

Déclaration de Performance
Extra-Financière



2024

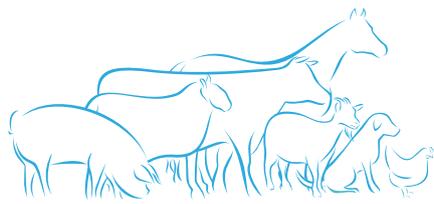


ENSEMBLE, AU-DELÀ DE LA SANTÉ ANIMALE

#neCeva

#neHealth

#nePlanet





Déclaration de Performance
Extra-Financière
2024





Sommaire

- 7 Editorial
- 8 Fiche d'identité Ceva
- 9 Stratégie RSE
- 12 Modèle d'affaires du Groupe Ceva
- 14 Faits marquants
- 20 One Ceva
- 34 One Health
- 46 One Planet
- 54 Note méthodologique
- 59 Rapport d'OTI

AVANT - P R O P O S

"Conformément à l'article L.225-102-1 du code de commerce, la présente déclaration de performance extra-financière présente ses principaux risques extra-financiers (page 8), le modèle d'affaires du Groupe (page 12), 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 de la direction Corporate Affairs & Communication.

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)."



Que faisons-nous pour que le monde que nous laisserons aux futures générations soit vivable et pérenne ? C'est la question à laquelle chacun d'entre nous, individuellement comme collectivement, est confronté.

Les rapports RSE, y compris cette Déclaration de Performance Extra-Financière, ne doivent plus être perçus comme un simple exercice réglementaire. Pour Ceva, ils sont un acte d'engagement. Une occasion de regarder en face nos responsabilités, de mesurer nos progrès avec rigueur, et surtout, de nous assurer que nous agissons là où nous pouvons avoir un impact réel.

Fidèles à notre raison d'être, nous avons choisi de structurer cette démarche autour de ses trois piliers fondateurs : #OneCeva, #OneHealth et #OnePlanet.

C'est à travers eux que nous voulons démontrer, année après année, nos contributions concrètes.

#OneCeva, une transformation portée par les femmes et les hommes de Ceva

Chez Ceva, nous sommes convaincus que la performance ne peut être durable que si elle repose sur une dynamique humaine forte. Développer les compétences de nos talents, faire grandir l'entreprise de façon inclusive et dans le respect de chacun, favoriser un environnement dans lequel chaque collaborateur puisse exprimer de nouvelles aptitudes, telle est notre ambition. Nous favorisons l'épanouissement de nos équipes tout en veillant à ce que chaque collaborateur puisse grandir et s'accomplir dans une entreprise en constante évolution. Animées par notre mission de soigner tous les animaux, nos équipes se mobilisent chaque jour pour faire vivre nos valeurs et transformer nos ambitions en actions concrètes.

Nous avons la chance d'avoir des équipes passionnées, engagées, prêtes à relever les défis d'un monde en mutation constante. Notre rôle est de leur donner les outils, l'autonomie et le cadre pour agir avec responsabilité.

#OneHealth, une approche holistique de la santé, fondée sur la prévention, la science et l'éthique

Notre mission dépasse la seule santé animale. Elle s'inscrit dans une approche globale de la santé, où le lien entre l'animal, l'Homme et l'environnement est indissociable. En 2024, nous avons plus que jamais mis l'accent sur la médecine préventive, pierre angulaire de

notre vision pour une seule santé : de l'acquisition d'une start-up de pointe à la mise sur le marché de vaccins contre des maladies émergentes ou ré-émergentes.

Dans cette continuité, nous avons également renforcé notre lutte contre l'antibiorésistance, poursuivi notre engagement en faveur du bien-être animal, et accéléré nos investissements dans la recherche et l'innovation.

Ce socle d'actions repose sur une exigence essentielle : agir avec intégrité.

Refus des compromis sur l'éthique, promotion d'un usage responsable de nos produits, transparence vis-à-vis de nos partenaires, renforcement de la conformité dans l'ensemble de nos opérations : ces principes guident notre quotidien et définissent la manière dont nous concevons notre responsabilité.

#OnePlanet – Agir avec impact

Face à l'urgence climatique, nous avons engagé des actions concrètes pour transformer durablement notre empreinte environnementale : amélioration de l'efficacité énergétique sur nos sites, déploiement d'énergies renouvelables, modernisation de nos équipements et analyse approfondie de nos scopes d'émissions ; y compris le scope 3, le plus complexe.

En 2024, nous avons franchi une nouvelle étape : des audits énergétiques ont été menés dans l'ensemble de nos filiales industrielles, et plusieurs sites ont couvert tout ou partie de leur consommation électrique par de l'énergie verte. Ce travail est soutenu par des indicateurs précis, des objectifs ambitieux mais atteignables ; comme la réduction de 30 % de nos émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2030. Nous collaborons avec nos différents partenaires pour réduire, ensemble, notre empreinte environnementale.

Un projet visant à réduire la consommation d'eau industrielle a été également lancé sur notre campus de Libourne, pour une mise en œuvre opérationnelle fin 2025. Si cette initiative s'avère concluante, nous veillerons à la dupliquer sur d'autres sites, en priorité dans les zones de stress hydrique, pour une gestion toujours plus responsable de l'eau.

Car agir pour la planète ne peut se faire de façon isolée. C'est tout notre modèle qu'il nous faut réinventer : plus sobre, plus circulaire, plus résilient, afin de maintenir un cycle de croissance vertueux.

Marc Prikazsky

PDG, Ceva Santé Animale



FICHE D'IDENTITÉ CEVA

5^e entreprise
de santé animale
au monde

1^{er} laboratoire
français de santé
animale

Créée en **1999**

Siège à Libourne,
Nouvelle-Aquitaine

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

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

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

47 pays

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

1,76 Md€

de chiffre d'affaires en 2024

**21 centres
de I&D**

**32 sites
de production**

répartis dans
le monde entier

+ de 6 800

employés dans le monde,
dont **46,7 % de femmes**



NOTRE STRATÉGIE RSE

Notre stratégie RSE s'appuie sur notre raison d'être qui est née d'un travail de réflexions mené avec l'ensemble des collaborateurs. 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 résoudre les grands défis de notre planète. Dans un monde très incertain et volatil, notre raison d'être est une étoile polaire qui nous guide et fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise.



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



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

#OneCeva

Ensemble,
avec passion

#OneHealth

Nous développons
des solutions innovantes
pour soigner tous les animaux

#OnePlanet

Pour contribuer à la
préservation des grands
équilibres de notre planète

	Thématiques	Enjeux	Indicateurs
#OneCeva	Développement des compétences	Aligner la définition des métiers, la gestion des carrières et des compétences; Favoriser la formation professionnelle.	Taux de rotation du personnel (sur démission) % d'employés ayant reçu une formation durant l'année % d'évaluation des compétences effectuée
	Dialogue social	Promouvoir le dialogue social afin d'éviter un climat de tensions sociales.	Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel, syndicaux ou par une convention collective
	Santé et sécurité	Garantir l'intégrité physique et morale des collaborateurs, réduire le nombre d'accidents sur le lieu de travail, et donc le nombre d'arrêts de travail.	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1) Taux de gravité des accidents du travail (TG) Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (TF2) Nombre de situations dangereuses par an par employé (CU) Taux de clôture des situations dangereuses Nombre d'accidents mortels
	Droits humains	Prévenir toute violation des droits humains; Prévenir les risques liés aux violations des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.	Ratio de femmes dont le salaire est supérieur de moins de 10 % à celui des hommes Proportion de femmes parmi l'effectif Proportion d'hommes parmi l'effectif Mixité dans l'encadrement Mixité des dirigeants % de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage) % d'employés formés à la formation Discrimination et Harcèlement % de salariés en situation de handicap par genre Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays Distribution femmes/hommes par âge, 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
	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 ayant réalisé et validé la formation RGPD

	Thématiques	Enjeux	Indicateurs
#oneHealth	Bien-être animal	Renforcer les standards et politiques en matière de respect du bien-être animal.	% d'employés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la charte sur le Bien-être animal
	Qualité et sécurité des produits	S'assurer de la qualité et de la sécurité des produits à tous les stades de leur cycle de vie afin d'éviter les risques sur la santé des animaux et des hommes (inefficacité, dangerosité).	% du nombre d'événements de rappel de lots par rapport au nombre total de lots fabriqués
#onePlanet	Environnement	Diminuer les rejets dans l'air, l'eau et les sols.	Électricité consommée (MWh) Sources fixes fossiles de combustion (MWh PCS) Vapeur externe consommée (MWh) Biomasse (MWh) Eau consommée (m ³) Déchets dangereux et non dangereux générés (t) Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2 location-based) (t CO ₂ eq) Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2 market-based) (t CO ₂ eq) Émissions de CO ₂ (scope 3) – Achats de biens et de services (t CO ₂ eq) Émissions de CO ₂ (scope 3) – Autres catégories calculées (t CO ₂ eq) % déchets recyclés % déchets enfouis % déchets incinérés % déchets autres Intensité de la consommation d'eau (m ³ /M€) Intensité CO ₂ (tCO ₂ /M€)
	Achats responsables	S'assurer que les 10 engagements de la Charte soient bien appliqués dans les process Achats.	% achats nationaux réalisés en 2024 autour de nos principales plateformes (FR, USA, HUN) % 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 & Communication qui est responsable de la RSE au sein de l'entreprise. Nous repensons régulièrement, si nécessaire, l'organisation de nos instances de gouvernance. En 2020, nous avons créé un comité d'Éthique et de bien-être animal et nommé des responsables régionaux du bien-être animal.

Ces responsables font eux-mêmes partie du comité. Constitué en 2021, le comité Sourcing Stratégique s'assure quant à lui du caractère responsable des choix d'approvisionnement de Ceva Santé Animale. Depuis 2022, la direction des affaires institutionnelles et de la communication et la direction HSE Groupe pilotent conjointement la stratégie ESG du Groupe.

