ceva au profit de nos collègues en Ukraine, leur apportant une aide financière d'urgence pour répondre aux besoins de base (nourriture, chauffage), des solutions de relogement et du matériel pour assurer la continuité de l'éducation pour les familles;
- l'envoi de kits d'hygiène en collaboration entre les employés de Ceva Lenexa Campus et l'organisation à but non-lucratif Heart to Hearth International, afin d'aider les bénéficiaires à lutter contre la propagation des maladies;
- L'organisation de deux nouvelles collectes sur nos sites français, en avril et en décembre, au cours desquelles les salariés de Ceva et plusieurs partenaires (ETI, clients, écoles) ont généreusement fait don de produits de première nécessité, ensuite affrétés et transportés par nos équipes logistiques à destination du Charity Fund partenaire situé à Lviv.

A la suite du terrible tremblement de terre qui a frappé la Turquie et la Syrie en février 2023, Ceva Turquie a pris des mesures immédiates pour protéger et prendre soin de nos employés en :

 aidant les collaborateurs et leurs familles à trouver un logement temporaire, 7 d'entre eux se retrouvant sans abri;

- mettant en place une cellule de soutien psychologique ;
- faisant don de produits pharmaceutiques vétérinaires d'une valeur de 200K€, distribués via des canaux régionaux locaux et aussi via le Ministère de l'Agriculture.

#3 / Enquête d'engagement 2023 "WeShare"

Au dernier trimestre 2023, nous avons lancé une enquête globale d'engagement auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Dans la poursuite du dialogue entamé avec chacun, cette enquête mondiale est un outil essentiel pour comprendre leur niveau d'engagement, leurs attentes et pour identifier les points à améliorer afin de façonner au mieux l'avenir de notre environnement de travail. 84 % des collaborateurs ont répondu. Les analyses des résultats seront partagées au 1er trimestre 2024 à l'ensemble des équipes de l'entreprise au travers de workshops.

#4/ Ceva lance la 1ère édition des #PurposeDays

Quatre sites pilotes ont organisé avec succès la première édition du Ceva Purpose Day, une journée organisée par les collaborateurs dans le but de favoriser une culture d'entreprise positive et collaborative, en permettant aux employés de donner de leur temps pour contribuer concrètement à notre raison d'être, auprès des partenaires et associations avec lesquels Ceva est impliqué. Ces journées mises en place au Brésil, en Italie, dans les pays Nordiques et au sein des fonctions corporate en France ont eu un impact significatif pour les participants, qui, en fonction des régions du monde concernées, ont pu nettoyer le chenil d'une association de chiens guides, repeindre un refuge pour animaux de compagnie ou encore poser de nouvelles clôtures d'un Ephad éguin. Issus d'une initiative du groupe de travail #OneCeva conduit par les employés, ces évènements ont permis aux collaborateurs d'exprimer leur solidarité à la fois envers les associations et au sein même des équipes.





1 / Filavie rejoint le groupe Ceva

Le 1er juillet 2023, Filavie a rejoint officiellement le réseau autovaccins de Ceva. Avec cette plateforme située près de Nantes (France), Ceva dispose désormais d'un site de production d'autovaccins viraux en Europe, cette technologie n'étant jusqu'alors présente que sur nos sites d'Amérique du Nord. Cette intégration complète ainsi l'engagement de notre entreprise sur le marché des espèces dites "mineures" (canards, oies, lapins notamment) dont les besoins sont le plus souvent locaux et requièrent des solutions sur mesure.

#2 / VECTRA® fête ses 10 ans

Ce produit phare du catalogue de l'équipe parasitologie de la franchise animaux de compagnie de Ceva a reçu sa première autorisation de mise sur le marché en décembre 2013. VECTRA se caractérise par son action répulsive unique qui permet de protéger non seulement les chiens et les chats mais aussi leur maitre des maladies zoonotiques, telles que la maladie de Lyme, transmises notamment par les tiques. En 10 ans, la gamme VECTRA n'a cessé de se développer en Europe. L'ambition, désormais, est de devenir le produit numéro un sur ce segment des antiparasitaires en pipette, en Europe à l'image de l'Espagne. Une vraie success story qui sera célébrée tout au long de l'année 2024.



#3 / PREVENT célèbre son 3^e anniversaire

Lancé il y a 3 ans, en collaboration avec Galvmed, organisme à but non lucratif, PREVENT (Promoting and Enabling Vaccination Efficiently, Now and Tomorrow) est un ambitieux projet qui vise à aider 150 000 petits producteurs de volailles en Afrique à devenir plus efficaces et ainsi développer leurs entreprises. Le programme vise à améliorer l'accès des petits éleveurs de volailles aux poussins d'un jour vaccinés au couvoir, et répondre donc aux besoins alimentaires croissants. En effet, l'élevage de poussins déjà vaccinés au couvoir améliore la productivité des élevages en réduisant les mortalités. Les principaux résultats du programme à ce stade :

- 11 pays concernés;
- 100 000 éleveurs bénéficiaires du programme depuis le lancement;
- 98 millions de poussins d'un jour vaccinés au couvoir ;
- 210 techniciens de terrain formés dans 7 pays ;
- 8 606 élevages visités ;
- 764 réunions organisées par des techniciens de terrains à destination de 13 879 éleveurs.

4 / Les vaccins antirabiques oraux de Ceva enregistrés en Indonésia

Dans le domaine de la lutte contre la rage canine, Ceva est à la pointe de l'innovation pour trouver de nouvelles solutions efficaces. L'entreprise a développé un vaccin oral contre la rage pour les chiens errants dont l'Autorisation de Mise sur le Marché (AMM) a été obtenue en Indonésie en septembre 2023. Cela participe à la réalisation du plan stratégique mondial #Zeroby30, visant à éliminer les cas de rage humaine médiés par les chiens.

Les vaccins oraux contre la rage présentent une approche rentable, s'appuyant sur le succès de vaccins similaires pour la faune sauvage. L'enregistrement de cette innovation est une étape décisive sur des marchés comme l'Indonésie où il existe un besoin critique de lutter efficacement contre cette maladie mortelle.





1 / Ceva Wildlife Research Fund, un fonds de dotation unique lancé pour préserver la santé des animaux sauvages

Lancé officiellement en mars 2023, à l'occasion de la journée mondiale pour la vie sauvage, Le Ceva Wildlife Research Fund a pour objectif de financer des projets de recherche appliquée ciblant la santé des animaux sauvages.

Les 3 missions du fonds sont :

- S'engager pour la préservation de la biodiversité;
- Lutter contre les foyers de zoonoses ;
- Faciliter les interactions entre la faune sauvage, les animaux d'élevage et les humains.

En 2023, 5 programmes ont été soutenus en Afrique du Sud, en Australie, en Belgique et en France.





2 / Ceva améliore sa notation Sustainalytics

Afin de poursuivre ses efforts en matière de développement durable, Ceva s'est soumis à une notation ESG (Environnement, Social et Gouvernance) auprès de l'agence Sustainalytics.

L'évaluation ainsi rendue en 2023 a donné les résultats suivants :

- Un score de 20,2/100*, cette note signifie que Ceva présente un risque ESG moyen, proche du risque faible (en-dessous de 20).
- Dans le top 4 de notre sous-industrie, à savoir les produits pharmaceutiques. Un résultat particulièrement positif puisque cette vaste catégorie comprend également les produits pharmaceutiques à usage humain.

Cette notation ESG participe à la structuration de nos actions en matière de développement durable et alimente notre feuille de route pour les années à venir.

#3 / Ceva Brésil lance sa "Sustainability Week"

Cette année, Ceva Brésil a organisé la semaine du développement durable qui a rassemblé tous ses employés pour les sensibiliser, notamment, à la raison d'être de Ceva.

L'un des points forts de cet événement a été la présentation du projet carbone. Cette initiative se concentre sur la réduction et le contrôle des émissions de gaz à effet de serre par le biais de l'innovation, en particulier en ce qui concerne les éleveurs et les clients finaux. Pour développer une solution qui réponde aux exigences du marché de l'élevage, l'un des principaux segments dans la recherche d'alternatives pour réduire les émissions du composé chimique, l'entreprise s'est associée à deux startups via son programme d'open innovation, Ceva Insights.

4 / Par l'intermédiaire de son groupe de travail sur la biodiversité, Ceva lance une série de cartographies pour préserver la faune et la flore sur ses sites

Chez Ceva, nous pensons qu'il est important d'impliquer nos collaborateurs dans nos initiatives pour préserver la biodiversité. Dans le cadre de cet engagement, les collaborateurs ont développé une application mobile pour cartographier la biodiversité autour de nos campus, ce qui permet de mieux protéger la faune et la flore locales.

Ces cartographies de la biodiversité sur les sites de Ceva consistent à recueillir des informations sur l'environnement, notamment sur la répartition et le statut actuels des espèces végétales et animales, ainsi que sur les habitats de la faune. Toutes les données disponibles sont analysées pour identifier les espèces vulnérables et les mesures de conservation nécessaires. A ce jour, 3 cartographies ont été réalisées en Afrique du Sud, au Brésil et au Royaume-Uni, ce qui a permis à l'entreprise d'envisager des programmes de conservations pour plus de 26 espèces d'oiseaux, 2 mammifères, 3 sortes de reptiles, 17 familles d'insectes, une typologie particulière d'araignées et 73 types de plantes.







