

2025



#neCeva

#neHealth

#nePlanet



Rapport extra-financier
2025



Sommaire

6	Éditorial
8	Fiche d'identité Ceva
9	Stratégie RSE
14	Modèle d'affaires du Groupe Ceva
16	Faits marquants
20	One Ceva
32	One Health
38	One Planet
46	Note méthodologique
48	Rapport d'OTI

ÉDITORIAL

Dans un monde bousculé par les conflits, la volatilité des marchés, les ruptures technologiques et l'urgence climatique, il devient plus essentiel que jamais de rester fidèle à ce qui nous guide profondément.

Cette exigence nous accompagne depuis longtemps. Mais en 2025, elle prend une résonance particulière, parce qu'elle engage bien davantage que nos résultats : elle mobilise notre responsabilité, notre vision et notre capacité à construire l'avenir. Quelle entreprise voulons-nous être, et quelle trace voulons-nous laisser ?

Le monde change vite, parfois brutalement. Les tensions géopolitiques se multiplient, les équilibres économiques se fragilisent, et l'incertitude s'installe durablement. Dans ce contexte, certaines entreprises choisissent de ralentir, voire de remettre en question leurs engagements en matière de durabilité. Comme si les turbulences du présent justifiaient d'abandonner ce qui prépare l'avenir.

Chez Ceva, nous faisons le choix inverse. Nous tenons notre cap. Mieux encore : nous faisons de cette période d'incertitude une raison supplémentaire d'agir, d'innover et d'accélérer.

Mais une ambition n'a de valeur que si elle s'inscrit dans la durée et s'appuie sur des fondations solides. C'est pourquoi 2025 marque une étape décisive dans la manière dont nous pilotons nos engagements. Nous avons défini une politique de durabilité Groupe, validée par l'ensemble de notre Comité Exécutif, et mis en place un Comité de Durabilité réunissant tous les départements du Groupe. Nos engagements RSE ne sont plus seulement affirmés : ils sont gouvernés, mesurés et portés au plus haut niveau de l'entreprise. Cette dynamique collective nous donne les moyens de transformer nos convictions en résultats durables.

Fidèles à notre raison d'être, nous continuons de structurer cette démarche autour de nos trois piliers fondateurs : #OneCeva, #OneHealth et #OnePlanet. Ils donnent une direction claire à notre action et traduisent notre volonté d'avoir un impact concret, mesurable et utile — pour nos équipes, pour la santé, et pour la planète.

#OneCeva – Une entreprise qui grandit avec ses femmes et ses hommes

Chez Ceva, nous savons qu'il ne peut y avoir de performance durable sans engagement humain. En 2025, nous avons poursuivi nos efforts pour faire de notre entreprise un lieu où chacun peut grandir, contribuer et se projeter. Nous avons continué d'investir dans la sécurité, le développement et l'inclusion de tous nos collaborateurs, partout dans le monde. Nous avons notamment progressé de manière concrète sur le sujet du handicap, en renforçant nos politiques d'inclusion et en mobilisant plus largement nos managers et nos partenaires sociaux.

Ces avancées se construisent dans la durée, avec exigence et sincérité. Elles traduisent une conviction simple : la diversité n'est pas seulement une valeur, elle est une force pour penser plus juste, agir plus vite et aller plus loin. Nous voulons que chaque collaborateur, quels que soient son parcours, ses origines ou ses capacités, puisse trouver sa place chez Ceva, s'y épanouir et participer pleinement à notre mission commune. Notre nouveau siège social, Pulse, est une illustration concrète de cet engagement. Ce bâtiment a été conçu comme un lieu de partage qui pulse l'énergie de l'entreprise et des équipes, qui accueille chaque collaborateur quel que soit son lieu de rattachement, et qui favorise la collaboration. Ce lieu est également un sanctuaire de biodiversité où plus de 100 espèces sauvages ont été recensées, ce qui permet à nos équipes de garder une connexion avec la nature.

#OneHealth – Soigner l'animal, protéger l'Homme, préserver l'environnement

Notre mission va bien au-delà de la santé animale. Elle repose sur une conviction profonde : la santé de l'animal, de l'Homme et de l'environnement sont intimement liées. C'est tout le sens de l'approche « One Health », que nous faisons vivre chaque jour à travers notre recherche, nos produits et nos actions de terrain. En portant cette vision, nous affirmons aussi une certaine idée du progrès : une transformation utile, responsable et tournée vers le bien commun.

En 2025, cette vision s'est traduite par de nouvelles avancées concrètes. L'ouverture de Biogenovac, notre nouveau laboratoire de recherche, illustre

notre volonté d'investir dans la science de demain et de renforcer nos capacités d'innovation. Notre programme Rabies Free Streets, engagé dans la lutte contre la rage, témoigne de notre capacité à agir là où la santé publique mondiale en a le plus besoin. Ces initiatives, comme l'ensemble de nos investissements en R&D, répondent à une même exigence : innover avec intégrité, agir avec responsabilité et mettre la science au service d'un impact réel.

#OnePlanet – Une empreinte carbone qui recule, un modèle qui se transforme

Face à l'urgence climatique, les intentions ne suffisent plus : seuls les actes comptent. En 2025, notre empreinte carbone a reculé de manière significative. Les projets solaires déployés sur plusieurs de nos sites, notamment en Sicile et en France, le recours accru aux énergies renouvelables, ainsi que l'inauguration de notre nouveau siège Pulse, conçu pour être autonome en énergie, ne relèvent pas du symbole. Ils incarnent les premiers jalons d'une transformation profonde de notre modèle industriel et commercial.

Le chemin reste exigeant, et nous l'abordons avec lucidité. Mais la direction est claire, les objectifs sont fixés, les indicateurs sont suivis avec rigueur, et notre ambition demeure intacte : réduire de 30 % nos émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2030 en dépit de notre forte croissance. Agir pour la planète n'est pas une démarche périphérique. C'est une manière de rendre notre entreprise plus résiliente, plus responsable et plus forte pour les générations à venir.

2025 nous donne des raisons d'être confiants. Non pas parce que tout est accompli — loin de là. Mais parce que nous avons renforcé ce qui compte le plus : notre vision, notre gouvernance et notre capacité d'action collective. Nous avons les fondations, les talents et la détermination pour aller plus loin. Ensemble, avec la même exigence, la même énergie et la même volonté de contribuer utilement à la société de demain.

Marc Prikazsky

Président-Directeur Général - Ceva Santé Animale

FICHE D'IDENTITÉ CEVA

Créé en 1999

Siège à Libourne,
Nouvelle-Aquitaine

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

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

4 franchises : volaille, porc, ruminants et animaux de compagnie

47 pays

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

1,92 Md€

de chiffre d'affaires en 2025

**21 centres
de I&D**

**32 sites
de production**
répartis dans
le monde entier

+ de 7 000

employés dans le monde,
dont **46,5 % de femmes**



NOTRE STRATÉGIE RSE

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

L'ensemble des salariés de Ceva ont été consultés dans le cadre de l'enquête We Share, dont l'objectif est de mesurer le niveau d'engagement des salariés. Des ateliers virtuels et présentiels ont également été organisés avec des groupes de salariés ciblés. Notre raison d'être reflète ce que Ceva est réellement, ce qui nous différencie des autres entreprises.

Pour donner à cette ambition un cadre structuré et pérenne, Ceva a franchi en 2025 une étape décisive dans la structuration de sa démarche de durabilité. Fin 2024, un poste de Global Sustainability Manager a été créé au sein du Groupe, témoignant de la volonté de Ceva de professionnaliser et d'accélérer son engagement en matière de durabilité.

S'appuyant sur cette nouvelle ressource dédiée, une Politique de Durabilité Groupe a été formalisée et validée par le Comité Exécutif en 2025. Ce document fondateur définit les ambitions, les priorités et les engagements de Ceva en matière environnementale, sociale et de gouvernance, en cohérence avec les trois piliers #OneCeva, #OneHealth et #OnePlanet qui structurent notre démarche RSE.