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE CEVA

Nos atouts

Abondance et diversité des talents

plus de **6896** collaborateurs
dont **46,7 %** de femmes

- Industriel : 41,1 %
- I&D : 8,8 %
- Commercial : 40,5 %
- Autres : 9,6 %

Force d'innovation et d'industrialisation

21 sites de I&D ¹

163,9 M€ investis en I&D en 2024

32 sites de production ²

Robustesse de nos approvisionnements

Des **matières premières actives**

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

22 600 fournisseurs

1 MM€ d'achats réalisés en 2024 ³

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

Notre valeur créée

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



CA 2024 : 1,76 Md€

Présence commerciale dans **110** pays

Performance RSE

84,8 % d'égalité salariale hommes-femmes

95,0 % d'employés ont suivi une formation
en 2024

300,2 MT CO₂ eq émissions de GES scopes 1,
2 et 3

Clients et partenaires :

Vétérinaires, éleveurs agricoles, propriétaires
d'animaux de compagnie

Partage d'expertise

Digitalisation : site internet & applications
Partenariats commerciaux et scientifiques

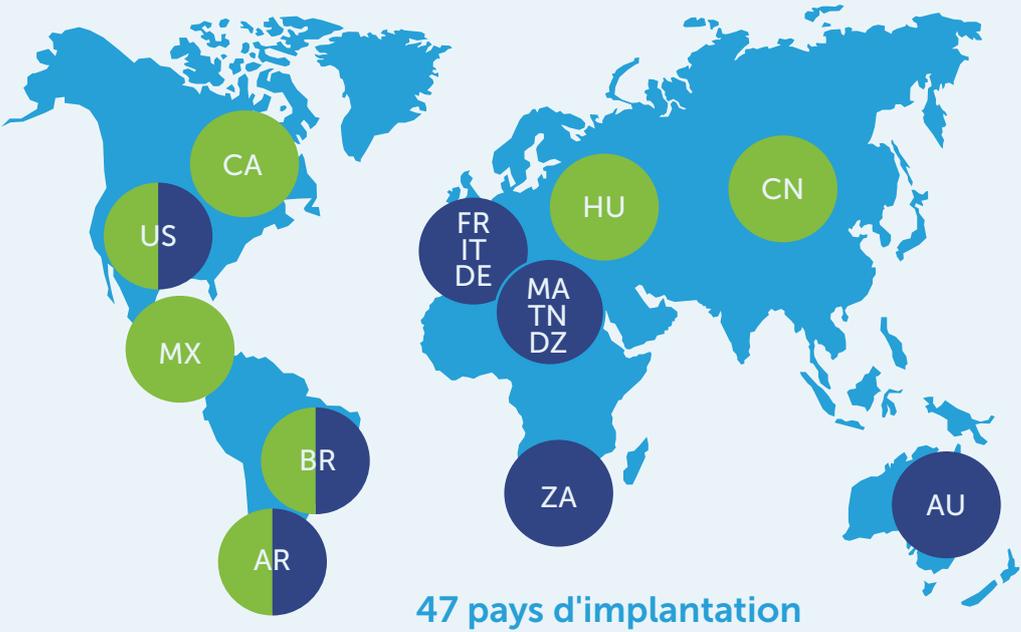
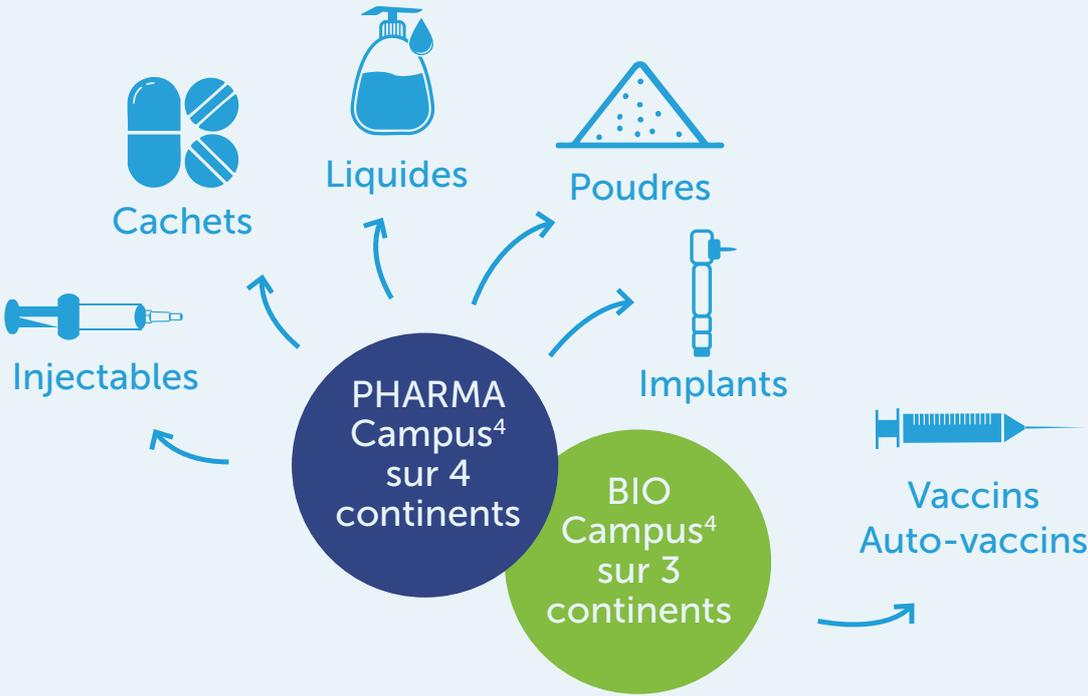
Vers une croissance soutenue et équilibrée
entre la prévention, le traitement et le
bien-être animal

¹ hors CRO (Contract Research Organization) partenaires

² sites industriels bio, pharma, équipements et sites d'auto-vaccins

³ hors acquisitions d'usines

LE MODÈLE D'AFFAIRES
DU GROUPE CEVA



⁴ Campus : site concentrant à la fois des activités de I&D et de production.

#1 - Ceva Purpose Day : Une 2^e édition mobilisatrice aux quatre coins du monde

Fort du succès de sa première édition en 2023 sur quatre sites pilotes, le Ceva Purpose Day a été reconduit en 2024 et déployé à plus grande échelle. L'événement s'est tenu au Brésil, en Italie, dans les pays nordiques, mais aussi aux États-Unis, au Canada, en Hongrie, en Afrique du Sud et sur deux nouveaux sites en France.

Née d'une initiative du Groupe de travail #OneCeva porté par les collaborateurs, cette journée incarne pleinement la raison d'être de Ceva. Elle offre à chacun l'opportunité de s'engager collectivement dans des actions solidaires, au service des associations locales et de la cohésion interne. L'édition 2024 a mis l'accent sur deux thématiques majeures : la relation Homme-animal et la préservation de la biodiversité.

Parmi les initiatives marquantes :

- Aux États-Unis, des actions de sensibilisation à la préservation des pollinisateurs ont été organisées ;
- Au Canada, les équipes ont fabriqué des abris pour les chats sauvages ;
- Au Brésil, des opérations de nettoyage de l'environnement et de plantation de végétation ont mobilisé les collaborateurs ;
- En Hongrie, des dons ont été collectés au profit de refuges pour animaux ;

- En Afrique du Sud, un partenariat a été noué avec un sanctuaire pour oiseaux de proie afin de promouvoir la biodiversité locale ;
- En France, le site logistique de Montpon-Ménéstérol a lancé un partenariat avec la société Éco Mouton autour de l'éco-pâturage. Le site de Laval a quant à lui accueilli plusieurs associations œuvrant pour la protection de la nature, venues partager leurs engagements et sensibiliser les équipes à l'importance du rôle des animaux dans l'écosystème.

Le Ceva Purpose Day s'affirme désormais comme un temps fort de l'année, renforçant l'engagement des collaborateurs autour d'actions concrètes et fédératrices, dans un esprit de solidarité partagé à l'échelle internationale.



#2 - Family Days : Ouvrir nos portes, partager notre passion

Les Ceva Family Days sont devenus des événements incontournables de la vie de l'entreprise, alliant convivialité, fierté d'appartenance et découverte du quotidien professionnel. En 2024, cette initiative s'est élargie à de nouveaux sites en France, avec des événements organisés à Loudéac en mars et au campus Desvac à Angers en septembre.

À chaque édition, la recette reste la même : une ambiance chaleureuse, une immersion dans l'univers Ceva et la mise en lumière de l'engagement des équipes au quotidien.

De l'autre côté de l'Atlantique, au Brésil, quatre Family Days ont eu lieu en août sur les sites de Juatuba, Paulínia,

Campinas et BHTec. Ces journées ont permis à nos collaborateurs et leurs familles de découvrir, de manière interactive, nos opérations locales, avec des visites guidées des sites de production, suivies de petits-déjeuners conviviaux. Ces événements ont renforcé les liens au sein des équipes et permis à chacun de mieux comprendre le rôle essentiel de Ceva dans la région.

Ces journées portes ouvertes ont pour objectif de renforcer le lien entre la vie professionnelle et personnelle de nos collaborateurs, tout en affirmant la culture d'entreprise inclusive et humaine qui fait la force de Ceva.

#3 - Événements One Ceva Life : Une 4^e édition placée sous le signe du partage et de l'engagement

La 4^e édition de notre rendez-vous annuel One Ceva Life a réuni les collaborateurs des sites français et hongrois le 10 juillet, et du Royaume-Uni le 4 septembre. Ces rencontres conviviales ont été rythmées par un webcast de mi-année animé par notre PDG, Marc Prikazsky, accompagné d'autres membres du Comex, un temps dédié au site suivi d'un moment convivial. L'occasion de faire le point sur les actualités de l'entreprise, ses enjeux et ses perspectives d'avenir.



Quelques temps forts de cette édition 2024 :

- À Libourne, des visites guidées du chantier de notre nouveau siège, animées par l'équipe projet, ont permis aux collaborateurs Corporate de découvrir les lieux et de se projeter dans ce bâtiment emblématique en devenir.
- D'autres événements One Ceva Life ont été organisés en France avec nos collaborateurs des campus de Libourne, Loudéac, Laval, Beaucouzé, Ceva Filavie ainsi que Ceva E-Cat iD et Ceva Desvac.
- À Budapest, les équipes de Ceva Phylaxia ont célébré l'interculturalité de l'entreprise à travers un festival composé de stands représentant les différentes zones géographiques où le Groupe est implanté.
- Au Royaume-Uni, les collaborateurs de Ceva UK ont organisé une promenade canine suivie d'un pique-nique. Les chiens, arborant le traditionnel bandana One Ceva Life, ont accompagné les équipes lors d'une balade conviviale dans un parc voisin. La journée s'est conclue par un discours inspirant de Roy Geary, Vice-Président Europe du Nord, soulignant la raison d'être de Ceva et l'impact concret de nos actions quotidiennes sur la société.

#4 - Promotion de l'égalité femmes-hommes : Un levier de performance et d'engagement collectif

ChezCeva, la réussite de l'entreprise repose sur l'engagement de tous ses collaborateurs, quel que soit leur genre ou leur origine. C'est dans cette optique que nous défendons une culture inclusive, visant à favoriser l'égalité des chances et à promouvoir le développement professionnel des femmes dans l'ensemble de nos implantations mondiales. Dans un entretien avec Emmanuelle Trébot, directrice du droit du travail du Groupe, réalisé en 2024, les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes ont été abordés sous plusieurs angles : éthique, social et économique. Au-delà de l'engagement moral, l'égalité des genres est perçue comme un véritable moteur de performance. En favorisant l'accès des femmes aux postes de responsabilité, en accompagnant les jeunes talents sans discrimination, et en intégrant ces principes

dans l'ensemble de nos politiques RH et RSE, Ceva affirme sa volonté de bâtir un environnement de travail plus équitable, plus innovant et plus motivant.