AGIR AVEC ET POUR NOS COLLABORATEURS

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.

Ainsi, le développement individuel des collaborateurs fait grandir collectivement nos équipes, et nos familles métier évoluent pour prendre en compte leur développement et leur capacité à élever le niveau d'exigences de Ceva.

1 / 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 2023, 97 % 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 réalisation de leurs principales missions. Cet entretien de développement qui vise l'ensemble des salariés est obligatoire en France et fortement recommandés dans les autres pays du Groupe. En 2023, 82,3 % des salariés ont pu bénéficier de cet entretien.

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, intelligence artificielle, 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. Sur cette base, la 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.

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

En 2023, de nouveaux parcours de formation sont venus enrichir la "Ceva University", qui est la bibliothèque de formations pour chaque famille métier. Destinés à plus de 90 % des métiers du Groupe (hors Affaires Publiques et Veille Concurrentielle et Commerciale), ces parcours sont ouverts à nos collaborateurs sur PeopleCloud, notre outil de développement et de formation. Au total, 94 % de nos salariés ont ainsi été formés cette année, dans le cadre de ces parcours ou d'apports externes.





#2/Indicateurs de performance sur le développement des compétences

	2022	2023
Taux de rotation du personnel (sur démission)*	6,4 %	5,25 %
Pourcentage d'employés ayant reçu une formation durant l'année	95 %	94 %
Pourcentage d'évaluation des compétences effectuée	NA	97,06 %

*Cet indicateur a été mis en place à partir de l'année 2022

Pour le taux de rotation du personnel et le pourcentage d'employés formés, sont exclus du périmètre les salariés absents depuis plus de 10 mois ainsi que les salariés des sociétés acquises pendant l'année.

Pour le pourcentage d'évaluation des compétences, les exclusions faites sont : les employés des sociétés acquises pendant l'année, les nouveaux arrivants en 2023, les employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté au 31/12, les employés absents depuis plus de 10 mois, les employés absents pendant la campagne d'évaluation



DPEF / 2023



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 nos performances collectives et individuelles, 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 le paragraphe "Achats responsables").

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 (droit à la déconnexion, mise en place ou aménagement de congés familiaux, équilibre vie professionnelle et vie personnelle, télétravail, organisation et temps de travail...). Une vérification est faite au moins une fois par an par la direction des Ressources Humaines, parfois plus selon les sujets.

Le Groupe s'est doté d'une politique de "Liberté d'association" édictant de manière transparente la possibilité des salariés de se constituer en comité ou syndicat. Le Groupe s'engage à encourager toute initiative et à les accompagner légalement pour nourrir le dialogue social au sein de chacune de ses entités.

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. 73,90 % de nos collaborateurs sont représentés par des délégués syndicaux ou représentants du personnel, ou bénéficient d'une convention collective.

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.

Après le focus sur la crise sanitaire ces deux dernières années, les entités ont engagé ou continué des travaux de fond. Par exemple :

- L'implantation de la politique de diversité aux Etats-Unis, et son comité de gouvernance. Conformément à cette politique, Ceva s'engage à offrir des chances égales d'emploi à tous les candidats et employés en matière de recrutement, de rémunération, de formation ou encore d'avantages sociaux. Pour cela, nous nous engageons à prendre des mesures positives pour employer et faire progresser l'emploi des femmes qualifiées, les minorités, les personnes handicapées et vétérans protégés.
- La formalisation des pratiques de télétravail en Argentine (règles de présence physique au bureau, s'assurer du respect du droit à la déconnexion). Ce même travail a également été réalisé en Bulgarie, Pérou et UK.
- La politique de handicap et d'inclusion en Australie ou au Brésil avec la mise en place de plan d'actions concrets pour recruter plus de personnes en situation de handicap avec par exemple une campagne de communication interne pour lever les stéréotypes.
- La qualité de vie au travail en France ou au Canada pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs ou encore l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle.
- Le système de classification des emplois en Allemagne a été revu avec les syndicats pour aboutir à des accords d'entreprise.





Ceva s'engage sur le thème du handicap

En 2023, à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Ceva a lancé officiellement une démarche collective et ambitieuse pour devenir une entreprise inclusive et accueillante pour les collaborateurs et futurs talents en situation de handicap. Cette politique repose sur 4 piliers :

- le recrutement de collaborateurs en situation de handicap;
- le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap;
- la sensibilisation sur le handicap, et notamment l'accompagnement des collaborateurs qui souhaiteraient faire une demande de RQTH;
- les partenariats externes.

"

La France fait office de pays pilote, mais notre volonté est bien plus grande. Nous croyons fermement que la prise en charge de la question du handicap est essentielle pour que Ceva puisse continuer à grandir tout en permettant à ses collaborateurs de se sentir pleinement accueillis et valorisés au quotidien. En brisant les silos, et en levant les tabous, notre entreprise témoigne de son engagement à considérer et à soutenir l'inclusion de tous.

Emmanuelle Trébot, Directrice Droit Social

Au niveau global, l'année 2023 a été celle du lancement d'une enquête mondiale relative à la qualité de vie au travail, reprenant des thématiques partagées régulièrement avec les partenaires sociaux et les collaborateurs.

Les résultats seront communiqués en 2024 et les points d'amélioration décidés et travaillés avec les collaborateurs dans l'ensemble des pays du Groupe.

Indicateurs de performance sur le dialogue social	2020	2021	2022	2023
Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel, syndicaux ou par une convention collective*	NA	67,60 %	69,10 %	73,90 %

^{*}La couverture par une convention collective a été ajoutée en 2023. A noter que l'inclusion de la convention collective dans la définition de couverture du dialogue social a pour conséquence d'augmenter de 223 salariés soit 3,3 points de plus.



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

"

Chez Ceva, protéger les collaborateurs, prendre soin de leur santé et protéger l'environnement s'inscrit au cœur de nos missions. La politique Hygiène, Sécurité, Environnement du groupe, applicable depuis février 2023, donne un cadre qui s'applique à nos activités quotidiennes et s'inscrit dans cette démarche d'entreprise toujours plus responsable.

Peggy Malaussena

Directrice HSE Groupe

La santé et la sécurité au travail, ainsi que la protection de l'environnement, sont plus que jamais une exigence et ces sujets s'ancrent au cœur de nos pratiques. Cette politique s'intègre pleinement dans la démarche RSE du groupe et est développée de manière concrète dans la feuille de route HSE, déclinée sur chaque campus, sous la responsabilité des Responsables de Campus et des Responsables HSE qui démontrent ainsi leur leadership et leur engagement. Notre "Code d'éthique et de bonne conduite" rappelle également à tous, ces éléments.

La feuille de route HSE repose sur 5 piliers principaux :

- Leadership et gouvernance
- Santé
- Biosécurité
- Sécurité
- Environnement (voir paragraphe One Planet)

Cette feuille de route a été créée en 2023 et est renouvelée annuellement, après validation de l'ensemble des membres du COMEX.





1 / Leadership et gouvernance

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, la communauté HSE se réunit mensuellement, sous le pilotage de la direction HSE Groupe. Des réunions de suivi trimestrielles sont également en place impliquant des membres du COMEX.

Les responsables HSE partagent outils et bonnes pratiques sur une interface dédiée. 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.

A ce titre, les principaux programmes en termes de gouvernance et de leadership qui ont été déployés en 2023 :

- Plan de communication HSE: Déploiement d'alertes HSE, communication de la politique sur l'intranet, EHS Awards récompensant les meilleurs idées HSE, journée HSE...
- Plan de formation HSE: Ce plan reprend par pilier les différentes formations qui doivent être suivies en fonction des différents métiers et responsabilités des employés. Par exemple, les sites français de Ceva ont suivi 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. Ce programme sera étendu à l'étranger en 2024.
- Programme d'audits HSE: Sur tous nos sites industriels, nous menons différents types d'audits HSE:
 - Programme d'audit réglementaire HSE: mené par un expert indépendant, ce programme a été initié en 2017. Interrompue en 2020 par la crise sanitaire, la campagne d'audit a repris en 2023 avec 2 audits réalisés et se poursuivra en 2024.
 - 2. Programme d'audits croisés internes : ce programme a débuté en 2023. Ces audits sont menés par la directrice HSE avec un responsable HSE d'un autre site. Ils ont pour objectif de vérifier la conformité à nos règles internes.

D'autre part, l'équipe de la direction HSE Groupe visite régulièrement l'ensemble de nos sites.

- Programme d'analyse des risques: Une analyse des risques a été réalisée sur chacun de nos sites et campus. La nature des risques varie selon l'activité. Dans le cadre de ce programme global, nous avons recensé les principales catégories de risque suivantes:
 - Risques liés aux processus de fabrication (par exemple, manipulation de produits chimiques et d'agents biologiques);
 - 2. Risques liés aux machines ou risques mécaniques ;

- 3. Risques liés à l'ergonomie;
- Risques liés aux énergies primaires et utilités industrielles — électricité, sources de combustion fixes, chaleur (par exemple consignation/ déconsignation).