*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

#OneCeva	Thématiques	Enjeux	Indicateurs
	Développement des compétences	Aligner la définition des métiers, la gestion des carrières et des compétences; Favoriser la formation professionnelle.	Taux de rotation du personnel (sur démission) % 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 et réduire le nombre d'accidents sur le lieu 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 Distribution femmes/hommes par âge, par pays Existence de congés familiaux par pays
	Éthique des affaires	Détecter et prévenir des actes contraires à l'éthique des affaires.	% d'employés assignés formés au module The ABCs of Anti-Bribery and Anti-Corruption % d'employés assignés formés au module Prevention of Money Laundering and Funding Terrorism % d'employés assignés formés au module Compliance Basics % d'employés formés à la Compliance awareness campaign
	Données personnelles	Assurer la protection des données personnelles et détecter les manquements.	% 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 Politique sur le Bien-être animal % des sites Ceva audités sur le respect de la politique 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.	% 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 ; Réduire les émissions de CO2.	Électricité consommée (MWh) Sources fixes fossiles de combustion (MWh PCS) Vapeur externe consommée (MWh) Biomasse (MWh) Eau consommée (m³) 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) (t CO ₂ eq) % déchets recyclés % déchets enfouis % déchets incinérés % déchets autres Intensité de la consommation d'eau (m³/M€) Intensité CO ₂ (tCO ₂ /M€) Intensité énergétique (MWh/M€)
	Achats responsables	S'assurer que les 10 engagements de la Charte soient bien appliqués dans les process Achats.	% achats nationaux réalisés en 2025 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 et Communication, en charge de cette thématique au sein de l'entreprise. En 2020, nous avons créé un comité d'Éthique et de bien-être animal et nommé des responsables régionaux du bien-être animal. Constitué en 2021,

le comité Sourcing Stratégique s'assure du caractère responsable des choix d'approvisionnement de Ceva. En 2025, Ceva a renforcé sa gouvernance de la durabilité par la création d'un Comité de Durabilité Groupe, instance transversale dédiée au pilotage et au suivi des engagements RSE à l'échelle du Groupe.

Le comité se réunit tous les deux mois et rassemble des représentants des principales directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe :



Marc Prikazsky
Président Directeur Général

Président



Géraldine Kutas
EVP, Directrice Corporate affairs & Communication

Sponsor



Ariane Van-Ghelue
Responsable corporate du développement durable

Secrétaire générale



Pascal Anjot
EVP, Directeur Innovation & Développement

Bien-être animal et I&D



Christophe Bailet
EVP, Directeur financier

Finance, Achats et IT



Véronique Kodjo
EVP, Directrice industriel

GMSQ



Ferhat Zatsan
Vice-président senior des opérations industrielles internationales

GMSQ



Christophe Dehondt
Directeur HSE groupe

GMSQ



Cindy Bosman
Directrice Supply Chain

Supply Chain



Nicolas Beaujard
Directeur Rémunérations & avantages sociaux, organisation et technologies RH

Ressources Humaines



Emilie Barrail
Responsable communication externe

Communication



Joséphine Farcot
Juriste compliance

Compliance



Oleksiy Nagornyy
Directeur Filiale France

Commercial

Des experts internes sont également invités en fonction des sujets traités lors de chaque réunion. Ce comité constitue le principal organe de pilotage de la Politique de Durabilité validée en 2025, garantissant

l'ancrage opérationnel des engagements RSE de Ceva et la cohérence de leur mise en œuvre à travers l'ensemble des directions du Groupe.

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE CEVA

Nos atouts

Abondance et diversité des talents

plus de **7000** collaborateurs
dont **46,5 %** de femmes

- Industriel : 40,8 %
- I&D : 8,7 %
- Commercial : 39,0 %
- Autres : 11,5 %

Force d'innovation et d'industrialisation

21 sites de I&D ¹

175,1 M€ investis en I&D en 2025

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 Md€ d'achats réalisés en 2025 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 (volaille, animaux de
compagnie, porc, ruminants).



CA 2025 : 1,92 Md€

Présence commerciale dans **110** pays

Performance RSE

86,4 % d'égalité salariale hommes-femmes ⁴

93,3 % d'employés ont suivi une formation
en 2025

241,6 MT CO₂ eq émissions de GES scopes
1, 2 (market based) 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**

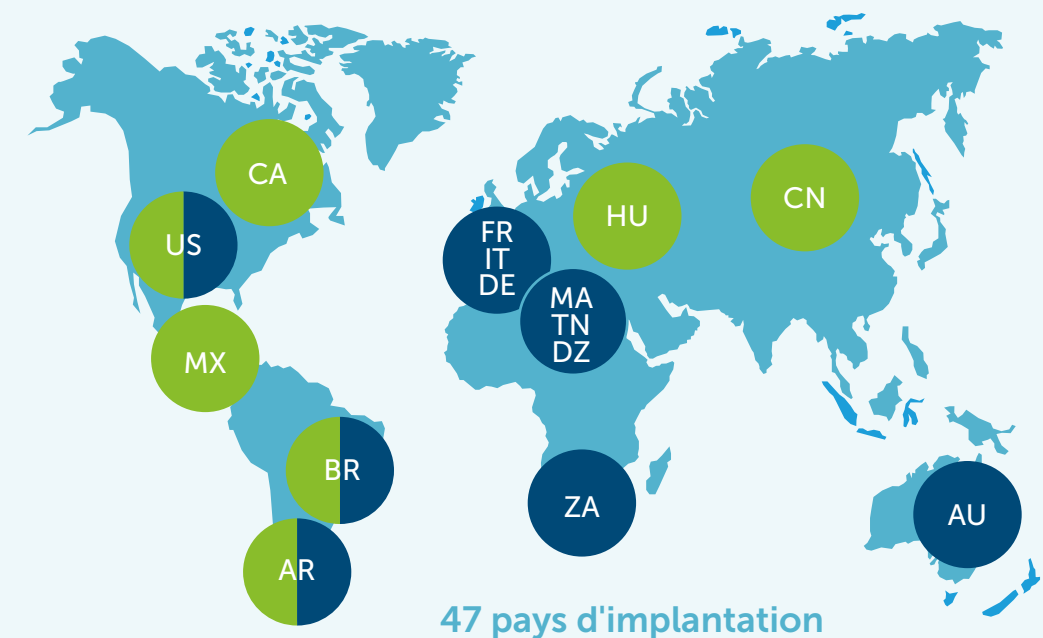
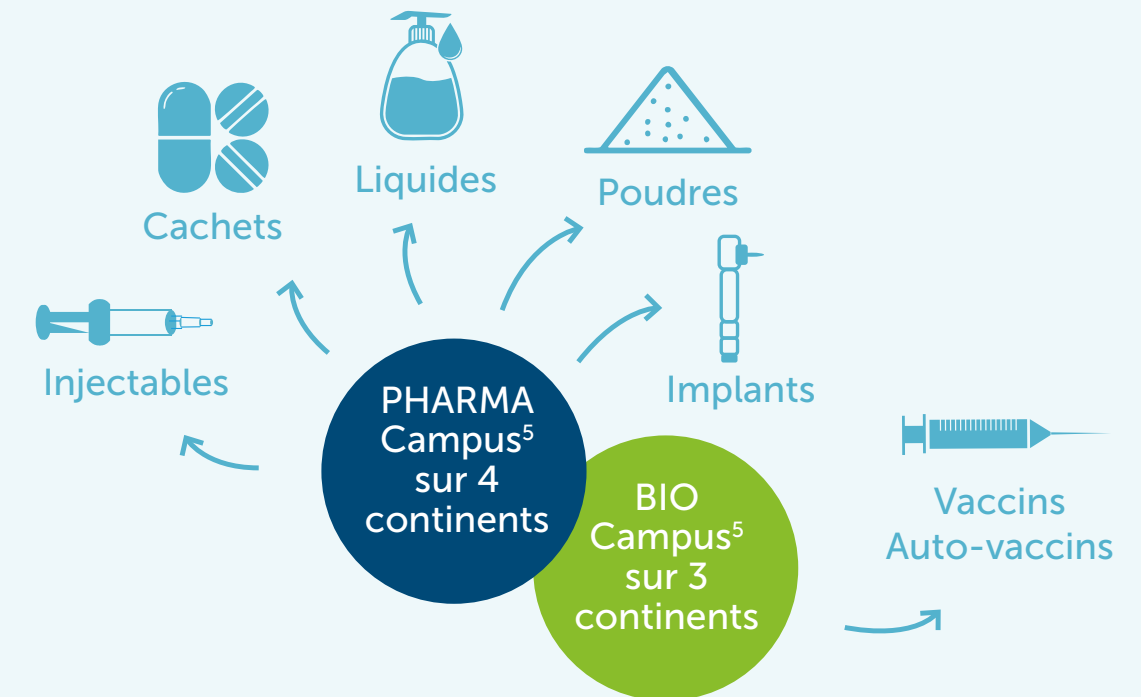
¹ hors CRO (Contract Research Organization) partenaires

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

³ hors acquisitions d'usines

⁴ sur la base du ratio d'écart salarial ajusté, calculé selon la méthodologie interne Ceva

LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE CEVA



47 pays d'implantation

⁵ Campus : site concentrant à la fois des activités de I&D et de production.