À l'échelle internationale, cette culture s'incarne dans des actions concrètes mises en œuvre localement : lutte contre les discriminations, respect des droits fondamentaux, accompagnement de la parentalité, ou encore équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Partout où Ceva est présent, nos filiales traduisent cette vision en initiatives adaptées à leurs contextes culturels, tout en partageant une ambition commune : faire de l'inclusion un levier de croissance durable.

#1 - Ceva fait l'acquisition de Scout Bio : Une avancée stratégique au service des animaux de compagnie

Dans le cadre de sa stratégie d'innovation, Ceva a franchi une nouvelle étape majeure en 2024 avec l'acquisition de Scout Bio, entreprise pionnière en biotechnologies appliquées aux animaux de compagnie.

Ce rapprochement marque une avancée significative dans le domaine des biothérapies, en particulier à travers l'intégration de technologies de pointe telles que les anticorps monoclonaux et la thérapie génique.

Cette opération renforce l'ambition de Ceva de proposer des traitements innovants contre les maladies chroniques. L'expertise de Scout Bio, issue du programme de thérapie génique de l'Université de Pennsylvanie, permettra

d'accélérer le développement de solutions de nouvelle génération, en lien étroit avec les plus hauts standards scientifiques.

L'acquisition de Scout Bio illustre la capacité de Ceva à se projeter vers l'avenir de la médecine vétérinaire, en investissant dans des technologies de rupture et en consolidant son rôle de leader mondial dans la santé animale. Elle ouvre de nouvelles perspectives pour répondre aux attentes croissantes liées à l'humanisation des animaux de compagnie et à l'amélioration continue de leur qualité de vie.

#2 - Une nouvelle usine à Guelph pour répondre à la demande mondiale en vaccins contre la coccidiose

Ceva a ouvert son nouveau site de production à Guelph au Canada (Ontario), dédié aux vaccins contre la coccidiose. Véritable concentré de technologie, cette usine dernière génération multiplie par dix la capacité de production existante. Sous un même toit, l'ensemble des étapes – élevage, récolte, nettoyage, préparation, conditionnement, étiquetage et distribution – sont désormais centralisées, garantissant une efficacité opérationnelle renforcée.

L'obtention de l'autorisation finale de l'USDA en juillet 2024, après un processus rigoureux d'inspection et de validation, a permis le lancement des ventes d'Immucox3 (IMM3) et Immucox5 (IMM5) aux États-Unis. La licence IMM5 a également été approuvée au Brésil, deuxième plus grand marché mondial de la volaille, ouvrant ainsi des perspectives d'export prometteuses dès 2025. Ce projet ambitieux est aussi un symbole d'excellence collective. Grâce à l'engagement de ses équipes, la production canadienne a dépassé les 500 millions de doses avant même la validation finale du site, un record absolu. Par ailleurs, le site poursuit son développement avec l'intégration prochaine d'un système automatisé de comptage des oocystes, tout en se préparant activement à l'inspection BPF de l'Union européenne prévue en 2025.



#3 - Ehpanimal :

Une structure unique en France pour les animaux de compagnie des résidents d'EHPAD

Avec Ehpanimal, Ceva continue sa mission de promotion du lien Homme-animal, en initiant une première en France : la création d'une structure d'accueil pour les animaux de compagnie des résidents en EHPAD. Inaugurée en 2024 au sein du Centre Hospitalier de Libourne, cette initiative incarne pleinement l'esprit de la loi « Bien vieillir » et répond à un besoin sociétal fort : permettre aux personnes âgées de rester aux côtés de leur compagnon à quatre pattes malgré le changement de cadre de vie.

Ce projet innovant, cofondé par Ceva et Cheops Technology et soutenu par Purina France, s'inscrit dans l'approche One Health de Ceva en reconnaissant les bénéfices mutuels du lien affectif entre l'Homme et l'animal sur la santé physique, mentale et sociale. En intégrant dans un même lieu les services dédiés au bien-être des animaux et l'accompagnement personnalisé des résidents, Ehpanimal illustre une prise en charge globale de la santé, axée sur l'empathie, le respect et l'équilibre émotionnel.



#4 - Ceva renforce sa réponse face aux maladies émergentes avec Respons et Hepizovac

Face à la recrudescence des maladies infectieuses émergentes, Ceva intensifie ses efforts pour apporter des réponses rapides, efficaces et ciblées. Deux exemples marquants illustrent cet engagement en 2024 : Respons, notre vaccin contre la grippe aviaire, et Hepizovac, développé avec notre partenaire espagnol CZV pour lutter contre la maladie hémorragique épizootique (MHE).

Respons est le fruit d'un travail de recherche intensif et d'un savoir-faire industriel unique. Développé pour répondre à la menace croissante de la grippe aviaire hautement pathogène, ce vaccin innovant s'inscrit dans notre stratégie mondiale de prévention des pandémies animales. En 2024, Ceva a été sélectionné par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire français pour fournir des doses de vaccin contre la grippe aviaire chez les canards. Dans le même esprit de réactivité, Ceva

a lancé en 2024 Hepizovac, un vaccin contre la MHE, une maladie vectorielle qui a touché la France pour la première fois en septembre 2023. Grâce à une collaboration étroite entre nos équipes R&D, réglementaires et commerciales et les équipes de notre partenaire CZV, nous avons obtenu une Autorisation Temporaire d'Utilisation (ATU) très rapidement, nous permettant de répondre à la commande de 2 millions de doses opérée par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire français.

Ces deux réalisations démontrent notre capacité à agir vite et collectivement pour limiter l'impact des nouvelles menaces sanitaires, tout en renforçant la résilience des systèmes d'élevage. En alliant innovation vaccinale, excellence industrielle et mobilisation terrain, Ceva confirme son rôle moteur dans la lutte contre les maladies animales émergentes ou ré-émergentes.

#1 - Ceva Wildlife Research Fund célèbre son 1^{er} anniversaire et soutient de nouveaux projets ambitieux

Un an après son lancement, le Ceva Wildlife Research Fund a franchi une étape importante en 2024, avec déjà 12 projets soutenus en faveur de la santé des animaux sauvages. Ce fonds de dotation, unique en son genre, incarne l'engagement de Ceva pour la biodiversité, la prévention des maladies zoonotiques et l'équilibre entre faune sauvage, élevage et santé humaine.

Parmi les projets emblématiques financés cette année, le programme mené avec le CNRS sur les fous de Bassan

visé à mieux comprendre l'impact de l'Influenza Aviaire Hautement Pathogène sur cette espèce marine décimée en 2022, grâce à des suivis GPS et des analyses biologiques. Autre projet phare : les recherches sur le pangolin, espèce méconnue et en grand danger d'extinction. En soutenant ce travail, le fonds contribue à améliorer les connaissances indispensables à sa protection et à sa réintroduction dans la nature.

#2 - Soutenir la préservation des races domes- tiques locales : Ceva célèbre la 12^e édition du Prix de l'agrobiodiversité animale



À l'occasion de la Journée mondiale des espèces menacées, Ceva Santé Animale et la Fondation du patrimoine ont remis, pour la douzième année consécutive, le Prix national pour l'agrobiodiversité animale, soutenu par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. Ce prix récompense des éleveurs et associations qui œuvrent chaque jour à la préservation des races animales locales menacées, garantes de la résilience et de la durabilité de notre modèle agricole.

En 2024, trois projets ont été distingués pour leur engagement remarquable :

- La vache Ferrandaise, emblème d'Auvergne aujourd'hui sauvée de l'extinction grâce à une association dynamique ;
- Le lapin Chèvre, remis au goût du jour par un élevage bio innovant en Haute-Vienne ;
- Et le mouton Belle-Île, race ovine la plus menacée de Bretagne, valorisée au sein d'un projet agroécologique mêlant culture de houblon et vente en circuit court.

À travers ce prix, Ceva réaffirme son attachement aux espèces et races mineures, ancrées dans les territoires, et sa volonté de soutenir concrètement la diversité génétique animale.

#3 - C Our Future :

Promouvoir les bienfaits des protéines animales pour lutter contre le retard de croissance infantile

Lancé par Ceva dans plusieurs pays d'Asie, le programme C Our Future s'impose comme une initiative phare de notre responsabilité sociétale. Celui-ci vise à lutter contre le retard de croissance chez les enfants défavorisés grâce à une alimentation plus équilibrée et plus particulièrement via la consommation d'œufs. En 2024, le programme a connu une nouvelle expansion, avec plus de 200 000 œufs distribués auprès de 2 500 enfants à travers la Malaisie, l'Inde, l'Indonésie et les Philippines.

- En Malaisie, plus de 505 enfants ont bénéficié de 100 000 œufs grâce au partenariat avec QL Resources Berhad (l'un des plus grands groupes agroalimentaires d'Asie du Sud-Est), accompagnés d'ateliers éducatifs pour les familles ;
- En Inde, Ceva et Premium Chick Feeds ont mené des campagnes dans 10 écoles, touchant près de 1 000 enfants et visant 200 000 œufs distribués d'ici 2025 ;
- En Indonésie, les actions combinées dans quatre grandes villes ont permis à 700 enfants de bénéficier d'un programme éducatif, et à 80 enfants à risque de recevoir deux œufs par jour pendant trois mois ;
- Enfin, aux Philippines, un événement communautaire a réuni 295 enfants autour de repas sains et d'ateliers santé, tout en soutenant la campagne mondiale contre la polio.



#4 - Ceva améliore sa notation Sustainalytics

En 2024, Ceva Santé Animale a franchi une nouvelle étape dans sa démarche de responsabilité sociétale en obtenant une note ESG de 19,8 par l'agence de notation indépendante Sustainalytics, classant l'entreprise parmi celles à faible risque ESG.

Cette évaluation témoigne de la gestion rigoureuse des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance par Ceva, et conforte son positionnement dans l'industrie de la santé animale comme un acteur responsable et engagé.

Ce résultat, fruit d'un travail collectif à l'échelle mondiale, reflète une volonté forte d'amélioration continue, soutenue par une culture interne de transparence et de mobilisation. Cette reconnaissance externe renforce également la confiance des partenaires, clients et investisseurs de Ceva, et encourage chaque collaborateur à poursuivre ses efforts pour bâtir un avenir plus durable.



 **One** Ceva

||

*Chez Ceva,
nous transformons nos
engagements en actions concrètes
pour l'égalité professionnelle, en
veillant à ce que chacun ait les mêmes
opportunités de développement.*

David Derain,
Directeur Ressources Humaines Groupe

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 un maillon essentiel pour fidéliser nos collaborateurs et renforcer notre attractivité.