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.

D'autre part, en 2023, la direction HSE Groupe et les équipes HSE ont rédigé des règles HSE, applicables à l'ensemble des sites et des activités. Elles reprennent les 5 piliers de la feuille de route et doivent être déployées par l'ensemble des sites. L'ensemble de ces règles est regroupé dans un document formant le système de management HSE du groupe.

#2 / Santé au travail

Différents outils et actions sont déployés afin de préserver la santé de nos collaborateurs : accords de protection sociale, mesures de prévention telles que l'examen médical périodique, étude ergonomique des postes de travail, prévention de la pénibilité.

La prévention du risque chimique a été l'un des programmes clés en 2023 : inventaire de l'ensemble de produits sur site, identification des risques, formation des salariés.

D'autre part, nous proposons également à nos équipes des conditions de travail respectant leur santé physique et psychique : environnement, matériel, ergonomie, aménagement des espaces de travail.

Des programmes spécifiques sont également mis en place afin de lutter contre le harcèlement sexuel et moral, la violence au travail et les risques psychosociaux. Au-delà de la formation obligatoire des salariés et de la formation des managers des Ressources Humaines à la gestion des cas de harcèlement ou de discrimination, les entités du Groupe ont mis en place, soit des affichages spécifiques relatifs à ces thèmes, ou bien des référents internes auxquels les salariés peuvent s'adresser, ou encore des accompagnements individuels pour éviter ce type de comportement (quand les sanctions prises à l'égard des personnes harcelantes n'ont pas été jusqu'au licenciement).





#3/Biosécurité

La biosécurité fait partie intégrante de notre système de management HSE. Un biosafety officer est identifié sur chaque site biologique. Un espace informatique partagé dédié permet au membre du réseau de partager les bonnes pratiques ainsi que les informations utiles.

A partir de 2024, ce réseau sera animé par un biosafety officer groupe.

#4/Sécurité

Afin de prévenir les accidents du travail, plusieurs programmes ont été déployés en 2023 :

- Déclaration des situations dangereuses : l'objectif de ce programme est d'identifier et de faire remonter les situations dangereuses avant que l'accident ne se produise. Ce programme a été déployé sur l'ensemble des sites GMSQ, avec deux objectifs :
 - déclarer une situation dangereuse par an par employé;
 - clôturer 80 % des situations dangereuses à fin d'année.

- Analyse statistique des causes des accidents : elle a permis d'identifier les principales causes d'accident et de déployer des sensibilisations en conséquence (ex : chutes de plein pieds, port des équipements de protection individuels, consignation/déconsignation).
- Sécurité routière: une sensibilisation à la sécurité routière a été initiée en 2023. Un programme spécifique de formation a été développé et sera déployé en 2024.

Focus "Safety date": cet évènement mondial "Rendezvous avec la sécurité" a été déployé au mois de juin 2023 sur l'ensemble des sites du groupe. Lors de cet évènement chaque employé a été invité à prendre un engagement individuel concernant sa sécurité et/ou celle de ses collègues. Un engagement collectif a également été pris dans chaque équipe. Au total, plus de 3000 engagements ont été collectés.







#5 / Indicateurs de performance HSE

Les indicateurs de performance HSE ci-dessous sont suivis au niveau de nos campus et de nos sites. Ils sont également consolidés à l'échelle du Groupe. Ils sont revus lors des revues mensuelles de performance à toutes les échelles du Groupe, des campus jusqu'au comité exécutif. Ces indicateurs couvrent l'ensemble des effectifs Ceva.



	2021	2022	2023 (périmètre 2022)	2023 (périmètre 2022+ nouvelles entités)
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	3,6	4,5	4,03	4,16
Taux de gravité des accidents du travail (TG)	0,07	0,04	0,06	0,06
Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (TF2)	6,7	6,5	6,09	6,27
Nombre de situations dangereuses par an par employé (CU) *	NA	NA	1,22	1,17
Taux de clôture des situations dangereuses	NA	NA	78 %	78 %
Nombre d'accidents mortels	NA	NA	2	2

^{*} uniquement GMSQ

Le périmètre de ces indicateurs couvre l'ensemble des collaborateurs internes du Groupe (CDI, CDD, alternants, stagiaires, VIE) ainsi que les collaborateurs intérimaires.

A périmètre constant, on observe entre 2022 et 2023 une baisse du TF1 (-0,5 points de pourcentage), ainsi qu'une baisse du TF2 (baisse constante depuis 2021).

Le taux de gravité a augmenté entre 2022 et 2023, tout en restant inférieur à 2021.

Le calcul des indicateurs a également été mis à jour en intégrant les nouveaux sites et/ou nouvelles entités du Groupe (Santa Fe, Artemis, Guelph).

Le programme "situation dangereuse" a rencontré un vif succès dès sa première année, avec un résultat nettement au-dessus

de l'objectif (1 situation déclarée par an par salarié pour la population GMSQ. Le taux de clôture (78 %) est également proche de l'objectif fixé (80 %).

En 2023, 2 accidents mortels ont été enregistrés : un relatif à un accident de la route (force de vente) et un relatif à un processus de consignation/déconsignation.

Suite à ces accidents, des programmes spécifiques comme la sensibilisation à la sécurité routière ou la mise en place d'une procédure Groupe de consignation/déconsignation, ont été déployés sur l'ensemble des sites.

#6/Environnement

Voir paragraphe OnePlanet





Mériter la confiance de nos parties prenantes

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.

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, éventuelle fin de contrat de travail — ne soit en aucun cas influencé par des critères discriminants. Ce même principe guide notre démarche pour les questions de rémunération, d'avantages indirects ou bien d'assurance.

Les procédures Ressources Humaines suivantes sont opposables aux responsables RH des pays. Ces derniers ont été formés aux procédures et sont audités en interne sur cette base : discrimination, recrutements, développement des compétences, licenciement ou sanctions disciplinaires, augmentation des salaires, bénéfices... Certaines actions locales doivent être validées par la Directrice Groupe du droit du travail afin de s'assurer du respect du principe de non-discrimination comme par exemple la mise en place d'un module de formation de recrutement ou encore la mise en place de mesures salariales locales.

Nous veillons à créer les conditions d'un environnement de travail respectueux par exemple avec la conduite d'études externes spécifiques sur les conditions de travail (France et Allemagne). Nous interdisons également toute forme de harcèlement physique ou verbal en nous appuyant principalement sur la procédure relative à la discrimination et au harcèlement, à la formation de tous les salariés, et à la commission ad hoc en cas d'alerte.

Le Code d'éthique et de bonne conduite, et plusieurs procédures de nos entités locales (procédures du Groupe, règlements intérieurs, accords locaux) rappellent ces fondamentaux 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 2023, 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 2023, 91,9 % 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, en Italie ou Inde par exemple, au cours de sessions destinées aux salariés moins à l'aise avec les outils informatiques.



Indicateurs de performance droits humains	2020	2021	2022	2023
Pourcentage des effectifs F ayant un écart de salaire inférieur à 10% avec celui des effectifs H	81,1 %	79,8 %	81,9 %	83,3 %
Proportion de femmes parmi l'effectif	45,9 %	45,3 %	45,9 %	45,1 %
Proportion d'hommes parmi l'effectif	54,1 %	54,7 %	54,1 %	54,9 %
Mixité dans l'encadrement	NA	40,1 % (F) 59,9 % (H)	40,1 %(F) 59,9 % (H)	41,2 % (F) 58,8 % (H)
Mixité des dirigeants	NA	20,3 % (F) 79,7 % (H)	20,8 % (F) 79,2 % (H)	22,1 % (F) 77,9 % (H)
% de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage)	NA	NA	98,1 %	99,6 % (100 % Santé, 100 % Retraite, 98,8 % Assurance vie)
% d'employés formés à la formation "Discrimination et Harcèlement"	NA	NA	90,0 %	91,9 %
% de salariés en situation de handicap par genre	NA	NA	1,4 %	1,6 % ** (dont 54 % de F et 46 % d'H)
Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays	NA	NA	NA	5,5 %
Distribution femmes/hommes par âge, par pays	NA	NA	NA	31,57 % de salariés ont entre 18 et 35 ans (48 % F 52 % H) 56.89 % de plus de 35 ans (45 % F 55 % H) 11.54 % de plus de 55 ans (37 % F 63 % H)
Existence de congés familiaux par pays	NA	NA	NA	95,7 % des entités du Groupe ont mis en place au moins un type de congés familiaux soit : • décès 99,1 % • congé parental femme 96,6 % et homme 90,4 % • mariage 88 % • maladie des enfants 80,9 %

^{*100 %} des salariés ont une couverture sociale, y compris les australiens et néo-zélandais qui bénéficient de cet avantage monétairement.

Par ailleurs, 98,9 % des salariés sont couverts par le système public du chômage.

^{**} ou 3,58 % en ne considérant pas le ou les pays qui n'ont pas la possibilité légale de collecter cette données (cas de la Hongrie par exemple).



L'éthique, clé de voûte de notre activité

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

La direction Éthique et Conformité de Ceva s'appuie sur le programme "éthique et compliance", et sur les politiques et procédures associées. Elle se charge notamment de sensibiliser les collaborateurs, et accompagne les autres départements dans l'application des principes "éthiques et compliance".