Faits marquants 2025

#ONE CEVA

- › We are #OneCeva
- › One Ceva Life 2025
- › Ceva Graduate Program

#ONE HEALTH

- › Biogenovac
- › BoviSensor
- › Rabies Free Streets

#ONE PLANET

- › PULSE, notre nouveau siège
- › Décarbonation
- › Préservation de la biodiversité

PANORAMA DES FAITS MARQUANTS 2025



#1 - « We are #OneCeva » : notre nouvelle marque employeur

En 2025, Ceva a dévoilé sa nouvelle marque employeur, fruit d'un effort collectif exceptionnel à l'échelle de l'entreprise. Construite selon une approche collaborative et internationale - 75 entretiens de collaborateurs issus de fonctions et de pays variés, des groupes expérimentiels avec des nouvelles recrues dans plusieurs régions, et des contributions du top management - cette marque reflète fidèlement notre ADN, notre culture et le vécu de nos équipes. Conçue pour renforcer notre attractivité mondiale, améliorer la rétention des talents et célébrer notre culture singulière, elle marque une étape importante dans la construction d'un environnement de travail inspirant, animé par la passion et l'engagement de nos équipes.



#2 - One Ceva Life 2025 : se retrouver et célébrer ensemble

En juillet, nous avons organisé la 5^e édition de One Ceva Life, notre événement annuel incontournable. Ce moment fort a une nouvelle fois réuni la communauté #OneCeva autour d'une occasion à la fois informative, fédératrice et festive.

Notre PDG Marc Prikazsky a présenté les résultats du premier semestre en webcast. Notre nouveau siège social, tout juste inauguré, a accueilli ses occupants dans l'amphithéâtre pour le webcast. Les sites de l'ouest de la France ont également participé à l'esprit One Ceva Life.

La 5^e édition a aussi été l'occasion de présenter un nouveau chapitre de « Destination Ceva France », mettant en lumière les synergies entre nos campus de Laval et Loudéac.

À l'international, nos collègues hongrois ont donné le coup d'envoi quelques jours plus tôt, avec un après-midi et une soirée sur le thème « Ceva et les animaux », célébrant nos actions en faveur du bien-être animal.



#3 - Ceva Graduate Program : focus sur notre 1^{re} promotion



Lancé en décembre 2024, le Ceva Graduate Program est un programme de développement accéléré sur 2 ans destiné à de jeunes diplômés issus d'universités partenaires ou du programme VIE. La 1^{re} promotion bénéficie de missions ambitieuses en France et à l'international, d'un accompagnement individualisé, d'une immersion à 360° dans notre chaîne de valeur et d'une exposition réelle à notre leadership. L'objectif : offrir une expérience riche et variée à l'échelle mondiale, et permettre à ces talents de développer les 5 qualités essentielles chez Ceva : ambition, courage, pragmatisme, ouverture & respect, agilité.

#1 - Biogenovac : une nouvelle plateforme génomique pour accélérer la lutte contre les maladies animales émergentes.

En février 2025, Ceva a renforcé son leadership en matière d'innovation en santé animale avec l'inauguration de Biogenovac, un laboratoire de recherche génomique de pointe à Beaucouzé, en France. Cofinancé par le plan de relance du gouvernement français et la Région Pays de la Loire, cette nouvelle plateforme renforce la capacité de Ceva à anticiper l'évolution des souches virales et à développer des vaccins de nouvelle génération capables de répondre rapidement aux menaces infectieuses émergentes.

Équipé de technologies de séquençage à haut débit et d'un hub de bio-informatique centralisé, Biogenovac soutient la conception de vaccins nucléotidiques hautement ciblés,

dotés d'une meilleure couverture et d'une plus grande efficacité. Cet investissement reflète l'engagement de longue date de Ceva en faveur de l'approche One Health, de la souveraineté sanitaire mondiale et de la protection du cheptel contre les épizooties émergentes.



#2 - BoviSensor : une application scientifique de détection de la douleur chez les bovins

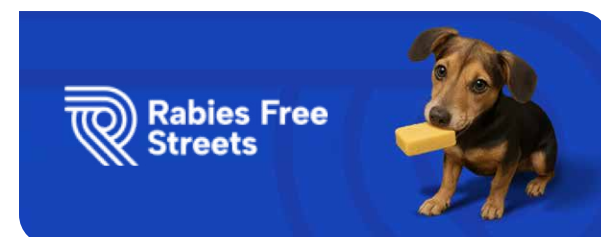
En 2025, Ceva a renforcé sa contribution au bien-être animal avec le développement de BoviSensor, une application mobile gratuite conçue pour aider les éleveurs et les vétérinaires à détecter et gérer objectivement la douleur chez les bovins. Développé par l'équipe Ruminants de Ceva en collaboration avec l'école vétérinaire Oniris de Nantes et un panel de praticiens experts, l'outil traduit l'expertise vétérinaire spécialisée en grilles d'évaluation scientifiquement validées.

En sélectionnant les comportements observés, les utilisateurs obtiennent un score de douleur objectif, des recommandations adaptées et la possibilité de générer des rapports partagés.

Ce projet transversal, mobilisant les équipes R&D, marketing, digital et des partenaires académiques, a été récompensé par la 3^e place aux Purpose Awards (catégorie One Health) lors de la convention Pulse the Future en octobre 2025.

#3 - Lancement du programme « Rabies Free Streets »

En septembre 2025, Ceva a renforcé son engagement en faveur de l'approche One Health avec le lancement de la campagne « Rabies Free Streets », dévoilée à l'occasion de la Journée mondiale contre la rage.



S'appuyant sur des décennies d'expérience dans le soutien aux programmes de lutte contre la rage dans la faune sauvage en Amérique du Nord et en Europe, cette initiative marque une étape décisive vers l'élimination de la rage humaine transmise par le chien, en ligne avec l'objectif mondial Zero by 30.

Au cœur du programme : Rabitec, le vaccin oral antirabique de Ceva spécialement conçu pour les chiens errants dans les zones endémiques. Facile à administrer et conférant une immunité durable en une seule dose, Rabitec est une solution sûre, conforme aux exigences de l'OMS et de l'OMSA, homologuée par l'Agence européenne des médicaments.

#1 - PULSE : notre nouveau siège, incarnation des ambitions durables et entrepreneuriales de Ceva

Le 4 juillet 2025, Ceva a inauguré son nouveau siège social, PULSE. Ce projet, inscrit dans l'initiative #OnePlanet de Ceva, illustre l'engagement du Groupe en faveur de la biodiversité et de l'équilibre environnemental. Conçu pour refléter le logo de Ceva, le bâtiment adopte une forme arborescente, avec une toiture végétalisée de 1 300 m², s'intégrant harmonieusement dans le paysage comme un véritable refuge pour la biodiversité.

Le site, en cours de certification BREEAM « Very Good », se distingue par sa pleine autonomie énergétique, assurée par des systèmes géothermiques et 4 500 m² de panneaux solaires installés sur l'ombrière de parking, couvrant l'intégralité de ses besoins en électricité. Au-delà de son impact environnemental, le projet a été conçu de manière collaborative avec les collaborateurs, via des ateliers de co-conception, pour créer un environnement aligné sur leurs attentes.



#2 - Préservation de la biodiversité : un engagement porté par les collaborateurs du campus de Juatuba

Le campus Ceva de Juatuba, au Brésil, illustre notre engagement en faveur de la responsabilité environnementale. Le site comprend 12 000 m² de terrain protégé où plus de 40 espèces endémiques ont déjà été recensées. La préservation de l'environnement fait naturellement partie du quotidien de nos équipes,

soutenue par un groupe de collaborateurs bénévoles passionnés qui travaillent activement à la protection de la biodiversité locale, au travers de sessions de formation avec un biologiste spécialiste et d'inventaires des espèces présentes sur le site.

#3 - Décarbonation : une étape clé avec la mise en service de la centrale solaire de Porto Empedocle



En 2025, une étape majeure de notre stratégie de décarbonation a été franchie avec la mise en service d'un nouveau système photovoltaïque sur notre site de Porto Empedocle, en Sicile. D'une puissance de 700 kWp, cette installation couvre au moins 30 % des besoins énergétiques du site et réduit ses émissions de CO₂ de 20 %, renforçant notre autonomie énergétique grâce à une production locale et renouvelable. Ce projet démontre notre capacité à relever des défis techniques complexes tout en générant une valeur durable à long terme.