Ainsi, les développements individuels des collaborateurs font grandir collectivement nos équipes, et nos familles métier évoluent pour prendre en compte le développement de nos collaborateurs 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. Ce plan personnalisé prend en compte, pour chaque salarié, ses responsabilités, ses compétences, ses besoins de formation et ses aspirations. En 2024, 84,9 %¹ 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 et 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 recommandé dans les autres pays du Groupe. En 2024, 88,7 % 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 et dans toutes les entreprises. Afin de rester compétitif, Ceva doit anticiper ces évolutions et former ses salariés en conséquence (79,2 % de nos 24 familles d'emploi ont développé des formations propres à leur périmètre). 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.

En 2024, l'analyse des compétences des salariés en statut cadre ainsi que leur potentiel de développement ont été discutés dans le cadre d'un comité carrière afin d'accélérer la mobilité au sein d'un même métier ou bien entre métiers.

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

En 2024, de nouveaux parcours de formation sont venus enrichir la «Ceva University», bibliothèque de formations pour chaque famille métier. Destinés à plus de 79 % des métiers du Groupe, ces parcours ont été entièrement revus en 2024 afin d'être adaptés à l'évolution des métiers. Ils sont ouverts à nos collaborateurs sur PeopleCloud, notre outil de développement et de formation. Au total, 95 % de nos salariés ont ainsi été formés cette année, dans le cadre de ces parcours ou d'apports externes.

¹Le mode de calcul a été modifié en 2024 en incluant dans ce taux les salariés en longue absence et n'ayant pas pu bénéficier de cet entretien ; le taux est donc dégradé par rapport à l'année 2023.

2 / Indicateurs de performance sur le développement des compétences

	2022	2023	2024
Taux de rotation du personnel (sur démission)	6,4 %	5,25 %	5,70 %
% d'employés ayant reçu une formation durant l'année	95 %	94 %	95 %
% d'évaluation des compétences effectuée	NA	97,06 %	94,10 %

Pour le taux de rotation du personnel et le pourcentage d'employés formés, sont exclus du périmètre 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 et les employés ayant moins d'1 mois d'ancienneté au 31/12/2024.



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 soient respectées, et d'autre part que les sujets « Corporate » fassent 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 invite les relais RH local à 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. 76,5 % 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.

Les entités ont engagé ou continué des travaux de fond. Par exemple :

- La mise en place d'un accord sur les conditions de travail et la sécurité en Indonésie, Pologne, Italie et Turquie ;
- La formalisation des pratiques de télétravail aux Pays-Bas (règles de présence physique au bureau, respect du droit à la déconnexion). Ce même travail a été réalisé en Corée du Sud, Grèce, Roumanie et en Allemagne ;
- La mise en place de politiques relatives à la flexibilité du temps de travail pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en Australie, Egypte, Maroc, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis ;
- La politique de handicap et inclusion en France, Espagne, Chine ou Brésil avec la mise en place de plans d'actions concrets pour recruter plus de personnes en situation de handicap, avec par exemple une campagne de communication interne pour lever les stéréotypes sur les personnes porteuses de handicap.

Les résultats de l'enquête mondiale relative à la qualité de vie au travail menée par Ceva ont été 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	2024
Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel, syndicaux ou par une convention collective ²	NA	67,6 %	69,1 %	73,9 %	76,8 %

² La couverture par une convention collective a été ajoutée en 2023.

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

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, entre autres, cet engagement.

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. Le réseau s'est renforcé en 2024 en intégrant des membres de sites plus locaux. 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.

À ce titre, les principaux programmes en termes de gouvernance et de leadership ont été déployés en 2024 :

- **Plan de communication HSE** : Déploiement d'alertes HSE, communication de la politique sur l'intranet, EHS Awards récompensant les meilleurs idées HSE, journée dédiée...
- **Plan de formation HSE** : Ce plan reprend par pilier les différentes formations qui doivent être suivies selon les différentes fonctions et responsabilités des employés. Par exemple, les sites français de Ceva ont poursuivi le programme de formation Playsafe qui 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.
- **Programme d'audits HSE** : Sur tous nos sites industriels, nous menons différents types d'audits HSE.
 1. 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 s'est poursuivie en 2024 avec 2 audits de sites. Le programme d'audit s'étend sur les années à venir.

2. Programme d'audits croisés internes : ce programme a débuté en 2023 et s'est poursuivi en 2024. Ces audits sont menés par la directrice HSE avec le 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 :

1. 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 ;
4. 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, depuis 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. En 2024, l'accent s'est porté sur la communication et le déploiement des règles HSE sur les sites.

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 poursuivie en 2024 : 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 discrimination, les entités du Groupe ont mis en place 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 responsable de la biosécurité est identifié sur chaque site biologique et un directeur de la biosécurité a été nommé en 2024 afin de coordonner le réseau biosécurité. Un espace informatique partagé dédié permet au membre du réseau de partager les bonnes pratiques ainsi que les informations utiles.

4 / Sécurité

Afin de prévenir les accidents du travail, plusieurs programmes ont été déployés en 2024 :

- 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 :
 1. Déclarer une situation dangereuse par an par employé ;
 2. Clôturer 80 % des situations dangereuses de l'année précédente et de l'année en cours à fin d'année.
- Déploiement du réseau des ambassadeurs HSE : afin de renforcer la culture de la sécurité au sein des sites, les campus ont construit leur réseau d'ambassadeurs constitué de membres de différents services et échangeant autour de comités réguliers. Une réunion globale réunissant tous les ambassadeurs a été organisée.

- 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 : un programme spécifique de formation a été déployé en 2024 à plus de 80 % des collaborateurs, que ce soit aux populations industrielles ou commerciales.

Focus « Safety date » : cet événement mondial « Rendez-vous avec la sécurité » lancé en 2023, a été de nouveau déployé au mois de juin 2024 sur l'ensemble des sites du groupe. Lors de cet événement chaque employé a été invité à se rappeler de son engagement individuel 2023 concernant sa sécurité et de prendre de nouveau un engagement pour 2024. Ensuite un travail de groupe s'est porté sur la thématique « Stop Think Act » afin de prendre du recul sur leurs activités quotidiennes et sur l'impact sur leur sécurité. Ils ont ainsi réalisé des check list ou des golden rules applicables à leur secteur d'activité. Au total, plus de 3700 personnes ont pris des engagements et participé au Safety Date. 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)	2024
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	3,6	4,5	4,03	4,16	2,7
Taux de gravité des accidents du travail (TG)	0,07	0,04	0,06	0,06	0,10
Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (TF2)	6,7	6,5	6,09	6,27	4,01
Nombre de situations dangereuses par an par employé (CU) *	NA	NA	1,22	1,17	1,58
Taux de clôture des situations dangereuses	NA	NA	78 %	78 %	84 %
Nombre d'accidents mortels	NA	NA	2	2	0

* 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 2023 et 2024 une baisse du TF1 (-1,46 points de pourcentage), ainsi qu'une baisse majeure du TF2 (2,26 points de pourcentages).

Le taux de gravité a augmenté entre 2023 et 2024.

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

Le programme « situation dangereuse » continue de rencontrer un vif succès avec un résultat nettement au-dessus de l'objectif (1,5 situation déclarée par an par salarié pour la population GMSQ pour un objectif à 1,2). Le taux de clôture (84 %) est aussi supérieur à l'objectif fixé (80 %).

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. Objectif 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, éventuelles fins 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 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 droit social afin de s'assurer du respect du principe de non-discrimination comme la mise en place d'un module de formation au recrutement ou encore l'établissement de mesures salariales locales.

Nous veillons à créer les conditions d'un environnement de travail respectueux, nous interdisons 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 via le système d'alerte Groupe.

Le Code d'éthique et de bonne conduite, et plusieurs procédures de nos entités locales (procédures du Groupe, règlements intérieurs, accords locaux) rappellent ces fondamentaux et les sanctions en cas de manquement. Le système d'alerte, défini dans la section « l'éthique, clé de voûte 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 2024, les cinq cas individuels 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.

En 2024, 79,6 % de nos collaborateurs ont suivi la formation sur la politique de non-discrimination et de non-harcèlement de Ceva, proposée en e-learning dans Peoplecloud.

Le
HANDICAP
Chez Ceva

Ceva s'engage sur le thème du handicap

En 2024, Ceva a suivi les engagements pris en 2023 dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Ceva a mis en place les premières pierres d'une démarche collective 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.

Cette politique volontariste a permis aux sites français de passer de 1,7 % de personnes en situation de handicap en 2023 à 2,6 % en 2024 grâce aux initiatives suivantes :

- Signature d'un accord Handicap avec les représentants du personnel et mise en place de référents handicap ;
- Communication large, rencontres entre les référents handicap et les salariés, Webinars ;
- Immersion de salariés dans le monde professionnel de salariés en situation de handicap (Duoday) ;
- Découverte de nos métiers par des personnes en situation de handicap extérieures au Groupe.

Indicateurs de performance droits humains

	2020	2021	2022	2023	2024
Ratio de femmes dont le salaire est supérieur de moins de 10 % à celui des hommes ³	81,1 %	79,8 %	81,9 %	83,3 %	84,8 %
Proportion de femmes parmi l'effectif	45,9 %	45,3 %	45,9 %	45,1 %	46,7 %
Proportion d'hommes parmi l'effectif	54,1 %	54,7 %	54,1 %	54,9 %	53,3 %
Mixité dans l'encadrement	NA	40,1 % (F) 59,9 % (H)	40,1 % (F) 59,9 % (H)	41,2 % (F) 58,8 % (H)	42,5 % (F) 57,5 % (H)
Mixité des dirigeants	NA	20,3 % (F) 79,7 % (H)	20,8 % (F) 79,2 % (H)	22,1 % (F) 77,9 % (H)	24,1 % (F) 75,9 % (H)
% de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage) ⁴	NA	NA	98,1 %	99,6 % (100 % Santé, 100 % Retraite, 98,8 % Assurance vie)	99,7 % (100 % Santé, 100 % Retraite, 99 % Assurance vie, 99,8 % chômage ⁵)
% d'employés formés à la formation "Discrimination et Harcèlement"	NA	NA	90,0 %	91,9 %	79,6 %
% de salariés en situation de handicap par genre	NA	NA	1,4 %	1,6 % (dont 54 % de F et 46 % d'H)	2,04 % (dont 60,3 % de F et 39,7 % d'H) ou 2,50 % hors Hongrie (pays dans lequel il n'est pas autorisé de collecter cette donnée)
Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays	NA	NA	NA	5,5 %	5,1 %
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)	29,4 % de salariés ont entre 18 et 35 ans (49,6 % F, 50,4 % H) 58,2 % de plus de 35 ans (46,5 % F, 53,5 % H) 12,4 % de plus de 55 ans (40,6 % F, 59,4 % 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, en % d'employés couverts : • Décès 99,1 % • Congé parental femme 96,6 % et homme 90,4 % • Mariage 88 % • Maladie des enfants 80,9 %	97,9 % des entités du Groupe ont mis en place au moins un type de congés familiaux soit, en % d'employés couverts : • Décès 99,9 % • Congé parental femme 96,6 % et homme 87,6 % • Mariage 80,1 % • Maladie des enfants 72,6 % • Aidants 51,1 %

³ Ce ratio consolide les écarts positifs, c'est-à-dire que sont également incluses dans ce ratio les femmes par tranches et par pays qui ont un meilleur salaire moyen que les hommes

⁴ 100% des salariés ont une couverture sociale, y compris les Australiens et Néo-Zélandais qui bénéficient de cet avantage monétaire. Par ailleurs, 98,9% des salariés sont couverts par le système public du chômage.