Depuis 2021, le Comité Compliance, composé des représentants Éthique et Conformité locaux, se réunit chaque mois. Un réseau de "Compliance Sponsors" a également été mis en place. Dans chaque filiale et département du Groupe, un "Compliance Sponsor" agit comme relais dans le déploiement du programme au sein de son équipe.

Enfin, l'implication de l'instance dirigeante étant une garantie de la bonne exécution du programme "éthique et compliance", son état d'avancement est présenté chaque année au Comité Exécutif.

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 15), de qualité et d'innovation (page 34), de bien-être animal (page 30), et de sécurité informatique (page 23). Rédigé en 2018, l'un des chantiers de 2024 sera de l'actualiser afin d'y intégrer les nouvelles obligations légales qui ont impacté nos procédures, comme par exemple la directive européenne sur la protection du lanceur d'alerte.

Conformément à la réglementation des sanctions internationales et de la lutte contre la corruption, nous avons également mis en place depuis 2022 un process de vérification de tout nouveau client export selon lequel, pour chaque nouvelle demande de création client, notre Groupe effectue des vérifications. 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. Dans le cas où les investigations révèlent que le client est visé par des sanctions ou des affaires de corruption, la demande de création est rejetée, ou la relation commerciale est arrêtée.

Afin de garantir la conformité de nos exportations, en 2023 ce process a totalement été intégré au sein des filiales qui exportent dans des pays sous sanctions. Il continue d'être déployé pour le reste de nos activités dans les pays qui ne sont pas à risque.

Enfin, en 2023 nous avons continué de déployer des procédures qui s'appuient sur notre code de conduite avec la mise à jour de la procédure sur les cadeaux et marques d'hospitalité et la rédaction d'une politique de détection et gestion des conflits d'intérêt. Les deux procédures, intrinsèquement liées, seront communiquées en 2024 à l'ensemble des employés.





#2/Sensibiliser aux règles de l'éthique et de la conformité

Tous les collaborateurs de Ceva ont accès au code éthique et aux procédures associées, disponibles en 17 langues. En France, nous avons adressé par email 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. Depuis 2022, Ceva déploie une campagne de sensibilisation sur le programme "éthique et conformité" à l'ensemble de nos collaborateurs. Traduite en 23 langues, cette campagne permet d'informer tous nos salariés sur les grands principes de notre code d'éthique et de bonne conduite, la lutte contre la corruption et notre système d'alerte. Nous avons fixé un objectif de 90 % d'employés formés.



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 2023, 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 préalables auprès des tiers. Parallèlement, notre Groupe a mis en place des clauses éthique et compliance dans ses contrats. Les risques auxquels Ceva peut être exposé étant évolutifs et liés au contexte international, la nécessité d'actualiser la cartographie est appréciée chaque année. En 2023, une actualisation n'a pas été nécessaire.

Notre système d'alerte 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 et 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, Ceva a mis à jour en 2023 sa politique d'alerte interne, qui sera communiquée et déployée en 2024. Initialement disponible en anglais et en français, le formulaire d'alerte a été traduit en espagnol, portugais et hongrois.

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	2023
% d'employés assignés formés au module "Global Anti-Bribery"	74 %	82 %
% d'employés assignés formés au module "Global Anti-Money laundering"	72 %	81 %
% d'employés assignés formés au module "Global Business Ethics"	69 %	77 %
% d'employés formés à la "Compliance Awareness Campaign"	70 %	85 %





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 procède au suivi des projets avec les différentes fonctions impliquées et les 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 et qui précisent les mesures à prendre en cas de violation ou de fuite de données personnelles (aucune violation ou fuite de données en 2023).

Sur notre site internet, nous publions notre politique de confidentialité des données, qui a été mise à jour en 2023, 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.

En 2023, se sont ajoutées à l'ensemble de ces procédures, une nouvelle politique spécifique de confidentialité des données pour le département des Ressources Humaines dans le cadre de la mise en place du nouvel outil de recrutement Cornerstone. De plus, une charte informatique a été rédigée conjointement avec le département Informatique et les Ressources Humaines, qui sera intégrée au règlement intérieur en 2024.



#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 traitements de données personnelles 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, 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.

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. Une nouvelle formation a été créée en 2023 avec la même volonté de sensibilisation des employés. Cette nouvelle formation, disponible en plusieurs langues, sera assignée en 2024 dans le cursus obligatoire de formation pour tous les employés et nouveaux arrivants. Depuis 2018, notre Groupe met à disposition des employés dans l'intranet des guidelines et procédures 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. De plus, une formation globale RGPD a été assignée en 2023 à l'ensemble des équipes IT.

Indicateurs de performance données personnelles	2022	2023
Pourcentage d'employés assignés (population RH) formés au module RGPD	49 %	89 %
Au niveau Europe : *Pourcentage d'employés assignés formés au module RGPD (hors RH)	61 %	95 %
Hors Europe : *Pourcentage d'employés assignés formés au module RGPD (hors RH)	53 %	93 %





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:

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

2

LE BON PRODUIT:

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

3

LE BON MOMENT:

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

4

LE BON FUTUR:

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



Contribuer à la réduction de l'usage des antibiotiques en santé animale

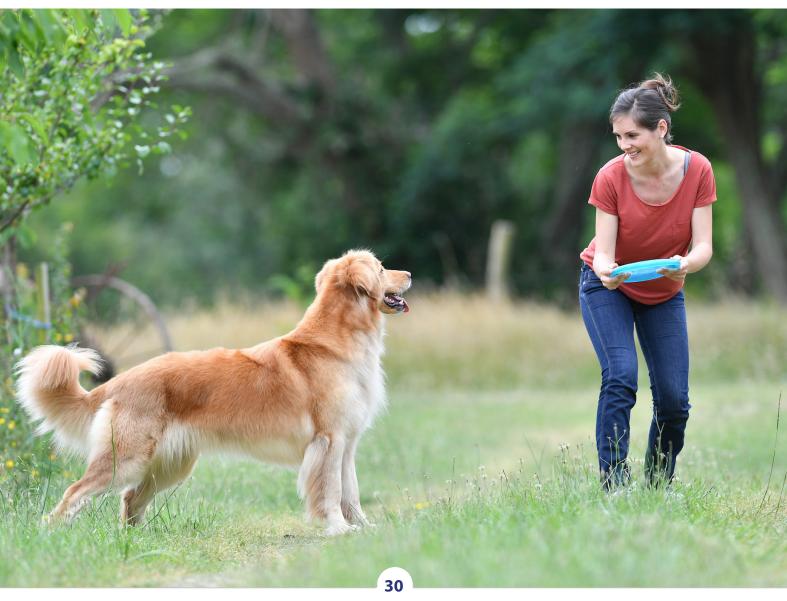
Pour éviter les risques de développement d'une antibiorésistance chez les animaux comme chez les humains, notre Groupe respecte en tous points les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et de l'Office International des Epizooties (OIE).

En se basant sur la classification EMA-AMEG, Ceva ne développe aucune molécule classée A ("Eviter"). Parmi nos ventes d'antibiotiques en 2023, la catégorie B ("Restreindre") ne concerne que 11,7 % des ventes, la catégorie C ("Attention") environ 54,9 % et la catégorie D ("Prudence") 33,4 %.

Ainsi, les molécules de 1^{re} et 2^e intention représentent la quasitotalité 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.

De plus, les produits injectables représentent plus de 50 % de nos ventes, ce qui présente un double avantage en termes de risques d'antibiorésistance : 1) les antibiotiques par injection sont des traitements individuels et donc ciblés et 2) ils exposent généralement moins la flore intestinale.



DPEF / 2023



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° édition.

Ce livre traite de l'usage des antibiotiques pour les 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.





Innover 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, 54 % du budget de notre I&D est consacré au développement de vaccins, et en particulier d'autovaccins. En outre, sur les 46 % de ce budget destiné aux non immunologiques, seuls 16 % sont destinés à la recherche de nouveaux antibiotiques.

#1/Ceva, une expertise mondiale en matière d'auto-

Au-delà des nombreux vaccins disponibles sur le marché, Ceva s'est imposé comme un leader mondial dans le domaine des vaccins sur mesure, également connus sous le nom d'autovaccins. Cette technologie unique permet de développer un vaccin à l'échelle d'un élevage ou d'un troupeau ou même pour des espèces animales dites mineures (dindes, canards, pintades...), permettant ainsi de combler au manque de solutions vaccinales existantes. Les autovaccins jouent un rôle clef en faveur de la préservation des espèces en contribuant à réduire l'utilisation des antibiotiques et donc le développement de l'antibiorésistance.

Le groupe dispose d'un réseau de campus dédiés à la fabrication de ces autovaccins (Allemagne, Canada, France, Royaume-Uni, USA) venant ainsi renforcer la stratégie préventive de Ceva.



#2/Ceva intègre Filavie et développe son maillage international pour le développement d'auto-vaccins

En 2023 Ceva a officiellement intégré Filavie. Créée en 2002 par le Groupe Grimaud et localisée à Roussay (49), Filavie est une société spécialisée dans la recherche et la production de solutions biologiques (vaccins et autovaccins viraux et bactériens) pour toutes les espèces animales (poissons, oiseaux et volailles, porcins, ruminants, chevaux...): animaux de compagnie ou d'élevage.