#OneCeva



Chez Ceva, nos engagements prennent corps au quotidien à travers des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, permettant à tous de bénéficier des mêmes perspectives de développement.

David Derain,
Directeur Ressources Humaines Groupe

#OneCeva

AGIR AVEC ET POUR NOS COLLABORATEURS

Développer l'autonomie et la responsabilité pour accompagner la croissance de nos équipes

L'engagement de nos collaborateurs, leur esprit d'initiative et notre capacité à concevoir des solutions adaptées aux besoins de nos clients constituent des leviers de différenciation majeurs sur notre marché. Ces éléments structurants de notre identité soutiennent durablement l'ambition de croissance du Groupe.

Chez Ceva, dirigeants et managers jouent un rôle clé dans le développement des compétences et l'élargissement des responsabilités de chacun. Leur engagement contribue à renforcer la fidélisation de nos collaborateurs et l'attractivité du Groupe.

Les parcours de développement individuels participent ainsi à la progression collective de nos équipes. En parallèle, nos familles métier évoluent afin d'intégrer le développement des compétences et la capacité des collaborateurs à répondre à un niveau d'exigence toujours plus élevé au service de la performance de Ceva.

1 / Favoriser le développement des compétences et l'évolution professionnelle de nos équipes

Au cœur de la culture du Groupe, le développement des compétences et des parcours professionnels s'inscrit dans une approche individualisée. Pendant l'entretien annuel de maîtrise du poste, chaque collaborateur élabore, en concertation avec son manager, un plan de développement personnalisé. Celui-ci prend en compte les responsabilités exercées, les compétences détenues, les besoins de développement identifiés ainsi que les aspirations professionnelles. En 2025, 84,9 % des collaborateurs ont bénéficié de cet entretien annuel.

S'appuyant sur cette dynamique, Ceva élargira à compter de 2026 ces échanges au développement de carrière, afin d'alimenter les comités dédiés à la promotion des mobilités professionnelles et géographiques.

Au-delà de ces temps structurants, Ceva encourage tout au long de l'année un dialogue régulier et continu entre managers et collaborateurs. Ces échanges visent à accompagner la mise en œuvre des compétences requises et à identifier, le cas échéant, les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions principales.

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

S'appuyant sur une vision stratégique et prospective des métiers, la Direction des Ressources Humaines identifie les compétences techniques et comportementales nécessaires au développement de Ceva à moyen et long terme. Les métiers évoluant en permanence sur le marché, le Groupe anticipe ces transformations afin de maintenir sa compétitivité et d'adapter les compétences de ses collaborateurs en conséquence. À ce titre, 95,8 % de nos 24 familles d'emploi ont développé des formations spécifiques à leur périmètre. Les programmes de développement des compétences et les plans de formation contribuent ainsi à l'anticipation des évolutions stratégiques du Groupe.

La consolidation des entretiens individuels annuels constitue un levier clé pour identifier les talents et les compétences de chaque collaborateur, et leur proposer des perspectives d'évolution adaptées. La Direction des Ressources Humaines élabore des plans de développement individualisés pour les talents émergents, les hauts potentiels ainsi que les successeurs des postes clés ou critiques.

En 2025, l'analyse des compétences des salariés cadres et de certains non-cadres, ainsi que de leur potentiel de développement, a été examinée dans le cadre d'un comité carrière, dans l'objectif de favoriser et d'accélérer les mobilités, tant au sein d'un même métier qu'entre différents métiers.

Soutenir la formation continue des salariés

En 2025, de nouveaux parcours de formation sont venus enrichir la « Ceva University », bibliothèque de formations pour chaque famille métier. Ces parcours ont été majoritairement revus en 2025 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, 93,3 % de nos salariés ont ainsi été formés cette année, dans le cadre de ces parcours ou d'apports externes.

2 / Indicateurs de performance - Développement des compétences

	2023	2024	2025
Taux de rotation du personnel (sur démission)	5,25 %	5,70 %	5,40 %
% d'employés ayant reçu une formation durant l'année	94 %	95 %	93,30 %
% d'évaluation des compétences effectuée	97,06 %	94,10 %	85 %*

* La méthode de calcul a été modifiée en 2025 afin de synchroniser l'année de l'évaluation des compétences avec les effectifs de cette même année. Sont exclus du calcul les employés ayant moins d'un mois d'ancienneté au 31/12/2025

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.



Échanger régulièrement
avec nos partenaires
sociaux

Chez Ceva, le dialogue social repose sur un échange constructif, orienté vers des solutions pragmatiques et adaptées à nos différents contextes. Dans la continuité des actions déjà engagées, et afin de maintenir un dialogue social de qualité- véritable levier de performance collective et individuelle - le Groupe s'attache à accompagner le développement de ses partenaires sociaux. Plus largement, Ceva respecte la liberté d'association et reconnaît le droit à la négociation collective sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, tant en interne qu'auprès de ses fournisseurs.

La direction des Ressources Humaines Groupe s'assure, d'une part, du respect des obligations légales en matière de représentation des salariés et, d'autre part, de la consultation ou de l'information des représentants sur les sujets « Corporate » (qualité de vie au travail, télétravail, couverture santé...). Lorsqu'il n'existe pas de représentation, la direction des Ressources Humaines invite les relais RH locaux à échanger avec les managers et les salariés sur les priorités.

Dans l'ensemble des pays où Ceva opère, le dialogue social aborde à minima les enjeux liés au bien-être au travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, au développement des compétences ainsi qu'à la santé et à la sécurité.

Inscrite dans le long terme, cette démarche se traduit par une couverture étendue : 75,9 % des collaborateurs sont

représentés par des délégués syndicaux ou des représentants du personnel, ou relèvent d'une convention collective.

Largement déployé, ce dialogue s'inscrit dans la durée et accompagne les transformations globales du Groupe.

Dans cette continuité, les entités ont engagé ou approfondi des travaux de fond, par exemple :

- La mise en place d'une politique relative à l'inclusion et la diversité en France, principalement axée sur le handicap.
- La formalisation des pratiques de télétravail en Argentine, Brésil et Turquie.
- La mise en place de politiques relatives à la flexibilité du temps de travail en Allemagne, Canada et Chine.
- L'harmonisation des couvertures sociales, notamment santé, en Égypte, Maroc, Afrique du Sud et USA.

La participation à l'enquête mondiale relative à la qualité de vie au travail menée par Ceva en 2025 a été de 86 %, illustrant la mobilisation des collaborateurs pour poursuivre, en concertation avec les managers, le déploiement et l'enrichissement des plans d'action initiés en 2024 dans l'ensemble des pays du Groupe.

Indicateurs de performance - Dialogue social

	2022	2023	2024	2025
Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel, syndicaux ou par une convention collective*	69,1 %	73,9 %	76,8 %	75,9 %

* 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, demeurent des exigences majeures pour le Groupe et s'inscrivent pleinement au cœur de nos pratiques. Cette politique s'intègre dans la démarche RSE du Groupe et se décline concrètement dans la feuille de route HSE, portée sur chaque campus sous la responsabilité des Responsables de Campus et des Responsables HSE.

La feuille de route HSE repose sur 5 piliers principaux :

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

1 / Leadership et gouvernance

Les programmes HSE s'appliquent à l'ensemble de nos activités, de l'I&D aux activités de vente. Regroupant les responsables HSE de l'ensemble des sites, la communauté HSE se réunit mensuellement sous le pilotage de la direction HSE Groupe. Des réunions de suivi trimestrielles impliquant des membres du COMEX complètent ce dispositif de gouvernance.

À ce titre, les principaux dispositifs déployés depuis 2023-2024 sont restés pleinement actifs en 2025 :

- **Plan de communication HSE** : poursuite des alertes HSE, communication de la politique sur l'intranet, EHS Awards et actions de sensibilisation menées sur les sites.

- **Plan de formation HSE** : maintien d'un plan de formation structuré par pilier, adapté aux fonctions et responsabilités des collaborateurs.
- **Programme d'audit réglementaire HSE** : mené par un expert indépendant, ce programme s'est poursuivi en 2025 avec sept sites audités.
- **Programme d'analyse des risques** : actualisé chaque année, déployé sur l'ensemble de nos sites et campus.