⁵ Le chômage a été rajouté en 2024

L'éthique, clé de voûte de notre activité



L'éthique est au cœur de nos décisions : nous renforçons continuellement notre culture d'intégrité pour bâtir une confiance durable avec nos partenaires.

Valérie Mazeaud

Directrice Ethique, Gouvernance et Conformité Groupe

Au-delà de nos obligations légales, nous agissons selon les principes d'intégrité et de loyauté 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. Au sein de chaque filiale et département du Groupe, le 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 "Ethique et compliance", son état d'avancement est présenté chaque année au Comité Exécutif.

1 / S'engager pour la conformité et l'éthique dans la conduite de nos activités

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, intégré au règlement intérieur de Ceva, traduit également les politiques et responsabilités en matière de santé et sécurité (page 22), de qualité et d'innovation (page 39), de bien-être animal (page 35), et de sécurité informatique (page 28). Rédigé en 2018, une mise à jour a été initiée en 2024 et se poursuivra en 2025 afin d'y intégrer les nouvelles obligations légales qui ont impacté nos procédures.

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

Enfin, en 2024, nous avons profité du déploiement de la politique de gestion des conflits d'intérêts pour mettre à jour la politique de cadeaux et hospitalités. Les deux procédures, intrinsèquement liées, ont été communiquées 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 sur l'intranet de notre Groupe, ainsi qu'une FAQ dédiée à son application. Ce Code est disponible sur le site internet de Ceva.

Par ailleurs, Ceva attend de ses fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux, qu'ils partagent notre engagement à opérer de manière intègre, légale et éthique, conformément aux principes énoncés dans ce Code. Pour aider les partenaires commerciaux à comprendre l'engagement de Ceva en matière de conduite des affaires, un document a été élaboré : « Principes et éthique des affaires

de Ceva applicables aux partenaires commerciaux », qu'ils s'engagent à respecter par une clause contractuelle intégrée dans tous nos contrats.

Depuis 2022, Ceva déploie une campagne de sensibilisation sur le programme "Ethique et conformité" à l'ensemble de ses 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 2024, nous avons à la fois continué le déploiement de ces formations auprès des nouveaux arrivants, et de nos salariés formés il y a plus de trois ans, et en parallèle identifié de nouvelles formations, plus modernes et interactives, qui seront assignées aux salariés visés en 2025.

Nous avons fixé un objectif de 90 % d'employés formés.

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

À partir d'une cartographie des principaux risques de corruption et de trafic d'influence au niveau du Groupe, nous avons défini des plans d'action pour les activités et les procédures les plus à risque. Nous avons aussi établi des politiques spécifiques (corruption, sanctions internationales, conflit d'intérêts, droits humains) à destination de nos collaborateurs, et mis en place des procédures de diligence préalable auprès des tiers. Parallèlement, notre Groupe a mis en place des clauses éthique et conformité 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 2024, une actualisation n'était pas nécessaire.

Notre système d'alerte permet d'enquêter sur les comportements contraires ou non conformes à nos règles d'éthique et de conformité. 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 a été 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, la direction Éthique et conformité soutient les équipes dans leurs activités quotidiennes. Dans le cadre du conflit russo-ukrainien qui continue d'impacter fortement les relations avec la Russie, la Biélorussie et l'Ukraine, le département accompagne les équipes commerciales et 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 ne sont soumises aux sanctions internationales.



Indicateurs de performance éthique des affaires

	2022	2023	2024
% d'employés assignés ⁶ formés au module "Global Anti-Bribery"	74 %	82 %	85 %
% d'employés assignés formés au module "Global Anti-Money laundering"	72 %	81 %	79 %
% d'employés assignés formés au module "Global Business Ethics"	69 %	77 %	79 %
% d'employés formés à la "Compliance Awareness Campaign"	70 %	85 %	87 %

⁶ « Assignés » signifie les employés appartenant au grade Hay 16 à au-dessus.



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 protection des données personnelles des parties prenantes de Ceva est assurée par la mise en place des principales mesures :

- **Nomination d'un Délégué à la protection des données (DPO) :** Ceva dispose d'un DPO déclaré auprès de la Cnil. En tant que DPO, il s'assure de la conformité de Ceva à la réglementation sur les données personnelles et en premier lieu au règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD). Il coordonne par ailleurs, les actions de mise en conformité au niveau international.
- **Code d'éthique et de bonne conduite :** Ceva a inscrit dans son Code d'éthique et de bonne conduite les obligations qui concernent la confidentialité des données et la sécurité informatique.
- **Information et transparence :** afin de répondre aux obligations d'information prévues par le RGPD, Ceva a publié sur son site internet institutionnel mais également sur ses autres sites (notamment de commerce) des politiques de confidentialité permettant d'informer en toute transparence les personnes concernées. Ces politiques indiquent comment joindre le DPO.
- **Procédures et lignes directrices internes :** ces documents, accessibles à tous, contribuent à la mise en conformité de Ceva à la réglementation sur les données personnelles. À titre d'exemple, sont accessibles une procédure sur les violations de données ou sur la gestion des exercices de droits par une personne concernée.
- **Sensibilisation obligatoire :** dans une optique de renforcement de la culture sur la bonne gestion des données personnelles, chaque nouveau collaborateur doit suivre une sensibilisation au RGPD à son arrivée dans l'entreprise.



2 / Continuer notre mise en conformité avec le RGPD

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

- Poursuit la traçabilité et Recense les traitements de données personnelles ;
- Met à jour les procédures et lignes directrices existantes création de nouvelles si nécessaire ;
- Renforce la mise en conformité au niveau international via le réseau de DPO / Privacy Champions locaux ;
- Sensibilisations générales ou ciblées auprès 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.



Indicateurs de performance données personnelles

	2022	2023	2024
Pourcentage d'employés assignés (population RH) formés au module RGPD	49 %	89 %	NA
Au niveau Europe : *Pourcentage d'employés assignés formés au module RGPD (hors RH)	61 %	95 %	NA
Hors Europe : *Pourcentage d'employés assignés formés au module RGPD (hors RH)	53 %	93 %	NA
Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé et validé la formation RGPD ⁷	NA	NA	74 %

⁷ Une nouvelle formation a été déployée courant 2024 sur les données personnelles, venant remplacer les précédentes formations. Cette nouvelle formation est assignée à tous les salariés du Groupe, supprimant les catégories « Europe / hors Europe » et « RH / hors RH » des années précédentes.



#🌍**one**Health



LUTTER CONTRE L'ANTIBIORÉSISTANCE

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 2024, la catégorie B ("Restreindre") ne concerne que 12,2 % des ventes, la catégorie C ("Attention") environ 56,9 % et la catégorie D ("Prudence") 30,9 %. Ainsi, les molécules de 1^{er} et 2^e intention (Catégories B et C) représentent la quasi-totalité de l'offre de Ceva.

De plus, les produits injectables constituent 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.

Sensibiliser nos publics au bon usage des antibiotiques

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



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

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



CEVOLUTION

Il s'agit d'un ouvrage spécialisé dans les enjeux médicaux liés aux animaux de rente où nous 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, environ 40 % du budget de notre I&D est consacré au développement de vaccins, et en particulier d'autovaccins. En outre, sur les 60 % du budget destiné aux non immunologiques, seuls 5 % sont destinés au développement de produits contenant des antibiotiques.

1 / Ceva, une expertise mondiale en matière d'autovaccins

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 pallier le manque de solutions vaccinales existantes. Les autovaccins jouent un rôle clé en faveur de la préservation des espèces en contribuant à réduire l'utilisation des antibiotiques et donc le développement de l'antibiorésistance.

L'entreprise dispose d'un réseau de campus dédiés à la fabrication de ces autovaccins (Allemagne, Canada, France, États-Unis, Royaume-Uni) venant ainsi renforcer notre stratégie préventive.

2 / Ceva intègre Filavie et développe son maillage international pour le développement d'autovaccins

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.

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

Certains de nos programmes de développement visent à actualiser les formulations et indications d'anciennes molécules de 1^{ère} 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.

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 en 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 rats 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 ACTION POUR LA SANTÉ DES ANIMAUX : NOTRE ENGAGEMENT POUR LEUR BIEN-ÊTRE



Le bien-être animal guide nos pratiques : chaque initiative que nous menons vise à améliorer la vie des animaux, en harmonie avec notre mission de santé globale.

Béatrice Besche

Responsable méthodologie clinique et bien-être animal Groupe

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.

Afin de formaliser et de porter à la connaissance de chacun les principes fondamentaux sur lesquels Ceva s'engage, l'entreprise s'est dotée depuis 2022 d'une Charte Ceva sur le soin et le bien-être des animaux, applicable à l'ensemble des filiales du Groupe.

Une procédure globale d'application de cette Charte a également été rédigée, procédure à laquelle nos collaborateurs, en contact direct ou indirect avec des animaux, sont formés. De plus, tous les salariés de notre Groupe ont accès à une sensibilisation plus générale sur le bien-être animal.

Afin de renforcer nos engagements et de structurer notre démarche, Ceva a franchi une nouvelle étape en rédigeant une politique bien-être animal. Cette dernière, validée par le Comité Exécutif fin 2024, sera applicable et consultable sur notre site internet au 1^{er} janvier 2025.

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 & 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 veillent également à ce que les contrôles éthiques des activités expérimentales sur les animaux soient correctement effectués. Ces responsables régionaux font partie du Comité d'Éthique et de Bien-être animal de notre Groupe, créé en 2020. Depuis 2021, ce comité Groupe se réunit chaque année. Son rôle est pluriel : vérifier le respect de la Charte et de la politique, 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 3R — Remplacer, Réduire, Raffiner :

- **REMPLETER :** utiliser une alternative reconnue aux animaux quand la réglementation l'autorise pour l'enregistrement des médicaments ou la libération de lots de vaccins destinés à protéger les animaux domestiques ;
- **RÉDUIRE :** limiter le nombre d'animaux utilisés et le nombre d'études réalisées ;
- **RAFFINER :** continuer à améliorer les procédures concernant les animaux et identifier les points limites, seuils au-delà desquels une procédure doit être interrompue pour un animal donné.

Ceva est membre des associations HealthforAnimals, 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. De la même façon, Ceva a rejoint la 3Rs Task Force d'AnimalhealthEurope, nouvellement créée en 2024 et qui se réunit mensuellement depuis septembre 2024.