Filavie développe ainsi des vaccins et autovaccins, notamment contre les maladies rares ou pour les espèces à petits effectifs qui bien souvent ne disposent pas de solutions thérapeutiques.

//

Cette intégration permettra de créer des synergies importantes entre les différents laboratoires de l&D et de production existants, notamment en matière de développement et de production d'autovaccins bactériens, et d'en élargir le périmètre d'actions au niveau international.

"

Jean-Charles TissotDirecteur des activités autovaccins
au niveau Groupe



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 1re 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).



3 / L'innovation technologique au service de la lutte contre les maladies infectieuses : le cas de la rage

La rage est une maladie virale qui ne connaît pas de frontières et touche plus de 150 nations et territoires. Malheureusement, elle fait des dizaines de milliers de victimes chaque année, majoritairement en Asie et Afrique, où 40 % de ses victimes sont des enfants de moins de 15 ans.

Plus précisément, Ceva consacre des investissements, des ressources et des efforts à la fourniture mondiale de vaccins antirabiques oraux. En effet, Ceva propose cette solution dans le monde entier :

- En Europe avec l'appât oral traditionnel pour le renard (les renards sont les principaux hôtes de la rage en Europe)
- En Amérique du Nord, avec les nouveaux appâts pour ratons laveurs et mouffettes.
- Validation sur le terrain, à un stade avancé, d'un nouveau vaccin oral pour le chien, autorisé en septembre dernier en Indonésie.

En ciblant la source de la maladie, il est possible d'empêcher sa propagation et de réduire considérablement la nécessité d'une prophylaxie post-exposition. En mettant l'accent sur la prévention, United Against Rabies, dont Ceva est un partenaire actif, travaille sans relâche pour vacciner les chiens contre la rage. Grâce à de vastes campagnes de vaccination, nous créons un bouclier qui non seulement protège nos animaux de compagnie, mais qui stoppe également la propagation du virus à la source.

//

Notre engagement s'étend à la faune sauvage. En collaborant avec des organisations de protection de la nature, nous nous attaquons à la rage à son intersection avec le règne animal. Des renards aux ratons laveurs en passant par d'autres espèces d'animaux sauvages hôtes, nous nous efforçons de réduire au minimum le risque de transmission de la rage entre les espèces et d'une espèce à l'autre.

//

Sacha Seneque Global VPH managing Director





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. Cette charte déployée en 2022, auprès de l'ensemble des filiales, est accessible sur le site internet de Ceva. Cette charte a fait l'objet d'une mise à jour en 2023.

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 Ceva sur le soin et le bien-être des animaux.

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



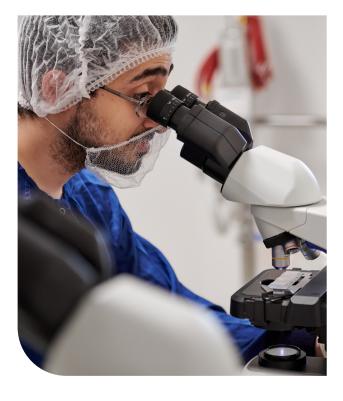
Gouvernance de l'engagement de notre Groupe envers le bien-être animal

Le respect du bien-être animal est essentiel pour Ceva et ce sujet est porté au comité exécutif par la Directrice du Groupe Corporate Affairs et Communication. 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.



Limiter le recours aux animaux de laboratoire



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

Les vaccins et autres médicaments que Ceva développe visent à protéger et soigner 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'Homme et notamment l'absence de résidus de médicament dans les produits issus des animaux traités et destinés à la consommation humaine;
- L'absence de toxicité pour l'environnement et les autres organismes vivants pouvant être en contact avec le produit ou ses dérivés.

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:

- REMPLACER: 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 la Task Force 3Rs de HealthforAnimals association internationale de professionnels de l'industrie de la santé animale- pour diminuer le recours aux animaux dans l'enregistrement et la production des vaccins vétérinaires. Cette Task Force, qui se réunit mensuellement, 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 au niveau des autorités mondiales. 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-theart 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" qui a permis une révision des monographies européennes et une transition de certains test in vivo en tests in vitro. En 2023, Ceva est intervenu à la 1ère réunion nationale pour les responsables des comités bien-être animal institutionnels à l'Université médicale Semmelweis à Budapest, et au comité "Bien-être Animal" de l'Académie hongroise des sciences également à Budapest.

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 2023, nous avons obtenu des autorités du médicament vétérinaires, l'autorisation de remplacer un test de contrôle qualité *in vivo* d'un vaccin majeur de Ceva par une méthode *in vitro*.

En 2023, un spécialiste 3Rs a été nommé chez Ceva et a été intégré au comité d'Ethique et de Bien-Etre animal Groupe. Nous continuons de développer des méthodes pour remplacer les animaux utilisés dans le cadre du contrôle qualité des vaccins.

En 2023, Ceva a participé au projet collaboratif de NIBSC (National Institute for Biological Standards and Control) pour valider une nouvelle méthode alternative à l'utilisation des animaux dans la production du vaccin tétanos.





3 / 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.

Des audits internes des sites de Ceva qui hébergent des animaux sont menés périodiquement. 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 l'un de nos prestataires utilisant des animaux. Un programme d'audit "bien-être animal" a été établi en 2023 avec la collaboration du département Qualité et des auditeurs Qualité Groupe ont été formés pour ce volet spécifique d'audit.

En 2023, un audit spécifiquement dédié au bien-être animal a été réalisé chez l'un de nos prestataires utilisant des animaux et le premier audit conjoint "assurance qualité bien-être animal" a été effectué.

4 / Contrôler le caractère éthique de nos activités sollicitant des animaux

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

En accord avec la charte, nous ouvrons désormais ces revues 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 3R (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

% salariés as:	signés ayant réalisé la formation de l'application de la charte sur le
bien-être ani	mal

2022	2023
86 %	93 %





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

La qualité chez Ceva : une implication, une identité

#1/Une organisation dédiée à la qualité

Le département Qualité Ceva est aujourd'hui organisé autour de :

- La création et l'animation continue depuis 2020 de différentes communautés : AQ Systèmes, Stérilité, Communauté des Laboratoires et Communautés des AQ en filiales commerciales;
- 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 rendezvous 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 avons optimisé cette organisation de la Qualité jusqu'en 2023. En outre, l'ensemble des processus majeurs sont désormais documentés. Le management des risques qualité est au cœur de la prise des décisions Qualité et de la définition des objectifs stratégiques Qualité pour le Groupe.



#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 nombre toujours croissant de processus comme la gestion de la documentation, la gestion des audits ou l'amélioration de l'efficacité des flux de mise à disposition des produits permet aux équipes de continuer à travailler toujours plus efficacement en vue d'accroître la satisfaction client et la mise sur le marché de produits fiables dans les meilleurs délais.

En 2023, 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 les départements d'Innovation et Développement (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	2023
% du nombre d'événements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus	0,05	0,03	0,01	0,02

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.







Pour diminuer notre empreinte environnementale, nous cherchons à réduire les impacts de l'ensemble de nos activités : production de déchets, rejets dans l'air, dans l'eau et dans les sols, consommations d'eau et d'énergie, émissions de CO₂. Les responsables de la maintenance et des équipements et les équipes HSE de Ceva mettent en place des actions sur le terrain pour atteindre cet objectif de réduction.

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

Née en 2021, la direction Corporate Affairs et Communication 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.

La politique HSE du groupe, applicable depuis février 2023, intègre pleinement la partie environnement. Ce pilier a par ailleurs été renforcé en 2023 de par le déploiement de la feuille de route HSE, notamment en ce qui concerne :

- La partie gouvernance et leadership (cf partie sécurité)
- Le déploiement des règles HSE qui intègrent toute une partie spécifique à l'environnement.
- Le suivi des indicateurs de performance environnementaux : en effet depuis 2022 nous avons renforcé les règles de remontées des données environnementales.

Pour l'ensemble de nos campus, sites de production et de I&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.

En 2023, les directions HSE et Corporate Affairs de Ceva ont défini conjointement la partie environnementale de la feuille de route HSE.

Un effort particulier a été porté en 2023 concernant la maîtrise des consommations d'énergie et la stratégie ${\rm CO_2}$ du groupe. Pour ce faire :

- Des exigences spécifiques (par exemple une note technique à annexer aux appels d'offre, la réalisation d'analyse d'impact HSE ou impact CO₂) ont été rédigées afin de diminuer l'impact environnemental des nouveaux projets, notamment la diminution des consommations d'énergie et d'eau.
- Des "Energy managers" ont été nommés sur chaque campus. Un Energy manager Groupe a également été recruté.

Le programme d'audit démarré en 2022 a été poursuivi en 2023. Quatre de nos sites avaient été audités en 2022, quatre l'ont été en 2023 et quatre sont prévus en 2024. L'Energy manager du Groupe a en charge le suivi du planning d'audit ainsi que le suivi des plans d'action. L'optimisation des régimes de fonctionnement d'équipements ou encore la régulation du chauffage restent nos priorités.