2 / Santé au travail

Différents outils et actions sont déployés afin de préserver la santé de nos collaborateurs : dispositifs de protection sociale, mesures de prévention, examens médicaux périodiques, études ergonomiques des postes de travail et prévention de la pénibilité.

La prévention du risque chimique s'est poursuivie en 2025, notamment au travers de l'inventaire des produits présents sur site, de l'identification des risques, de la formation des salariés et du déploiement en France d'une base de données commune regroupant les fiches de données de sécurité des sites.

Des dispositifs de prévention et d'accompagnement sont également maintenus afin de lutter contre le harcèlement, les discriminations, la violence au travail et les risques psychosociaux.

3 / Sécurité

Afin de prévenir les accidents du travail, plusieurs dispositifs ont continué à être déployés en 2025 :

- **Déclaration des situations dangereuses :**

Ce programme vise à identifier et faire remonter les situations dangereuses avant qu'un accident ne se produise. En 2025, cette dynamique a été poursuivie et renforcée sur certains sites au travers de temps d'arrêt dédiés.

- **Déploiement du réseau des ambassadeurs HSE :**

Ce réseau continue à soutenir la culture sécurité sur les sites.

- **Sécurité routière :**

Des actions de sensibilisation et de formation sont maintenues afin de renforcer la prévention du risque routier.



Focus Safety Date : l'événement mondial « Rendez-vous avec la sécurité », lancé en 2023, a été poursuivi en 2025 avec un accent particulier sur l'importance d'oser dire et d'oser prévenir lorsqu'une situation à risque est identifiée.



4 / Indicateurs de performance - Santé et Sécurité

	2022	2023	2024	2025
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	4,50	4,16	2,70	3,60
Taux de gravité des accidents du travail (TG)	0,04	0,06	0,10	0,14
Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt (TF2)	6,50	6,27	4,01	4,70
Nombre de situations dangereuses par an par employé (CU) - GMSQ*	NA	1,17	1,58	2,42
Taux de clôture des situations dangereuses	NA	78 %	84 %	87 %
Nombre d'accidents mortels	NA	2	0	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.

À périmètre constant, on observe entre 2024 et 2025 une hausse du TF1 (+0,90 point) ainsi qu'une hausse du TF2 (+0,69 point). Le taux de gravité a également augmenté, passant de 0,10 à 0,14. Le programme « situation dangereuse » continue de montrer une forte dynamique, avec 2,42 situations déclarées par an et par salarié pour la population GMSQ, ainsi qu'un taux de clôture de 87 %, en progression par rapport à 2024.



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.

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 - ne soit en aucun cas influencé par des critères discriminants.

En 2025, les sept 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. Notre formation e-learning a été enrichie. Au global, 78,8 % de nos collaborateurs ont suivi la formation sur la politique de non-discrimination et de non-harcèlement de Ceva.

Le
HANDICAP
Chez Ceva

Ceva s'engage sur le thème du handicap

En 2025, Ceva a poursuivi les engagements pris depuis 2023 et 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 % en 2023 à 2,6 % en 2024 et 3,1 % en 2025 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.

Dans cette même dynamique, l'Italie est passée de 4,4 % à 6,4 % de personnes en situation de handicap entre 2024 et 2025, la Pologne de 0 % à 2,4 % et le Royaume-Uni de 0 % à 4,4 %.

Égalité professionnelle
femmes-hommes

En 2025, 86,4 % des femmes bénéficient d'un salaire comparable à celui de leurs homologues masculins à poste et pays équivalents, un ratio en progression constante depuis 2022 (81,9 %). L'écart salarial global mesuré entre la moyenne des salaires des hommes et celle des femmes, toutes qualifications et tous pays confondus, est de 46,3 %. Ce chiffre, qui ne tient pas compte des différences de postes occupés ni du poids de chaque pays, reflète avant tout des

déséquilibres structurels dans la répartition des responsabilités entre femmes et hommes à l'échelle mondiale.

Il constitue un chantier de moyen terme que nous assumons pleinement, et qui guide notre politique active de mixité dans l'encadrement (42,9 % de femmes en 2025) et parmi nos dirigeants et dirigeantes.

	2022	2023	2024	2025
Proportion de femmes parmi l'effectif	45,90 %	45,10 %	46,70 %	46,45 %
Proportion d'hommes parmi l'effectif	54,10 %	54,90 %	53,30 %	53,52 %
Mixité dans l'encadrement (% femmes)	40,1 %	41,2 %	42,5 %	42,9 %
Mixité des dirigeants (% femmes)	20,8 % (F) 79,2 % (H)	22,1 % (F) 77,9 % (H)	24,1 % (F) 75,9 % (H)	22,6 % (F) 77,4 % (H)
% de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage)	98,1 %	99,6 %	99,7 %	99,7 %
% d'employés formés à la formation « Discrimination et Harcèlement »	90,0 %	91,9 %	79,6 %	78,8 %
% de salariés en situation de handicap	1,40 %	1,60 %	2,04 %	2,25 %
Ratio de salariés femmes dont l'écart de salaire est inférieur à 10 % avec les hommes*	81,90 %	83,30 %	84,80 %	86,41 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes ⁽¹⁾ Calcul : (moyenne des salaires des hommes – moyenne des salaires des femmes) / moyenne des salaires des femmes.	NA	NA	NA	46,3 %
Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays	NA	5,50 %	5,10 %	4,94 % ⁽²⁾
Distribution femmes/hommes par âge, par pays	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)	29,40 % de salariés ont entre 18 et 35 ans (49,60 % F, 50,40 % H) 58,20 % de plus de 35 ans (46,50 % F, 53,50 % H) 12,40 % de plus de 55 ans (40,60 % F, 59,40 % H)	27,70 % de salariés ont entre 18 et 35 ans (49,40 % F, 50,60 % H), 48,30 % ont entre 36 et 50 ans 24 % ont plus de 50 ans.
Existence de congés familiaux par pays	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 %	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 99,1 % et homme 90,1 % • Congé paternité 90,1 % • Mariage : 91,1 % • Maladie des enfants : 85,5 % • Aidants : 47,1 %

* Ce ratio consolide les écarts positifs, c'est-à-dire que sont également incluses les femmes par tranches et par pays qui ont un meilleur salaire moyen que les hommes.
Il exclut les salariés en mobilité internationale rémunérés dans une devise différente de celle de leur pays de rattachement.

(1) Ce mode de calcul ne pondère pas les moyennes en fonction du nombre de femmes et d'hommes par pays ; il attribue donc un poids identique à chaque pays, indépendamment de sa taille.

(2) Le nombre de salaires total diffère de l'effectif total du groupe au 31/12/2025, du fait d'une extraction réalisée en avril, sans impact majeur sur le résultat, puisqu'aucune campagne de revalorisation salariale significative n'a eu lieu entre décembre et avril.

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 conformité », et sur les politiques et procédures associées.

Depuis 2021, le Comité Compliance, composé des représentants éthique et conformité locaux, se réunit chaque mois. Un réseau de « Compliance Sponsors » a également été mis en place dans chaque filiale et département du Groupe.

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, 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.

Rédigé en 2018, le Code d'éthique a fait l'objet d'une mise à jour initiée en 2024 et poursuivie en 2025, afin d'y intégrer les nouvelles obligations légales, de moderniser sa présentation et d'enrichir son contenu (responsabilité sociale, mises en situation). La mise à jour du Code sera communiquée en 2026 aux employés.

Concomitamment, les Principes d'éthique et conformité du Groupe Ceva applicables aux partenaires commerciaux ont été mis à jour en 2025 afin de renforcer les principes applicables aux tiers et d'intégrer de nouvelles thématiques (achats responsables, conflits d'intérêts, etc.).

Conformément à la réglementation des sanctions internationales et de la lutte contre la corruption, un process de vérification de tout nouveau client export est en place depuis 2022. Depuis 2025, les filiales qui exportent dans des pays non à risque sont également intégrées dans ce process.

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

Depuis 2022, Ceva déploie une Campagne de sensibilisation sur le programme Éthique et conformité à l'ensemble de ses collaborateurs, traduite en 23 langues. En mars 2025, une nouvelle campagne de formations a été déployée avec la sélection de trois nouveaux modules, plus interactifs, plus modernes et plus courts :

- The ABC of Corruption ;
- Compliance basics ;
- Prevention of Money Laundering.