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

En 2022, Ceva est intervenu dans trois workshops conjointement organisés par l'AFSA, HealthforAnimals et par IABS-EU3Rs (International Alliance for Biological Standards). Le sujet de ces ateliers de travail : « Implementation in veterinary vaccine batch-release testing: Current state-of-the-art and future opportunities ». Nous y avons alors présenté notre étude intitulée « EDQM BSP130 - Validation of cell-based assays for in-process toxicity and antigenicity testing of Clostridium septicum vaccines » qui a permis une révision des monographies européennes et une transition de certains tests in vivo en tests in vitro. En 2023, Ceva est intervenu à la 1^{ère} 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 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'Éthique et de Bien-Être animal Groupe. Nous continuons de développer des méthodes pour remplacer les animaux utilisés dans le cadre du contrôle qualité des vaccins.



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 chaque année. Nous nous assurons également de la conformité réglementaire de nos principaux partenaires via des audits qualité. En 2023, un audit spécifiquement dédié au Bien-être animal a été réalisé à l'initiative de Ceva chez un de nos prestataires utilisant des animaux. Conformément au programme d'audit « Bien-être animal » établi en 2023 avec la collaboration du département Qualité, les audits conjoints Assurance Qualité et Bien-être animal ont été réalisés en 2024.

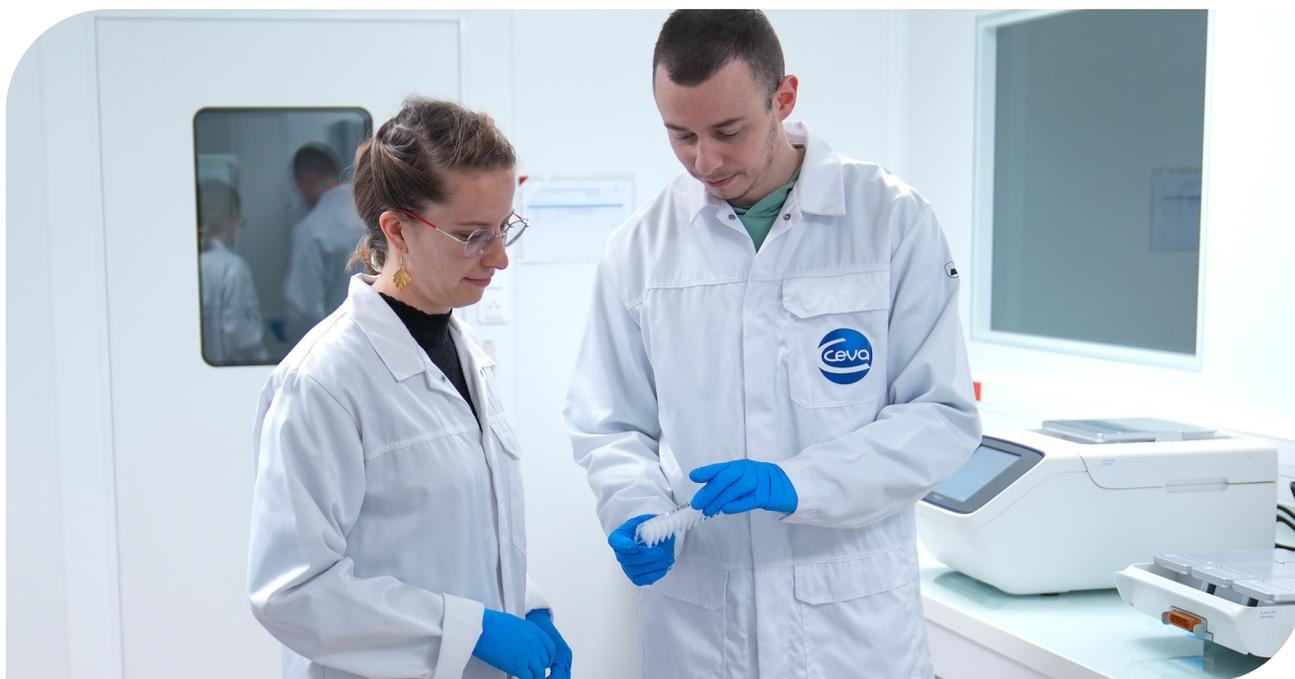
4 / Contrôler le caractère éthique de nos activités sollicitant des animaux

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

	2022	2023	2024
% de salariés assignés ayant réalisé la formation de l'application de la Charte sur le Bien-être animal	86 %	93 %	93 %

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



La qualité n'est pas une option, c'est une exigence : nous innovons sans relâche pour garantir des produits sûrs et efficaces, répondant aux plus hauts standards.

Stéphanie Varandas
Directrice qualité Groupe

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 rendez-vous de travail : garantir la conformité des produits fabriqués ou vendus par Ceva durant les phases de développement, de fabrication, de distribution et de commercialisation des produits. Notre Groupe répond ainsi aux plus hauts standards en matière de qualité, sécurité et efficacité, applicables tout au long du cycle de vie des produits.

La direction Qualité de Ceva poursuit le déploiement de sa stratégie, 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 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. Des procédures de sauvegarde et de restauration sont notamment en place pour garantir un accès constant aux données numériques.

Nous optimisons continuellement cette organisation de la Qualité au grès des évolutions réglementaires ou de nos marchés, afin de soutenir la croissance du Groupe tout en assurant un haut niveau de Qualité.

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. La mise en place d'un système informatisé utilisant l'intelligence artificielle aide les équipes opérationnelles à affiner leurs investigations et à être plus proactives dans leur travail.

En 2024, notre Groupe a continué de mesurer la performance de ses processus grâce à des indicateurs de suivi de la qualité. Nous y avons alors inclus des indicateurs pour les départements de Recherche & Développement (R&D), et des sites autovaccins 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 la matière et définit les procédures locales à mettre en place. Diffusé sur chaque site, ce document assure 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.

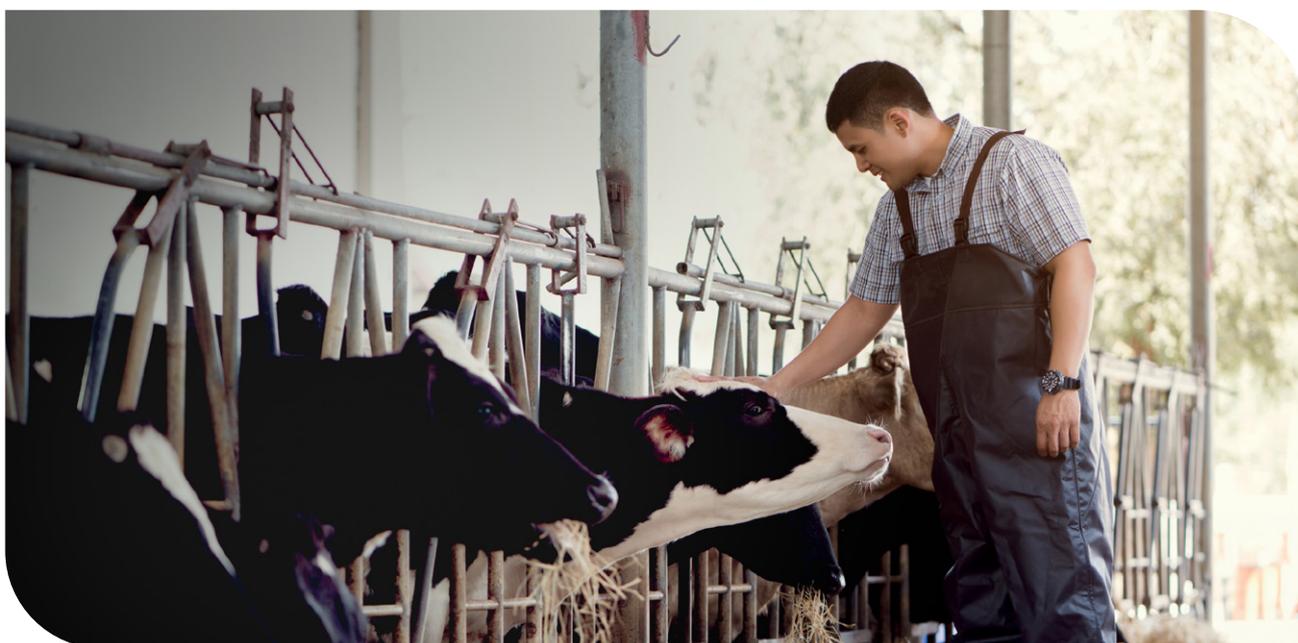
Pour sécuriser nos opérations commerciales, nous avons pris une décision qui va au-delà des exigences réglementaires : 100 % de nos produits, soumis ou non à un enregistrement pharmaceutique, sont désormais suivis par le dispositif de pharmacovigilance du Groupe. Les informations recueillies permettent 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 quizz.

Indicateurs de performance qualité des produits

	2020	2021	2022	2023	2024
% du nombre d'événements de rappel de lots par rapport au nombre total de lots fabriqués ⁸	0,05 %	0,03 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %

⁸ Le périmètre couvre les campus et sites industriels sous la tutelle de la direction GMSQ et les produits fabriqués par ses sous-traitants, représentant 80 % des ventes du Groupe.





 One Planet

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



Optimiser notre consommation énergétique est une priorité : nous misons sur la sobriété de nos usages, tout en investissant dans des solutions innovantes pour réduire nos consommations, nos émissions de CO₂ et ainsi préserver notre planète.

Maxime Ernst

Responsable énergie Groupe

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 2024 par le déploiement de la feuille de route HSE, conjointement définie par les directions HSE et Corporate Affairs, et notamment :

- La partie gouvernance et leadership (cf. partie sécurité) ;
- Le déploiement des règles HSE avec une partie dédiée 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 R&D, 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, le directeur 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.

Un effort particulier a été porté en 2024 concernant la maîtrise des consommations d'énergie et la stratégie CO₂ du Groupe. Pour ce faire :

- Des exigences spécifiques (par exemple une note technique à annexer aux appels d'offres, 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 ;
- Le réseau des « Energy managers » s'est renforcé et se réunit tous les mois autour des sujets énergétiques pour partager les bonnes pratiques et suivre les consommations mensuelles ;
- Le programme d'audit, démarré en 2022, s'est poursuivi en 2024. Quatre de nos sites avaient été audités en 2022, quatre l'ont été en 2023 et sept l'ont été 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 la R&D, avec notamment 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 nos gaz à effet 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 R&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, au travers de la 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.

La stratégie CO₂ du groupe a été mise en œuvre en 2024, au travers de réunions mensuelles avec la direction afin de suivre attentivement les possibilités de réduction et de statuer sur un objectif d'ici 2030 pour les scopes 1&2 du Groupe. L'objectif est de réduire de 30 % nos émissions scope 1&2 sur la base des résultats 2023.