Des programmes spécifiques ont également été menés au niveau de l'I&D, notamment avec la mise en place de check-list "sustainability", dont l'objectif est de prendre en compte et de diminuer l'impact environnemental de nos produits dès les phases de conception. Cette démarche inclut l'ensemble des paramètres, allant de l'approvisionnement des matières premières jusqu'au choix de l'emballage de nos produits.





Limiter les émissions de nos gaz à effets de serre

Chaque année, nous effectuons un bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 conformément à la méthodologie du "GHG Protocol". Ce bilan couvre l'ensemble des sites industriels et de I&D de notre Groupe, et environ 80 % de sa flotte commerciale de véhicules.

En 2023, un travail de fond a été mené avec le cabinet Carbone4 afin de vérifier notre bilan et de continuer à nous améliorer. L'étude réalisée a permis de valider que la méthodologie du GHG Protocol était correctement suivie et d'identifier des pistes d'amélioration pour déploiement en 2024.

Afin d'améliorer son bilan carbone, Ceva a validé la stratégie suivante :

- Mise en place d'une gouvernance spécifique relative à la diminution de nos émissions de gaz à effet de serre, impliquant l'ensemble des principaux acteurs : direction, CSR, HSE, maintenance et achats.
- 2. Concernant les scopes 1 et 2, les orientations stratégiques suivantes ont été validées :
 - · Maîtriser nos consommations d'énergie;

- Supprimer les fuites de réfrigérant ;
- Décarboner (achat d'énergie verte et déploiement de projets d'énergie renouvelable) ;
- Augmentation de la part de véhicules électriques de notre flotte de véhicules.

En 2024, les premiers projets de panneaux solaires verront le jour notamment sur la nouvelle plateforme de distribution du site de Montpon. D'autres projets sont prévus d'être lancés en 2024, notamment sur le site de Porto Empedocle situé en Sicile et sur le nouveau siège à Libourne.

3. Concernant le scope 3 : une analyse quantitative a été réalisée afin de cibler les catégories d'émission les plus impactantes de notre chaine de valeur. Des actions clé ont été identifiées en termes d'impact carbone afin de travailler avec nos fournisseurs à l'atténuation des impacts carbone de ces matières. En parallèle, des sessions de sensibilisation ont été réalisées auprès des acheteurs afin qu'ils puissent mieux appréhender les leviers à activer et intégrer des composantes de décarbonation dans certaines de leurs stratégies d'achats.



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, la règle de remontée des données environnementales initiée en 2022 a été renforcée en 2023, afin de quantifier nos différentes méthodes de traitement et de nous fixer des objectifs en 2024 afin d'augmenter la part de nos déchets recyclés.

Nous suivons également mensuellement nos consommations d'eau sur nos sites industriels et sur nos sites de I&D. En 2023, nous avons effectué une analyse détaillée afin d'identifier les sites situés en zone potentielle de pénurie d'eau et de prioriser les études à mener. En 2023, nous avons débuté des audits sur les sites concernés, supervisé par l'Energy Manager Groupe.



Pour continuer de nous améliorer, nous nous appuyons 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 la Covid-19, la campagne d'audit a repris en 2023 (2 audits réalisés) et se poursuivra en 2024.

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.



Le programme d'analyse des risques déployé par la direction HSE intègre également la partie environnementale.

Indicateurs de performance environnement	2021	2022	2023
Électricité consommée (MWh)	90 829	95 734	100 474
Sources fixes fossiles de combustion (MWh PCS)	62 865	71 787	103 796
Vapeur externe consommée (MWh)	40 045	34 403	19 031
Eau consommée (m³)	643 666	658 566	721 416
Déchets dangereux et non dangereux générés (t)	NA	8 599	9 931
Émissions de CO2 (scope 1 et scope 2) (t CO ₂ eq)	53 389	55 746	61 773
Émissions de CO2 (scope 3) – Achats de biens et de services (t CO ₂ eq)	NA	113 129	114 016
Emissions de CO2 (scope 3) – Autres catégories calculées (t CO ₂ eq)	NA	81 808	104 336
% déchets recyclés	NA	NA	17 %
% déchets enfouis	NA	NA	17 %
% déchets incinérés	NA	NA	36 %
% déchets autres	NA	NA	30 %
Intensité de la consommation d'eau (m3/M€)	NA	NA	445
Intensité de la consommation en énergie (MWh/M€)	NA	NA	154
Intensité CO₂ (t CO₂ / M€)	NA	NA	173

La consommation globale d'électricité, la consommation de chaleur d'origine fossile et la consommation globale d'eau ont augmenté en 2023, ceci est dû en particulier à une augmentation générale de l'activité du Groupe ainsi qu'à la mise en service d'une nouvelle usine au Canada.

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 2023.

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



CEVA S'ENGAGE AUSSI POUR...

Préserver la biodiversité



Entité légale distincte de Ceva, nous avons lancé ce fonds en 2023 pour financer des projets de recherche appliquée dont les résultats sont rapidement observables, avec des échéances allant de 3 à 5 ans au maximum.

Pierre-Marie Borne
Directeur du Ceva Wildlife Research Fund

Chez Ceva, nous nous engageons à contribuer à la préservation des grands équilibres de notre planète. Nous comprenons l'importance cruciale de la protection de notre environnement pour assurer un avenir durable à tous. Aux côtés d'organisations mondialement reconnues telles que le CNRS, l'INRAE ou encore la Fondation du Patrimoine, nous participons activement, depuis de nombreuses années, à des initiatives visant à préserver la biodiversité.

Préserver la santé des animaux sauvages avec le Ceva Wildlife Research Fund

Le Ceva Wildlife Research Fund est un fonds de dotation unique en son genre destiné à financer des projets de recherche visant à protéger la santé de la faune sauvage.

Les trois missions principales du fonds sont la préservation de la biodiversité, la lutte contre les zoonoses et la préservation des interactions entre les animaux sauvages, les animaux d'élevage et l'Homme. En 2023, 5 initiatives scientifiques ont été financées : un programme de développement d'un vaccin pour le koala australien contre la chlamydiose, un projet de vaccination d'oiseaux sauvages contre l'Influenza aviaire au sein du parc animalier belge Pairi daiza, un partenariat avec le CEFE-CNRS pour comprendre et ainsi mieux protéger les populations de fous de Bassan, le soutien d'un projet de doctorat innovant sur la conservation du pangolin, visant à percer les mystères de cette espèce énigmatique ou encore une étude sur les populations d'éléphants.



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 onzième année consécutive les actions originales de préservation et de valorisation des races agricoles françaises à faible effectif.





Achats responsables

La politique d'achats responsables que nous déployons à l'échelle du Groupe nous permet de s'assurer que les transactions avec les fournisseurs respectent certains standards environnementaux, sociaux et éthiques, participant ainsi à la stratégie ESG de Ceva dans les opérations de tous les jours (les produits achetés, le choix des fournisseurs, la façon dont ils sont livrés...).

Anne Watine

Directrice Groupe Achats, Sourcing et Innovation

1 MM€
d'achats

22 600 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'achats les principes de la charte française "Relations Fournisseur Responsables".

La direction Achats, composée d'une trentaine 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 73 % des dépenses du Groupe.

En 2022, la direction Achats a renforcé la démarche "Achats Responsables" de notre Groupe. En 2023, nous avons initié une approche Achats Responsables commune qui consiste en un déploiement de méthodes et d'outils pour l'ensemble des acheteurs sur les grandes plateformes (Brésil, France, Hongrie et USA).

1 / La gouvernance de nos achats

Notre direction des achats structure la démarche achats responsables de Ceva.

Le département I&D et la direction 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 Achats et la directrice Sourcing et Innovation.

2 / Contrôler le respect des droits humains sur toute sa 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.

Nous avons en 2023 introduit dans nos processus d'appel d'offres une grille de critères couvrant les éléments de respect du droit du travail, en y incluant des questions éliminatoires sur le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination dans l'emploi.

En 2024, notre ambition est d'adapter aux fournisseurs nos Principes d'éthique et conformité du Groupe Ceva annexés aux contrats qui sont aujourd'hui applicables à l'ensemble de nos partenaires commerciaux.



#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 2023 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.

Ces principes de la charte sont également intégrés dans la gestion de la relation fournisseur.

Depuis 2022, notre direction Achats a mis en place un module de formation sur cette charte. Obligatoire pour les nouveaux arrivants, 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, nous avons mis en place des sessions de sensibilisation aux enjeux environnementaux pour nos acheteurs, réalisé une première analyse de maturité RSE de nos principaux fournisseurs et intégré les grilles de notations RSE dans nos appels d'offres. Nous avons également initié avec certains de nos fournisseurs stratégiques des chantiers communs afin de réduire conjointement nos émissions de CO₃.

En 2024, nos ambitions en matière de relations responsables avec nos fournisseurs se poursuivront avec :

- La finalisation de l'intégration de grilles de notation RSE dans nos appels d'offres, pour inclure ces critères lors de la sélection des fournisseurs;
- La poursuite des chantiers initiés avec nos fournisseurs afin d'identifier des axes 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'està-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 :

- 1. Disponibilité des produits ;
- 2. Solvabilité des fournisseurs ;
- 3. Risques juridiques;
- 4. Responsabilité assurance;
- Risques financiers notamment notre état de dépendance aux fournisseurs —;
- 6. Ressources humaines;
- 7. Qualité;
- Conformité aux exigences réglementaires et éthique des affaires;
- 9. Environnement et transport.