Ceva forme ses cadres dirigeants et ses collaborateurs les plus exposés au risque compliance (grades Hay 16 et au-dessus). En 2025, de nouvelles formations ont été mises en place en remplacement des anciennes. **L'objectif est fixé à 90 % d'employés formés.**



Pour prévenir les risques, cartographier, signaler et enquêter

À partir d'une cartographie des principaux risques de corruption et de trafic d'influence, des plans d'action ont été définis pour les activités et procédures les plus à risque. Notre système d'alerte permet d'enquêter, de manière confidentielle et anonyme, sur les comportements contraires à nos règles d'éthique et de conformité.

Indicateurs de performance - Éthique des affaires

	2022	2023	2024	2025
% d'employés assignés* formés au module « The ABCs of Anti-Bribery and Anti-Corruption »	74 %	82 %	85 %	84 %
% d'employés assignés formés au module « Prevention of Money Laundering and Funding Terrorism »	72 %	81 %	79 %	83 %
% d'employés assignés formés au module « Compliance Basics »	69 %	77 %	79 %	80 %
% d'employés formés à la « Compliance Awareness Campaign »	70 %	85 %	87 %	88 %

* « 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) déclaré auprès de la Cnil, coordonnant les actions de mise en conformité au niveau international ;
- **Inscription dans le Code d'éthique et de bonne conduite** des obligations relatives à la confidentialité des données et à la sécurité informatique ;
- **Publication de politiques de confidentialité** sur le site internet institutionnel et les autres sites du Groupe ;
- **Procédures et lignes directrices internes** accessibles à tous (violations de données, gestion des exercices de droits...) ;
- **Sensibilisation obligatoire au RGPD** pour chaque nouveau collaborateur dès son arrivée.

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 le recensement des traitements de données personnelles ;
- La mise à jour des procédures et lignes directrices existantes ;
- Le renforcement du réseau de DPO et Privacy Champions locaux ;
- Des sensibilisations générales ou ciblées auprès des différents services du Groupe.



Indicateurs de performance - Données personnelles

	2023	2024	2025
% d'employés assignés ayant réalisé et validé la formation RGPD*	89 % (pop. RH)	74 %	74 %

* 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.



#ne Health



LUTTER CONTRE L'ANTIBIORÉSISTANCE

Pour éviter les risques de développement d'une antibiorésistance chez les animaux comme chez les humains, notre Groupe respecte 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 (« Éviter »). Parmi nos ventes d'antibiotiques, la catégorie B (« Restreindre ») ne concerne que 10,1 % des ventes, la catégorie C (« Attention ») environ 53,8 % et la catégorie D (« Prudence ») 36,1 %. Ainsi, les molécules de 1re et 2e intention (Catégories C et D) représentent une vaste majorité des ventes de Ceva.

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

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

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

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

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

- En Europe avec l'appât oral traditionnel pour le renard (les renards sont les principaux hôtes de la rage en Europe) ;
- En Amérique du Nord, avec les nouveaux appâts pour rats laveurs et mouffette ;
- 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.



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

Le respect du bien-être animal est porté au comité exécutif par la Directrice du groupe Corporate Affairs et Communication. En 2020, Ceva a nommé des responsables régionaux du bien-être animal, chargés d'améliorer continuellement les conditions de vie des animaux et de veiller au bon déroulement des contrôles éthiques. Ces responsables font partie du Comité

d'Éthique et de Bien-être animal du Groupe, créé la même année et qui se réunit chaque année depuis 2021.

En 2025, la Politique bien-être animal est venue consolider le cadre de gouvernance existant et accompagner les travaux du Comité dans l'examen des projets et le suivi des actions d'amélioration continue.

Limiter le recours aux animaux de laboratoire

Les vaccins et médicaments que Ceva développe visent à protéger et soigner tous les animaux. Le développement de ces solutions nécessite des études avec des animaux de laboratoire, imposées par la réglementation. Ceva respecte strictement la règle des 3R- Remplacer, Réduire, Raffiner :

- **REPLACER** : utiliser des méthodes alternatives reconnues aux tests sur les animaux lorsque la réglementation le permet ;
- **RÉDUIRE** : limiter le nombre d'animaux utilisés et le nombre d'études réalisées ;
- **RAFFINER** : améliorer continuellement les procédures concernant les animaux et identifier les points limites.

Ceva est membre de HealthforAnimals, Animalhealth Europe et du SIMV. En 2021, Ceva a intégré la Task Force 3Rs de Health for Animals. En 2025, Ceva a poursuivi sa participation active aux travaux collectifs menés au sein des Task Forces 3Rs internationales, contribuant aux échanges scientifiques et réglementaires visant à favoriser le recours à des méthodes alternatives. Des audits internes des sites hébergeant des animaux sont menés chaque année. Conformément au programme d'audit « Bien-être animal » établi en 2023, des audits conjoints Assurance Qualité et Bien-être animal sont réalisés depuis 2024.



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

//

« Chez Ceva, le bien-être animal est une priorité structurante : il oriente nos pratiques et nos choix, avec l'objectif constant d'améliorer la vie des animaux et de contribuer à une santé globale responsable. »

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. Ceva s'est dotée depuis 2022 d'une Charte Ceva sur le soin et le bien-être des animaux, mise à jour régulièrement et applicable à l'ensemble des filiales du Groupe. Une nouvelle Politique bien-être animal, validée par le Comité exécutif fin 2024, est applicable depuis le 1er janvier 2025. En 2025, cette politique a constitué un cadre de référence commun pour l'ensemble des activités

du Groupe impliquant des animaux, venant renforcer et structurer les engagements déjà portés par la Charte.

Fin 2025, la formation sur l'application de la Charte a été mise à jour et étendue à tous les collaborateurs de la R&D. De plus, une formation pour expliquer le recours aux animaux chez Ceva a été mise à disposition pour l'ensemble des salariés du Groupe.

Indicateurs de performance - Bien-être animal

	2022	2023	2024	2025
% de salariés assignés ayant réalisé la formation de l'application de la Politique sur le Bien-être animal	86 %	93 %	93 %	95 %
% des sites Ceva audités sur le respect de la politique Bien-être animal*	NA	NA	NA	89 % (8/9)

* Nouvel indicateur 2025



Une politique Qualité documentée et des données sécurisées

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

En 2025, un changement majeur est intervenu dans la Direction Qualité Groupe, par la promotion d'Alberto Duran au poste de VP Qualité and Accélération en octobre 2025. Cette promotion vise à renforcer les synergies entre l'Assurance Qualité et les équipes en charge de traiter les problématiques opérationnelles industrielles.



Chez Ceva, le département Qualité & Accélération est déterminant pour assurer la consistance de toute la chaîne de valeur de nos produits, permettant de délivrer de la valeur à nos clients tout en respectant la réglementation.

Alberto Duran
VP Qualité & Accélération

Une organisation dédiée à la qualité

Le département Qualité Ceva est organisé autour de la création et de l'animation continue depuis 2020 de différentes communautés : AQ Systèmes, Communautés des AQ en filiales commerciales, centres de recherche et sites de fabrication, ainsi qu'une communauté d'auditeurs Qualité.

La direction qualité de Ceva poursuit le déploiement de la stratégie Qualité par la mise en place de processus globaux

qui s'appliquent aux différents départements et entités du Groupe. De plus, le management de Ceva est convaincu que l'Intelligence Artificielle va devenir un levier de compétitivité et d'amélioration de la Qualité. À ce titre, un système informatisé basé sur l'Intelligence Artificielle a été mis en place sur les sites français, pour aider à l'investigation des déviations.

Pour garantir la qualité et la sécurité des produits fabriqués, Ceva a conçu une structure documentaire pyramidale en 5 niveaux, permettant de définir les exigences du Groupe, la manière de les mettre en œuvre, et les processus d'enregistrement pour garantir un haut niveau de traçabilité.

Tous les trois ans en moyenne, nos sites sont inspectés par les autorités de tutelle. La digitalisation d'un nombre croissant de processus permet aux équipes de travailler toujours plus efficacement.

En 2025, notre Groupe a continué de mesurer la performance de nos processus grâce à des indicateurs de suivi de la qualité, désormais étendus aux départements de Recherche et Développement et aux sites auto-vaccins.



La sécurité de nos produits

Le département de pharmacovigilance de Ceva surveille l'évolution de nos produits mis sur le marché en matière d'innocuité et d'efficacité. 100 % de nos produits, soumis ou non à un enregistrement pharmaceutique, sont suivis par le dispositif de pharmacovigilance du Groupe.