La stratégie des scopes 1 & 2 s'est divisée autour de quatre piliers :

- Maîtriser nos consommations d'énergie
- Supprimer les fuites de réfrigérants
- Décarboner (achat d'énergie verte et déploiement de projets d'énergie renouvelable)
- Augmentation de la part de véhicules électriques dans la flotte totale

En 2024, le premier projet de panneaux solaires a vu le jour sur la nouvelle plateforme de distribution du site de Montpon-Ménéstérol. D'autres projets de panneaux solaires ont été lancés sur le site de Porto Empedocle situé en Sicile et sur celui du nouveau siège à Libourne en 2024 pour une mise en service en 2025.

De plus en 2024, des achats d'énergie verte ont été réalisés afin de couvrir les émissions liées à la consommation d'électricité. Cette démarche a permis de compenser une partie des émissions des sites en Hongrie, aux États-Unis et en Chine.

Concernant le scope 3 : une analyse quantitative a été réalisée afin de cibler les catégories d'émission les plus impactantes de notre chaîne de valeur. Des actions clés ont été identifiées pour travailler avec nos fournisseurs à l'atténuation des impacts carbone de ces matières. Des collaborateurs des achats, du marketing et de la R&D ont été impliqués dans l'analyse l'analyse de cycle de vie afin d'être sensibilisés aux impacts des choix de matières ou de process sur l'environnement.



Diminuer nos déchets et notre consommation d'eau

Ceva œuvre pour réduire la génération de ses déchets dangereux et non dangereux. Pour cela, la règle de remontée des données environnementales se poursuit comme les années précédentes, afin de quantifier nos différentes méthodes de traitement et d'augmenter la part de nos déchets recyclés.

Nous suivons mensuellement nos consommations d'eau sur nos sites industriels et de R&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 2024, nous avons continué de mener 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, et en 2024, 2 audits ont été réalisés.

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	2024
Électricité consommée (MWh)	90 829	95 734	100 474	108 319
Sources fixes fossiles de combustion (MWh PCS)	62 865	71 787	87 246	97 956
Vapeur externe consommée (MWh)	40 045	34 403	19 031	20 494
Biomasse (MWh)	NA	23 844	25 414	19 342
Eau consommée (m³)	643 666	658 566	748 956	780 463
Déchets dangereux et non dangereux générés (t)	NA	8 599	10 166	7 704
Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2 location-based) (t CO ₂ eq)	53 389	55 746	58 101	58 746
Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2 market-based) (t CO ₂ eq)	NA	NA	NA	56 577
Émissions de CO ₂ (scope 3) – Achats de biens et de services (t CO ₂ eq)	NA	113 129	114 016	163 609
Emissions de CO ₂ (scope 3) – Autres catégories calculées (t CO ₂ eq)	NA	81 808	104 336	80 019
% déchets recyclés	NA	NA	17 %	24 %
% déchets enfouis	NA	NA	17 %	24 %
% déchets incinérés	NA	NA	36 %	49 %
% déchets autres	NA	NA	30 %	3 %
Intensité de la consommation d'eau (m³/M€)	NA	NA	445	442
Intensité CO ₂ (t CO ₂ /M€)	NA	NA	173	170

La consommation globale d'électricité, la consommation de chaleur d'origine fossile et la consommation globale d'eau ont augmenté en 2024, ceci étant dû en particulier à une augmentation générale de l'activité du Groupe. De plus, les sites de Filavie et Laprovot ont été ajoutés au scope après leur intégration au sein de Ceva tout comme le site de Montpon-Ménéstérol, nouvelle plateforme de logistique mise en service courant 2024.

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

Dans le cadre des travaux de la DPEF 2024, il a été constaté des erreurs sur les indicateurs « Sources fixes fossiles de combustion », « Eau consommée » et « Déchets dangereux et non dangereux générés » de 2023 puisque le site de Lenexa avait comptabilisé deux fois ses factures de gaz. De plus, des factures d'eau et de déchets étaient manquantes pour les sites de Lenexa et Verona. Les données ont été recalculées et modifiées en ce sens.

Pour le scope 3, Ceva inclut les catégories les plus significatives ; voir note méthodologique.

CEVA S'ENGAGE AUSSI POUR...

Préserver la biodiversité

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, cinq initiatives scientifiques ont été financées : un programme de préservation du koala australien contre la chlamydie, 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 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 en France. Sous le haut patronage du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, ce prix a récompensé pour la dixième année consécutive les actions originales de préservation et de valorisation des races agricoles françaises à faible effectif.



Achats responsables



L'ensemble de nos choix d'achats reflète les valeurs de Ceva : nous privilégions les fournisseurs locaux tout en œuvrant à la construction d'une chaîne d'approvisionnement plus éthique et durable.

Gabe Johnston

Directeur des achats Groupe

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

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

1 / La gouvernance de nos achats

Notre direction 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.

Nous partageons à nos 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 2021 en axant davantage sur la thématique environnementale. Dans un contexte de confiance réciproque, Ceva s'engage à appliquer les bonnes pratiques en matière d'achats auprès de ses fournisseurs. Nous nous engageons notamment à :

- Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs ;
- Favoriser la collaboration ;
- Réduire les risques de dépendance réciproque ;
- Intégrer la problématique environnementale ;
- Veiller à la responsabilité territoriale de l'entreprise ;
- Piloter la fonction achats de manière globale et intégrée.

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 déployé 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 CO₂.

En 2024, nos réalisations en matière de relations responsables avec nos fournisseurs sont :

- 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 nos fournisseurs et ainsi analyser leur état de dépendance.

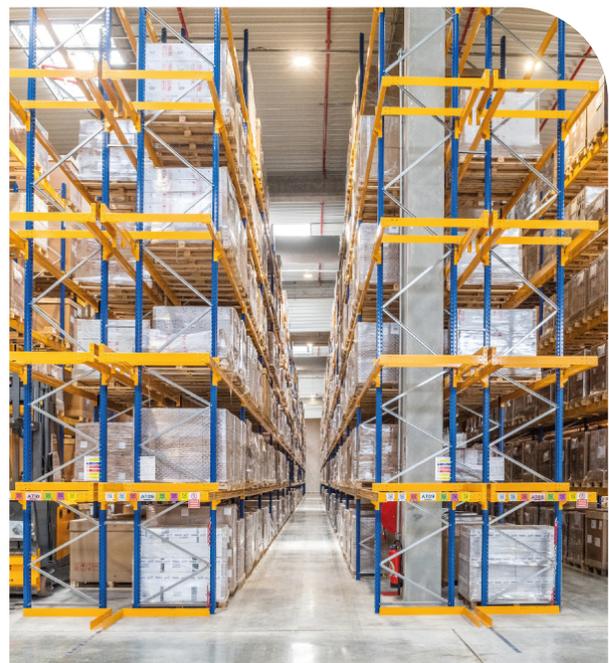
Ceva dispose d'une cartographie globale des risques de sa chaîne d'approvisionnement relative aux vingt-cinq (25) produits les plus stratégiques du Groupe (le « Top 25 »), c'est-à-dire, les produits réalisant les chiffres d'affaires les plus importants.

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

1. Disponibilité des produits ;
2. Solvabilité des fournisseurs ;
3. Risques juridiques ;
4. Responsabilité assurance ;
5. Risques financiers — notamment notre état de dépendance aux fournisseurs — ;
6. Ressources humaines ;
7. Qualité ;
8. 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.

Depuis 2021, la politique de notre Groupe a permis d'éviter toute rupture d'approvisionnement. Cet objectif a été conservé en 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 réalisés à l'échelle du pays d'implantation des sites industriels français, hongrois et américains. Un point d'attention : lors de la présélection en appel d'offres et lors du

Comité Choix Fournisseurs, nous privilégions, à coûts égaux, les fournisseurs nationaux. Ce principe est inscrit dans notre Charte Relations Fournisseurs Responsables.

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

Indicateurs de performance achats responsables

Géo-purchasing

Principales plateformes Ceva	% achats nationaux réalisés en 2023	% achats nationaux réalisés en 2024
France	62 % des achats de la plateforme française sont réalisés en France	63 % des achats de la plateforme française sont réalisés en France
États-Unis	90 % des achats de la plateforme américaine sont réalisés aux États-Unis	73 % des achats de la plateforme américaine sont réalisés aux États-Unis
Hongrie	66 % des achats de la plateforme hongroise sont réalisés en Hongrie	75 % des achats de la plateforme hongroise sont réalisés en Hongrie

Formation

	2022	2023	2024
% de salariés assignés formés à la charte "Relations Fournisseurs Responsables"	85 %	87 %	89 %

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Appartenance organisationnelle des sites industriels, de I&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 Auto-vaccins.

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

- Sites industriels et campus sous la tutelle de la direction GMSQ : Allemagne (Riems), Brésil (Campinas, Juatuba et Paulinia), Chine (Hangzhou et Beijing), Canada (Guelph, Artemis), Etats-Unis (Lenexa 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 (Laprovot), Inde (Pune), Maroc (Casablanca), Tunisie (Tunis).
- Sites de recherche et développement sous la tutelle de la direction I&D : Allemagne (Dessau), Japon (Yokohama), Etats Unis (Philadelphie).
- 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), Etats Unis (Verona).

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 2024 / Effectif (employés permanents) en CDI au 31 décembre 2024.

Sont exclus de ce calcul 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 calcul les employés des sociétés acquises pendant l'année, les nouveaux arrivants en 2024, les employés

ayant moins de 1 mois d'ancienneté au 31/12 de l'année d'avant et 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 2024 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 2024 / nombre d'employés permanents présents au 31 décembre 2024.

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 ou bénéficiant des avantages d'une convention collective, rapporté à l'effectif total des salariés.

1.3 Santé et sécurité

La politique HSE (Ceva EHS Management System - QCORPH-POL-00001) du groupe fait référence à toutes les règles HSE déployées dans le groupe, notamment en mesure de Santé 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).

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. Ils doivent être dû à une exposition liée au travail et nécessiter le recours à des soins médicaux professionnels (consultation d'un médecin et traitement médical au-delà des premiers soins).

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.) et 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.

Pour le taux de clôture 2024, nous avons poursuivi avec les données entrées en 2023, le taux de clôture se calcule donc en cumulant le nombre de situations dangereuses fermées en 2023 & 2024 sur le nombre de situations ouvertes en 2023 & 2024.

1.3.9. Nombre d'accidents mortels

Nombre d'accident du travail ayant entraîné 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 2024 ainsi que les travailleurs intérimaires.

1.4. Droits humains

1.4.1. Effectif Femmes / Hommes 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. Ratio de femmes dont le salaire est supérieur de moins de 10 % à celui des hommes

Le ratio est déterminé sur la base de la méthode de classification des fonctions professionnelles dite méthode Hay.

Le ratio est obtenu par le calcul suivant : effectif Femmes du Groupe au 31 décembre 2024 ayant un écart de salaire inférieur à 10 % avec celui de l'effectif Hommes 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 ou 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 2024 / total des effectifs permanents.

1.4.5. Pourcentage de salariés en situation de handicap par genre et par pays

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 couverts 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 2024.

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 : $\text{total d'employés assignés formés} / \text{total d'employés assignés} * 100$.

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 2024.