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 en 2023 étendu l'analyse des risques aux composants de nos produits du "top 25" — 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.

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 2024.

Depuis 2021, la politique de notre Groupe a permis d'éviter toute rupture d'approvisionnement. Nous conservons cet objectif pour 2024, 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 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 locaux effectués dans les régions d'implantation des sites industriels français, hongrois et américains, ainsi que la part d'achats réalisés à l'échelle du pays d'implantation de ces sites industriels.

En 2023, un travail important a été réalisé sur le calcul de cet indicateur puisque le périmètre a été étendu à l'ensemble des filiales du Groupe (pour les filiales utilisant l'ERP JDE – 95 % des dépenses du groupe) sur l'ensemble des achats (directs

et indirects). Ainsi, la part des achats réalisés à proximité (ie. dans les régions d'implantation) de nos plus gros sites d'achats (France, Hongrie, USA) s'élève à 18 %.

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 notre charte "Relations Fournisseurs Responsables".

Afin de nous rapprocher de nos fournisseurs, notre Groupe a participé cette année au salon Achat "BtoB Néobusiness" en Nouvelle-Aquitaine. Un salon organisé pour relancer le tissu économique local et augmenter les achats en région.

Indicateurs de performance achats responsables

GÉO-PURCHASING

Région	% d'achats 2023 du Groupe Ceva
Local (proximité sites Ceva – FR/US/HU)	18
National	53
Total	72
Étranger	28

Pour des raisons de comparabilité, et aux vues de l'extension du périmètre de calcul de cet indicateur à l'ensemble des achats et des filiales, seules les données 2023 sont indiquées.

Le calcul se fait en fait en deux étapes :

- Pour la France, les US et la Hongrie les achats effectués auprès fournisseurs situés dans les régions d'implantations permettent de calculer l'indicateur "Local purchase"
- Pour l'ensemble des pays (Fr, Hu, Us inclus) les achats effectués auprès de fournisseurs implantés dans le pays (mais hors régions spécifiques incluses plus haut) permettent d'obtenir l'indicateur "National Purchase"

FORMATION	2022	2023
% de salariés assignés formés à la charte "Relations Fournisseurs Responsables"	85 %	87 %

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Appartenance organisationnelle des sites industriels, de l&D et d'autovaccins

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 Autovaccins.

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, Artemis), Etats-Unis (Lenexa, Verona et Anniston), France (Laval, Libourne et Loudéac), Italie (Cavriago et Porto Empedocle), Hongrie (Budapest), Mexique (Cuernavaca), Argentine (Santé Fé).
- Autres sites industriels sous la tutelle de la direction Opérations Groupe: Afrique du Sud (Johannesburg), Algérie (Alger), Australie (Glenorie), France (Laprovet), 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'autovaccins sous la tutelle de la direction Autovaccins: Allemagne (Felgentrager), Canada (Gallant), France (Angers/ Sèvremoine), 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 2023 / Effectif (employés permanents) en CDI au 31 décembre 2023.

Sont exclus de ce calcul les salariés absents depuis plus de 10 mois ainsi que les salariés des sociétés acquises 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 manager dans People Cloud.

Sont exclus de ce calculs les employés des sociétés acquises pendant l'année, les nouveaux arrivants en 2023, les employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté au 31/12, les employés absence depuis plus de 10 mois, les employés absents pendant la campagne d'évaluation.

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 2023 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 People Cloud

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 2023 / nombre d'employés permanents présents au 31 décembre 2023.

Sont exclus de ce calcul les salariés ayant été absents plus de 10 mois pendant l'année, ainsi que ceux appartenant à une société acquise par le Groupe pendant l'année.

1.2. Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel, syndicats ou par une convention collective

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

L'ensemble des définitions et des règles de reporting relatives à la Santé et à la Sécurité sont décrites dans le standard interne Ceva : Safety Reporting Rules n° QCORPH-QSOP-00292.

1.3.1. Accident du travail

Un accident du travail est un événement indésirable inattendu, non planifié et soudain, survenu dans le cadre du travail et dû à une exposition liée au travail. Il se traduit par une blessure ou une maladie de l'employé causée par une cause externe. 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, de même que les accidents de télétravail.

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 d'une manière générale 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. Certains sites utilisent cependant les heures réelles relevées par les services Ressources Humaines plutôt que les heures théoriques, c'est le cas des sites français, italiens, et américains.

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 fréquence des accidents du travail sans arrêt

Le taux de fréquence des accidents du travail sans arrêt correspond au nombre d'accidents entraînant une blessure, nécessitant des soins médicaux professionnels mais n'entraînant pas d'arrêt de travail à l'exclusion du jour de la blessure, par million d'heures travaillées.

Les accidents sans arrêts surviennent dans le cadre du travail et être dû à une exposition liée au travail ; et doivent nécessiter le recours à des soins médicaux professionnels (consultation d'un médecin et traitement médical au-delà des premiers soin).

Le taux de fréquence est calculé sur le périmètre des employés permanents (incluant les intérimaires).

1.3.6. 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).

1.3.7. Situation dangereuse

Toute situation observée sur place ; signalée par un collaborateur (employé/travailleur intérimaire/entreprise extérieure) ; enregistrée dans un système préalablement défini par le site (ex. fiche de situation dangereuse, etc.) susceptible de générer un incident, un accident, une maladie professionnelle, une atteinte à l'environnement...

1.3.8. Taux de clôture des situations dangereuses

Le taux de clôture correspond au nombre de situations dangereuses résolues (action corrective réalisée) divisé par le nombre total de fiches de situations dangereuses créées.

1.3.9. Nombre d'accidents mortels

Nombre d'accident du travail ayant entrainé la mort.

Le calcul de cet indicateur comprend les employés permanents et intérimaires.

1.3.10. 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 2023 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 2023 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

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

Le taux de couverture sociale correspond au nombre de salariés du Groupe bénéficiant d'une couverture sociale santé, décès, invalidité, retraite au chômage 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, c'est-à-dire ayant validé le test dans Peoplecloud, 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 2023 / total des effectifs permanents.

Sont exclus du périmètre les salariés absents depuis plus de 10 mois ainsi que les salariés des sociétés acquises pendant l'année.

1.4.5. Pourcentage de salariés handicapés par genre

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 de ce calcul les employés de la filiale hongroise dans la mesure où l'entité n'est pas autorisée légalement à collecter les données liées au handicap.

1.4.6. Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays

Il s'agit de comparer le plus haut salaire de chaque pays du Groupe au salaire médian des autres salaires de ces mêmes pays.

Le ratio est obtenu par le calcul suivant : salaire le plus élevé rapporté à la médiane des autres salaires (hors le plus élevé).

1.4.7. Distribution femmes/hommes par âge, par pays

Il s'agit de mesurer le nombre de femmes et d'hommes, par âge et par pays, puis de distinguer cette même population en fonction des statuts (cadres et cadres dirigeants) en fonction de leur niveau de classification.

1.4.8. Existence de congés familiaux par pays

Il s'agit de référencer les types de congés familiaux existant dans chaque pays d'implantation du groupe et de mesurer le nombre d'employés pouvant bénéficier théoriquement de ces congés.

Le taux des pays du Groupe où les employés sont couverts par l'existence de congés familiaux est calculé en rapportant le nombre de pays ayant des congés familiaux sur le nombre de pays d'implantation du Groupe.

Le taux d'employés couvert par les congés familiaux est calculé en rapportant le nombre d'employés théoriquement bénéficiaires dans chaque pays par chaque congé familial sur le nombre total de salariés au sein du pays. Sont exclus de ce dernier taux les hommes pour les congés maternité, parental pour femmes et menstruation ; ainsi que les femmes pour les congés paternité, parental pour hommes.

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 2023.

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 2023.

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 2023. De plus, des employés n'appartenant pas aux grades ciblés ont été assignés.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'està-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 2023.

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 2023. De plus, des employés n'appartenant pas aux grades ciblés ont été assignés.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'està-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 2023.

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 2023. 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 2023.

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 2023.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'està-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 2023.

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 2023.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'està-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 bienêtre 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 2023.

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.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2023.

Un employé est formé lorsque la formation a été validée, c'està-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 2023.

3. One Planet

3.1. Environnement

L'ensemble des définitions et des règles de reporting relatives à l'environnement sont décrites dans le standard interne Ceva : Environmental Reporting Rules n° QCORPH-QSOP-00290.

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.
- 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 2023. 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 l&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 l&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 90 % 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 , à l'exclusion du site de Riems.

Le calcul du scope 3 relatif à l'achat de biens et de services est réalisé de deux manières différentes :

- Selon une approche physique pour les achats directs de Ceva, ie pour les biens rentrant dans la nomenclature des produits finis. Pour ce faire, la source des données est le fichier de variances de prix à l'achat, fourni par le controlling industriel, où les quantités réceptionnées sur la période sont fournis pour l'ensemble des articles. Des facteurs d'émission sont ensuite appliqués à ces quantités réceptionnées sur la période, en fonction de la typologie des articles.
- Selon une approche financière pour les achats indirects (opex) et les achats de sous-traitance du groupe.