Indicateurs de performance - Qualité des produits

	2021	2022	2023	2024	2025
% du nombre d'événements de rappel de lots par rapport au nombre total de lots fabriqués*	0,03 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %	0,01 %

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



#OnePlanet



DIMINUER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Les directions Corporate Affairs & Communication, HSE et Engineering pilotent conjointement la stratégie environnementale du Groupe et veillent à sa mise en œuvre opérationnelle sur les sites. Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la politique HSE, au travers d'une feuille de route structurée autour de plusieurs axes prioritaires.

En 2025, un effort particulier a été porté sur la maîtrise des consommations d'énergie et d'eau, avec la poursuite du déploiement de notre stratégie environnementale. Des exigences en matière d'impact HSE et CO₂ sont en place pour les nouveaux projets. Des objectifs de consommation sont définis pour les sites, notamment sur l'électricité et les sources de chaleur.

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 ». En 2025, le Groupe a poursuivi le déploiement de sa stratégie CO₂ afin d'atteindre son objectif de réduction d'au moins 30 % des émissions de scope 1 et 2 d'ici 2030, par rapport à 2023.

La stratégie scope 1 & 2 s'articule 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) ;
- **Augmenter** la part de véhicules électriques de la flotte.

En 2025, plusieurs actions concrètes ont été poursuivies : des travaux d'optimisation énergétique sur les systèmes de production d'eau industrielle à Guelph et les équipements de traitement d'air à Libourne ; les projets de panneaux solaires du site de Porto Empedocle et du nouveau siège Pulse. Des achats d'électricité renouvelable ont été réalisés pour plusieurs sites en Hongrie, aux États-Unis et en Chine. En France, des approvisionnements en biométhane ont également été mis en place sur trois sites à hauteur de 2 672MWh.

Concernant le scope 3, un travail a notamment été mené avec certains fournisseurs du Global External Manufacturing afin d'obtenir des facteurs d'émission dédiés aux produits fabriqués pour Ceva.

Diminuer nos déchets et notre consommation d'eau

Ceva travaille à la réduction de la génération de ses déchets dangereux et non dangereux. Des feuilles de route déchets et eau à horizon 2030 sont en cours de structuration.

En 2025, plusieurs projets liés à l'eau ont été déployés, notamment à Beijing, Libourne, Montpon-Ménestérol et Guelph : récupération des eaux de pluie, optimisation de certains procédés de production et réduction de l'utilisation d'eau potable pour certains usages industriels.

Indicateurs de performance - Environnement

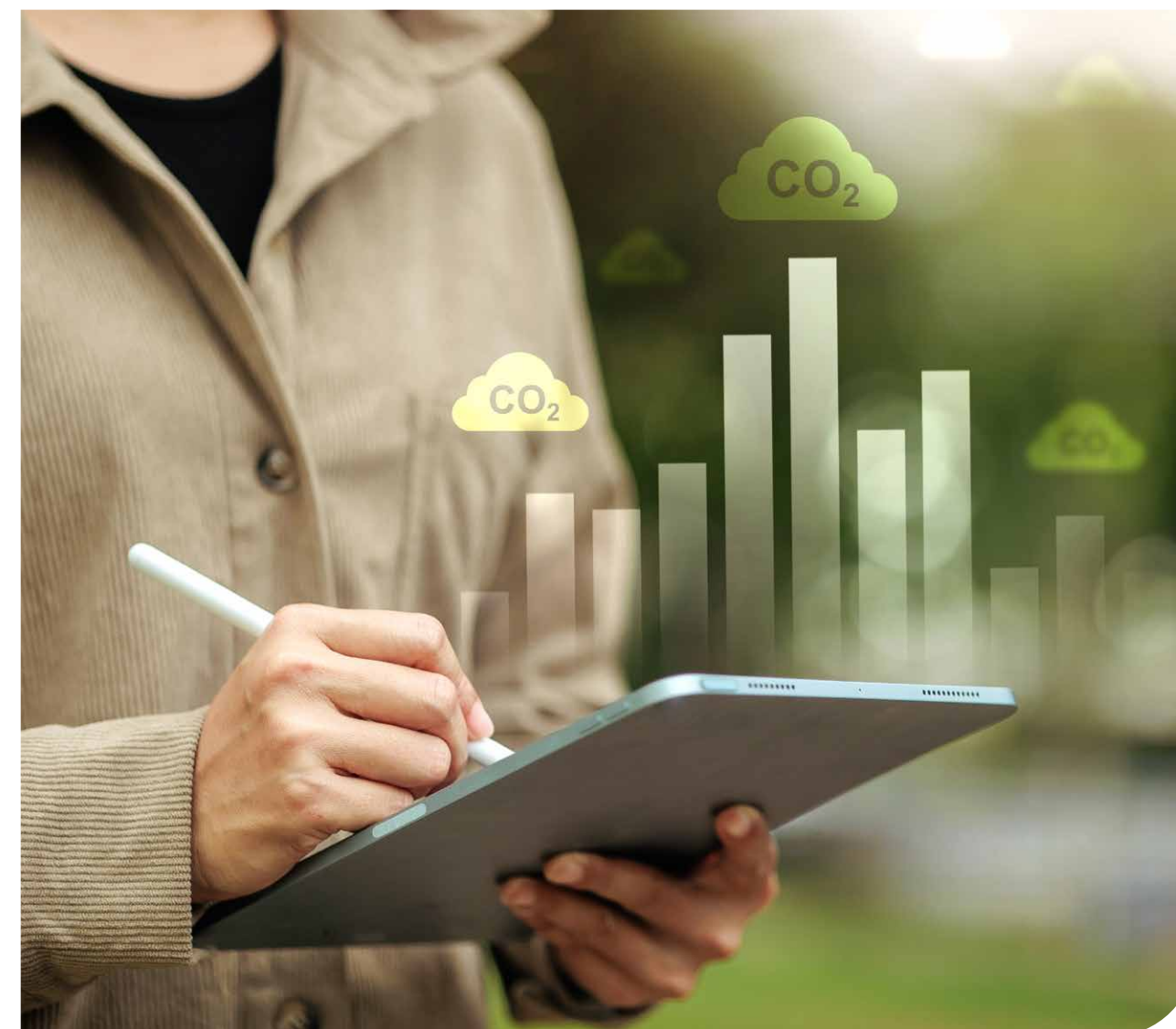
	2022	2023	2024	2025
Électricité consommée (MWh)	95 734	100 474	108 319	108 057
Sources fixes fossiles de combustion (MWh PCS)	71 787	87 246	97 956	110 671
Vapeur externe consommée (MWh)	34 403	19 031	20 494	10 287
Biomasse (MWh)	23 844	25 414	19 342	27 659
Eau consommée (m³)	658 566	748 956	780 463	761 305
Déchets dangereux et non dangereux générés (t)	8 599	10 166	7 704	7 311
Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2 location-based) (t CO ₂ eq)	55 746	58 101	58 746	57 509
Émissions de CO ₂ (scope 1 et scope 2 market-based) (t CO ₂ eq)	NA	NA	56 577	44 965
Émissions de CO ₂ (scope 3) – Achats de biens et de services (t CO ₂ eq)	113 129	84 430	140 636	118 408
Emissions de CO ₂ (scope 3) – Autres catégories calculées (t CO ₂ eq)	81 808	103 756	80 019	78 231
% déchets recyclés	NA	17 %	24 %	30 %
% déchets enfouis	NA	17 %	24 %	23 %
% déchets incinérés	NA	36 %	49 %	43 %
% déchets autres	NA	30 %	3 %	4 %
Intensité de la consommation d'eau (m³ / M€)	NA	445	442	396
Intensité CO ₂ (t CO ₂ / M€)	NA	152	157	126
Intensité énergétique (MWh/M€)	NA	NA	NA	134

Le périmètre de ces indicateurs couvre 100 % des sites de production et des sites de R&D. La mise en service du nouveau siège au cours de l'année vient compléter le périmètre existant.

Pour le Scope 3, les données relatives au Global External Manufacturing pour 2023 et 2024 ont été révisées afin de prendre en compte l'actualisation des facteurs d'émission monétaires 2025. Cette révision a entraîné une baisse des émissions du Scope 3, directement liée à l'application de ces facteurs d'émission monétaires actualisés. Elle a par conséquent une incidence sur l'intensité CO₂ du Groupe.