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 2024. 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 : $\text{total d'employés assignés formés} / \text{total d'employés assignés} * 100$.

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 2024.

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 2024. 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 : $\text{total d'employés assignés formés} / \text{total d'employés assignés} * 100$.

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 2024.

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 2024. 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 : $\text{total d'employés assignés formés} / \text{total d'employés assignés} * 100$.

1.6. Données personnelles

1.6.1. Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé la formation RGPD

Le pourcentage d'employés assignés ayant été formés au module RGPD correspond au pourcentage d'employés de tout le Groupe Ceva ayant été formé au module au 31 décembre 2024.

Sont exclus les contrats non permanents ainsi que les employés dont le statut est inactif au 31 décembre 2024.

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 : $\text{total d'employés assignés formés} / \text{total d'employés assignés} * 100$.

2. One Health

2.1. Bien-être animal

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

Le pourcentage d'employés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la Charte sur le Bien-être animal correspond au pourcentage d'employés en contact direct ou indirect avec des animaux ayant été formés au module au 31 décembre 2024.

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 2024.

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 : $\text{total d'employés assignés formés} / \text{total d'employés assignés} * 100$.

2.2. Qualité des produits

2.2.1. Pourcentage du nombre d'événements de rappel de produits par rapport au total de produits fabriqués

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 fabriqués 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 2024.

3. One Planet

3.1. Environnement

La politique HSE (Ceva EHS Management System - QCORPH-POL-00001) du groupe fait référence à toutes les règles HSE déployées dans le groupe, notamment en mesure d'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. En 2024, les résultats du scope 2 sont calculés de deux manières comme demandé par le GHG protocol :
 1. Scope 2 location based : comme les années précédentes et utilisant des facteurs d'émission nationaux, il s'agit des émissions calculées à partir des consommations réelles des sites.
 2. Scope 2 market based : nous avons acquis des Garanties d'origines en Hongrie, US, et Chine. De ce fait des facteurs d'émission résiduels sont spécifiquement appliqués pour les pays européens.
- 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. Une partie des achats directs et indirects n'est pas encore incluse dans le calcul du Scope 3 - achats de biens et services ; un travail de catégorisation est en cours pour améliorer les calculs.
- Scope 3 – autres : émissions relatives à d'autres catégories du scope 3 : immobilisations, activités liées à l'énergie (hors combustion), transport en amont, voyages d'affaires (trajets aériens, trains et taxis), 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 2024. 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. Des données internes issues d'analyses de cycle de vie de certains produits de Ceva ont été utilisées pour les calculs ainsi qu'un facteur propre à un sous-traitant pour la partie GEM.

3.1.1.2. Périmètre

Le périmètre de calcul des scope 1 et scope 2 (hors flotte commerciale) couvre l'ensemble des campus, sites de I&D et sites industriels du Groupe. Les consommations d'eau, d'électricité et de gaz couvrent le même périmètre.

A noter que pour la consommation d'eau, les sites qui n'en utilisent que très peu dans leur process et dont les locaux sont en location comme le site de Gallant ont été exclus car ils ne consomment pas d'eau dans leur processus industriel. Desvac, quant à lui, réalise une estimation de la quantité utilisée car pas de détails disponibles dans les factures.

Le périmètre couvre 100 % des sites de production et sites de I&D. Les 20 % d'employés du groupe non couverts sont comptabilisés dans le calcul à venir du scope 3 dans la partie « Upstream leased assets », car travaillant dans des bureaux en location.

Concernant les émissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs par voiture, le périmètre pris en compte couvre les pays possédant les principales flottes commerciales du Groupe (environ 95 % de la flotte commerciale, regroupant 25 pays en 2024), 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, pour les achats directs, le périmètre est plus précisément celui des sites industriels, avec quelques achats non catégorisés pour les sites chinois, allemands et hongrois. Pour les achats indirects comprenant le Groupe entier, des fournisseurs sont en cours de catégorisation avec la mise en place d'outils de gestion globaux à tous les sites.

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), cancérogènes, 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.
- 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 (scopes 1, 2 et 3 calculés en tonnes de CO₂) et le chiffre d'affaires du Groupe en 2024 (en millions d'euros). L'intensité carbone prend en compte le scope 2 market based.

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 2024 (en m³) et le chiffre d'affaires du Groupe en 2024 (en millions d'euros).

3.1.5. Intensité de la consommation en énergie

L'intensité en consommation d'énergie est le rapport entre la consommation d'énergie de Ceva en 2024 (en MWh) et le chiffre d'affaires du Groupe en 2024 (en millions d'euros).

3.2. Achats responsables

3.2.1. Pourcentage d'achats nationaux réalisés en France, aux Etats-Unis et en Hongrie par rapport à la part des achats totaux de chacun de ces pays

Le pourcentage d'achats nationaux réalisés en France, aux Etats-Unis et en Hongrie par rapport à la part des achats locaux de chacun de ces pays correspond au pourcentage des achats nationaux réalisés du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 dans les principaux pays d'achats de Ceva, à savoir la France, les Etats-Unis et la Hongrie, par rapport à la part des achats locaux dans ces pays.

La France, la Hongrie et les Etats-Unis représentent 68 % des achats du Groupe.

Ce pourcentage est calculé comme suit : total des achats nationaux réalisés par le pays sur la période de reporting / total des achats totaux réalisés par ce pays sur la période de reporting * 100.

Est également indiqué le % d'achats réalisés à l'échelle du pays d'implémentation de l'ensemble de nos sites par rapport aux achats globaux du Groupe.

3.2.2. Pourcentage d'acheteurs formés à la Charte Relation des Fournisseurs Responsables

Le pourcentage des acheteurs formés à la Charte Relations Fournisseurs Responsables correspond au pourcentage des employés rattachés à la fonction « Achats » (soit les employés appartenant au département « Achats », soit exerçant une fonction achats, mais n'appartenant pas au département « Achats », comme c'est le cas dans certaines filiales où il n'y a pas d'employés avec le titre d'acheteurs) qui ont été formés à la formation sur la Charte au 31 décembre 2024.

Les employés concernés sont soit identifiés via l'outil Peoplecloud par leur rattachement au département « Achats » soit par la Direction Achats 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 2024.

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'acheteurs formés / total d'acheteurs 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 2024

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

EY & Associés



Ceva Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2024

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 2024 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

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

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 (ou disponible sur le site internet de l'Entité).

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 I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (*Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière*, du 16 juin 2024) 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.

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



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 cinq personnes et se sont déroulés entre octobre 2024 et juin 2025 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 une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration : 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 :

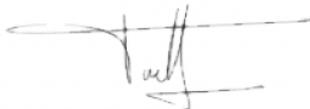
- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- 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 (qualité et sécurité des produits, développement des compétences, dialogue social, santé sécurité et empreinte environnementale), 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 Biovac (France) et le site de Juatuba (Brésil) ;
- 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 ;
- 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 4 % et 7 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (7 % des quantités de déchets produits, 4 % des effectifs, 6 % des consommations d'énergie) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris-La Défense, le 3 juin 2025

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

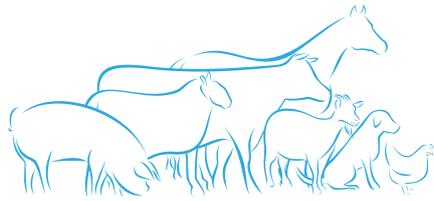


Xavier Guillas
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>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 ouvertes par an par employés (CU) Taux de clôture des situations dangereuses Nombre d'accidents mortels Effectif total au 31 décembre Taux de rotation du personnel (sur démission) Pourcentage d'employés ayant reçu une formation durant l'année Pourcentage d'évaluations de performance réalisées</p>	<p>La santé et la sécurité (prévention des accidents, conditions de travail et bien-être). Le développement des collaborateurs (formations, accompagnement au développement des compétences, gestion des carrières, dialogue social).</p>
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Electricité consommée (MWh) Sources fixes de fossiles de combustion consommées (MWh) Eau consommée (m³) Vapeur externe consommée (MWh) Emissions de CO2 - Scope 1 et scope 2 <i>market based</i> (tCO2eq) Emissions de CO2 - Scope 1 et scope 2 <i>location based</i> (tCO2eq) Scope 3 - <i>Purchased good and services</i> (tCO2eq) Total déchets générés (tons) Déchets dangereux générés (tons) Déchets non dangereux générés (tons) % de déchets recyclés % de déchets enfouis % de déchets incinérés % de déchets autres Intensité carbone (tCO2e / M€) Intensité de la consommation d'eau (m³ / M€)</p>	<p>Les actions visant à réduire les consommations énergétiques, les gaz à effet de serre, la génération de déchets, les consommations d'eau.</p>

Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Ratio de femmes dont le salaire est supérieur de moins de 10 % à celui des hommes</p> <p>Proportion de femmes parmi l'effectif</p> <p>Proportion d'hommes parmi l'effectif</p> <p>Répartition des effectifs H/F Groupe - % effectif femme</p> <p>Répartition des effectifs H/F Groupe - % effectif femme CADRES</p> <p>Répartition des effectifs H/F Groupe - % effectif femme DIRIGEANTS</p> <p>% de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage)</p> <p>Nombre de personnes handicapées / Total des employés</p> <p>Pourcentage de salariés formés au module de lutte contre la discrimination et le harcèlement</p> <p>Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel ou syndical</p> <p>Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays</p> <p>Distribution femmes/hommes par âge, par pays</p> <p>Existence de congés familiaux par pays</p> <p>Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé les modules Ethique & Compliance : Anti-Bribery</p> <p>Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé les modules Ethique & Compliance : Anti-Money Laundering</p> <p>Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé les modules Ethique & Compliance : Business Ethics</p> <p>Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé les modules Ethique & Compliance : Compliance Awareness Campaign</p> <p>Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé et validé la formation RGPD</p> <p>Pourcentage de salariés assignés ayant réalisé la formation de l'application de la Charte sur le Bien-être animal</p> <p>% d'achats de la plateforme française réalisés en France</p> <p>% d'achats de la plateforme USA réalisés aux USA</p> <p>% d'achats de la plateforme Hongrie réalisés en Hongrie</p> <p>% d'employés assignés formés à la Charte Relations des fournisseurs responsables</p> <p>% du nombre d'évènements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus</p>	<p>Les achats responsables (continuité d'approvisionnement et inscription dans le tissu local).</p> <p>Les actions visant à prévenir les violations de droits humains (harcèlement et discrimination, contrôle des partenaires et sous-traitants).</p> <p>Les actions en faveur du bien-être animal.</p> <p>Les actions visant à garantir l'éthique des affaires.</p> <p>Les actions visant à garantir la qualité et la sécurité des produits.</p> <p>Les actions visant à protéger les données personnelles et la mise en conformité RGPD.</p>





Ceva Santé Animale

8 rue de Logroño
33500 Libourne - France
contact@ceva.com

www.ceva.com

Ensemble, au-delà de la santé animale