Les sources de la donnée sont les montants facturés par fournisseur (hors refacturation internes, notes de frais des salariés) / code comptables, auxquelles sont associés des facteurs d'émissions (en fonction de la nature d'achats).

3.1.2. Déchets

Les définitions suivantes sont appliquées :

- DÉCHETS NON DANGEREUX (TONNES): Volume des déchets qui ne sont pas définis comme dangereux par la réglementation locale. Comprend tous les types de déchets au niveau du site/campus (c'est-à-dire qu'il ne se limite pas aux déchets de production, mais inclut les déchets tertiaires). Ex: biodéchets, verre, plastiques, bois, cantines...
- DÉCHETS DANGEREUX (TONNES) : Volume de déchets (en tonnes) appartenant à la classification de danger telle que définie par la réglementation locale. S'ils ne sont pas inclus dans la définition locale, les déchets suivants doivent toutefois être classés ici : explosifs, oxydants, inflammables, irritants, toxiques (aigus), cancérigènes, corrosifs, présentant un risque biologique, mutagènes, pouvant libérer des gaz toxiques, écotoxiques et/ou nocifs, - y compris les déchets d'emballage contaminés et les produits détruits, les déchets liquides (incinération uniquement, pas de station d'épuration des eaux usées).
- MÉTHODE D'ÉLIMINATION DES DÉCHETS: Volume de déchets collectés, traités ou envoyés à la décharge, au recyclage, à l'incinération ou à d'autres méthodes

d'élimination non énumérées ci-dessus. Y compris tous les types de déchets au niveau du site/campus (c'est-à-dire non seulement les déchets de production, mais aussi les déchets tertiaires).

- DÉCHETS INCINÉRÉS : tous les déchets envoyés à l'incinération, avec ou sans récupération d'énergie.
- DÉCHETS DÉCHARGÉS : tous les déchets déversés directement sur le sol ou remplissant un trou non désiré dans le sol.
- DÉCHETS RECYCLÉS: tous les déchets recyclés, récupérés et retraités pour être utilisés dans de nouveaux produits ou processus. O AUTRES MÉTHODES D'ÉLIMINATION DES DÉCHETS: tous les déchets qui ne peuvent être inclus dans les catégories de traitement telles que la mise en décharge, le recyclage ou l'incinération (c'est-à-dire la récupération organique, le compostage, la réutilisation directe...).

3.1.3. Intensité carbone

L'intensité carbone est le rapport entre les émissions de carbone de Ceva (Scope 1, 2 et 3 en tonnes de CO₂) et le chiffre d'affaires du groupe en 2023 (en millions d'euros).

3.1.4. Intensité de la consommation d'eau

L'intensité en consommation d'eau est le rapport entre la consommation d'eau de Ceva en 2023 (en m³) et le chiffre d'affaires du groupe en 2023 (en millions d'euros).

3.1.5. Intensité de la consommation d'eau

L'intensité en consommation d'énergie est le rapport entre la consommation d'énergie de Ceva en 2023 (en MWh) et le chiffre d'affaires du groupe en 2023 (en millions d'euros).

3.2. Achats responsables

3.2.1. Pourcentage d'achats réalisés autour des sites de Ceva (France, Hungary, US)

Le pourcentage d'achats réalisés autour des sites de Ceva correspond au pourcentage des achats qui sont réalisés du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 chez des fournisseurs implémentés dans les régions où les sites des entités Ceva sont localisés en France, Hongrie et US, à savoir :

- France: la Nouvelle-Aquitaine (Libourne), le Pays de la Loire (Laval, Filavie, Biovac), la Bretagne (Loudéac), le Centre Val de Loire (Laprovet) et l'Ile de France (Financières Mendel);
- Hongrie: Budapest et Pest County (Phylaxia);
- US: Le Kansas (Lenexa) et les états limitrophes lowa, Nebraska, Missouri et Minnessota.

Les sites de Libourne, Laval, Loudéac, Filavie, Biovac, Laprovet, Hongrie et USA représentent 68% des achats du Groupe.

La source de l'information est le montant total facturé au Groupe par des entité tierces, hors refacturations internes et notes de frais des salariés. Ces informations sont récoltées directement dans un outil de visualisation interne, interfacé aux différents JDE du groupe.

Sont exclues du calcul les dépenses des filiales n'ayant pas JDE. Ce pourcentage est calculé comme suit : total des dépenses réalisées par les entités légales de France, Hongrie et US 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 « Achat », 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 2023.

Les employés concernés sont soit identifiés via l'outil Peoplecloud par leur rattachement au département « achat » 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 2023.

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 quizz 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
- Les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves



CEVA Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2023

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

EY & Associés



EY & Associés Tour Oxygène 10-12, boulevard Marius Vivier Merle 69393 Lyon cedex 03 Tél.: +33 (0) 4 78 63 16 16 www.ey.com/fr

CEVA Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2023

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 Validation/Vérification, n° 3-1891, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'« 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 2023 (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 l et du ll 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.

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.

S.A.S. à capital variable 817 723 687 R.C.S. Nanterre Société de Commissaires aux Comptes Société d'expertise comptable inscrite au Tableau de l'Ordre de la Région Rhône-Alpes

Siège social : 1-2, place des Saisons - 92400 Courbevoie - Paris-La Défense 1



Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, 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 à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations;
- préparer 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;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle 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 par le conseil d'administration.

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° du l et du ll 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 notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (*Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière*, du 7 juillet 2023) et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, 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. 821-28 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 janvier 2024 et juin 2024 sur 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 huit 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;
- 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;

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



- 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 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 Code de commerce;
- 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;
- 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 vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du Code de commerce;
- 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;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré 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 Libourne (France) et le site de VETEM (Italie);
- 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 considéré 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 9 % et 34 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (9 % des consommations d'éau ou de gaz naturel, 13 % des consommations d'électricité, 21 % des effectifs, 34 % des quantités de déchets générés);



• 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.

Lyon, le 11 juin 2024

L'organisme tiers indépendant EY & Associés

Xavier Guillas

Associé, Développement Durable



Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations	sociales
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Taux de rotation du personnel - sur démission (%).	
Part d'employés ayant reçu une formation durant l'année	
(%).	
Part d'évaluation des compétences effectuée (%).	La santé et la sécurité (prévention des accidents,
Part des collaborateurs couverts par la présence de	conditions de travail et bien-être).
représentants du personnel ou syndicats, ou par une convention collective (%).	Le développement des collaborateurs (formations, accompagnement au développement des
Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail avec et sans arrêts (indice).	compétences, gestion des carrières, dialogue social).
Taux de gravité des accidents du travail (indice).	
Taux de clôture des situations dangereuses (%).	
Nombre d'accidents mortels.	
Informations envir	onnementales
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Consommations d'électricité (MWh). Consommations de sources fixes fossiles (MWh PCS). Consommations de vapeur externe (MWh). Consommations d'eau (m3). Déchets dangereux et non-dangereux générés (tonnes). Part de déchets recyclés, incinérés, enfouis, autres (%).	Les actions visant à réduire les consommations énergétiques, la génération de déchets, les consommations d'eau.
Intensité carbone et de consommation d'eau (ratio). Emissions de CO ₂ scopes 1 et 2 (tonnes CO2e). Émissions de CO ₂ scope 3 - Achats de biens et services (tonnes CO2e).	
Informations s	ociétales
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Part d'achats réalisés autour des sites (France, Hongrie et USA) (%).	
Part de salariés assignés formés à la Charte Relations des	Les achats responsables (continuité
fournisseurs responsables (%).	d'approvisionnement et inscription dans le tissu
Proportion de femmes et d'hommes parmi l'effectif (%).	local).
Distribution femmes/hommes par âge, par pays (%).	Les actions visant à prévenir les violations de droits
Mixité dans l'encadrement et parmi les dirigeants (%).	humains (harcèlement et discrimination, contrôle de
Part des effectifs femmes ayant un écart de salaire inférieur	partenaires et sous-traitants).
à 10 % avec celui des effectifs hommes (%).	Les actions en faveur du bien-être animal.
Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays.	Les actions visant à garantir l'éthique des affaires. Les actions visant à garantir la qualité et la sécurité
Part de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage) (%).	des produits. Les actions visant à protéger les données
Part d'employés formés à la formation Discrimination et Harcèlement (%).	personnelles et la mise en conformité RGPD.



Part de salariés handicapés par genre, par pays (%).

Existence de congés familiaux par pays (%).

Part d'employés assignés formés au module Anti-Bribery,

Anti-Money Laundering, Business Ethics, Compliance

Awareness Campaign (%).

Part d'employés assignés (Europe, hors Europe, population

RH) ayant réalisé la formation RGPD (%).

Part de salariés assignés ayant réalisé la formation sur

l'application de la Charte sur le Bien-être animal (%).

Part du nombre d'événements de rappel de rappels de lot

par rapport au nombre total de lots fabriqués (%).

Ceva Santé Animale

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

Ensemble, au-delà de la santé animale