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

Ceva s'appuie sur un programme d'audits environnementaux mené par un expert indépendant, poursuivi en 2025 avec sept sites audités. Il permet d'identifier les principaux risques environnementaux et de définir des mesures correctives adaptées, portant notamment sur la gestion environnementale, les émissions atmosphériques, la gestion des déchets, le stockage des produits dangereux et les substances appauvrissant la couche d'ozone.



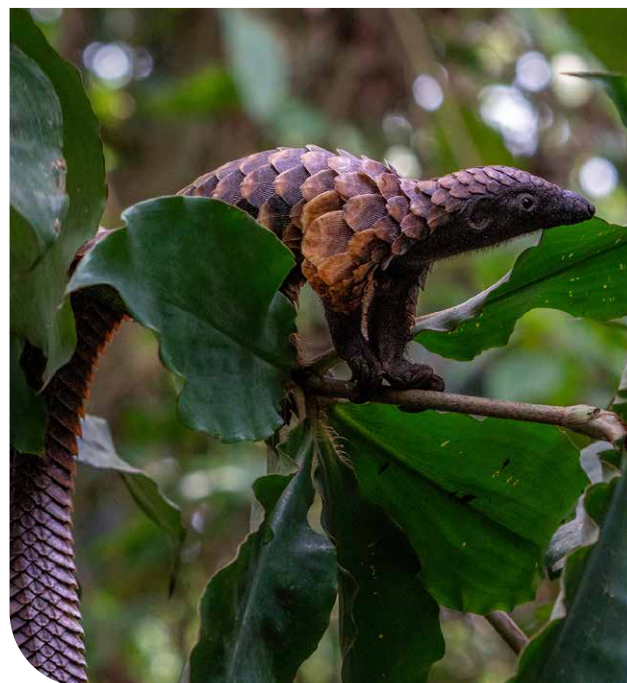
CEVA S'ENGAGE AUSSI POUR...

Préserver la biodiversité

Aux côtés d'organisations mondialement reconnues telles que le CNRS, l'INRAé ou la Fondation du Patrimoine, Ceva participe activement depuis de nombreuses années à des initiatives visant à préserver la biodiversité.

Le **Ceva Wildlife Research Fund** est un fonds de dotation destiné à financer des projets de recherche visant à protéger la santé de la faune sauvage, autour de trois missions principales : préservation de la biodiversité, lutte contre les zoonoses, et préservation des interactions entre animaux sauvages, animaux d'élevage et Homme.

En 2025, Ceva Wildlife Research Fund (Ceva WRF) a renforcé son engagement en faveur de la préservation de la faune sauvage en soutenant quatre nouveaux projets de recherche appliquée à travers le monde. Ces nouvelles initiatives portent à une quinzaine le nombre total de projets accompagnés par le fonds en faveur de la santé des animaux sauvages.



Au Cameroun, la Tikky Hywood Foundation œuvre à la réhabilitation des pangolins à ventre blanc et à ventre noir. Dans ce cadre, Ceva WRF l'accompagne dans l'établissement de valeurs de référence sanguines à partir d'animaux sains recueillis lors d'opérations de sauvetage liées au braconnage et au trafic illégal. Ce projet vise à améliorer le diagnostic des pathologies, le suivi vétérinaire et les protocoles de réhabilitation, augmentant ainsi les chances de réintroduction des individus dans leur milieu naturel. En Tasmanie, les populations de diables de Tasmanie ont chuté de près de 70 % en vingt ans, notamment en raison de la tumeur faciale transmissible du diable de Tasmanie (DFTD), un cancer contagieux qui menace la survie de cette espèce emblématique. Afin de lutter contre ce déclin, Ceva WRF soutient l'Université de Tasmanie dans le développement d'un vaccin innovant antitumoral. Le projet repose sur une stratégie novatrice de vaccination orale par appâts, déployée grâce à des distributeurs automatisés équipés d'une technologie de reconnaissance faciale fondée sur l'intelligence artificielle. Cette approche permet d'identifier individuellement les animaux, d'optimiser l'administration du vaccin en milieu naturel et d'accroître l'efficacité des actions de conservation sur le terrain.

Face à la menace croissante de la grippe aviaire, Ceva WRF accompagne également deux programmes de recherche visant à renforcer la protection des oiseaux sauvages hébergés dans des parcs zoologiques. À Singapour, où aucun cas de grippe aviaire n'a encore été recensé, le fonds de dotation soutient une étude préventive en partenariat avec le National Parks Board et Mandai Wildlife Group afin d'évaluer l'efficacité et la sécurité d'un nouveau vaccin sur plusieurs espèces particulièrement sensibles à la maladie. En France, six parcs zoologiques, en partenariat avec l'Association Française des Parcs Zoologiques et Ceva WRF, participent à une campagne de vaccination associée à un programme scientifique impliquant une vingtaine d'espèces, dont des manchots, des rapaces et des autruches. Ces travaux ont pour objectif de générer des données scientifiques afin de développer des stratégies de prévention durables et adaptées aux enjeux sanitaires des populations d'oiseaux sauvages en captivité.



L'agrobiodiversité

Au niveau national, le Prix de l'agrobiodiversité animale, créé avec la Fondation du Patrimoine, vise à préserver les races d'élevage locales menacées de disparition et à récompenser l'engagement des éleveurs et associations qui œuvrent à leur sauvegarde sous le haut patronage du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Ceva continue de soutenir la diversité génétique animale.

Ceva Santé Animale et la Fondation du patrimoine ont choisi en 2025 la Journée mondiale des espèces menacées pour remettre, pour la treizième année consécutive, le Prix national pour l'agrobiodiversité animale. Le prix a distingué trois lauréats pour la qualité de leurs projets de préservation du patrimoine vivant : deux associations et un projet porté par

quatre éleveurs ont été récompensés pour leur contribution autour à la sauvegarde du canard Kriaxera (Pays basque), des moutons Cotentin, Avranchin, Roussin de la Hague (Normandie) et de la vache Nantaise (Loire-Atlantique).

Au total, plus de 300 000 € ont été versés à 40 lauréats depuis la création du prix. Malgré la volonté de la Fondation du patrimoine de mettre un terme à cette remise de prix que nous avons co-fondé en 2012, les actions de Ceva en faveur de la préservation de la biodiversité animale se poursuivent sous d'autres formes pour continuer de soutenir et promouvoir les acteurs qui œuvrent pour cette diversité et la durabilité de l'élevage dans nos territoires.



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 Md€ d'achats | 22 600 fournisseurs présents dans 110 pays

Ceva fait appel à de nombreux fournisseurs à travers le monde pour acheter certaines matières premières et packagings, des services pour ses activités industrielles et commerciales, et pour ses directions I&D et marketing. La direction achats, composée d'une trentaine de personnes, pilote cette stratégie à l'échelle du Groupe.

Depuis 2022, la direction achats a renforcé la démarche Achats responsables et initié une approche commune pour l'ensemble des acheteurs sur les grandes plateformes (France, Hongrie, USA et Brésil), représentant 73 % des dépenses du Groupe.

1 / 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'OIT. Ceva condamne fermement l'esclavage moderne, le travail forcé, le travail des enfants, et toute discrimination dans l'emploi.

En 2023, une grille de critères couvrant les éléments de respect du droit du travail a été introduite dans les processus d'appel d'offres, avec des questions éliminatoires sur le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination dans l'emploi.

2 / 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 ». En 2023, des sessions de sensibilisation aux enjeux environnementaux ont été réalisées pour les

acheteurs, et les grilles de notation RSE ont été intégrées aux appels d'offres. En 2025, Ceva a poursuivi ces chantiers afin d'identifier des axes d'optimisation des émissions de CO₂ de sa chaîne de valeur.

3 / Sécuriser la continuité d'approvisionnement de nos composants

La stratégie globale de Ceva repose sur une évaluation des risques de sa chaîne d'approvisionnement, portant sur les 25 produits les plus stratégiques du Groupe. Depuis 2021, la stratégie du Groupe a permis d'éviter toute rupture d'approvisionnement.

4 / S'impliquer dans le tissu local

Pour participer au développement des tissus économiques locaux, Ceva localise ses achats au plus près de ses sites de consommation (« géo-purchasing »). Lors des appels d'offres, les fournisseurs nationaux sont privilégiés à coûts égaux.



Indicateurs de performance - Achats responsables

Géo-purchasing

Principales plateformes Ceva	% achats nationaux réalisés en 2023	% achats nationaux réalisés en 2024	% achats nationaux réalisés en 2025
France	62 % des achats de la plateforme française sont réalisés en France	63 % des achats de la plateforme française sont réalisés en France	62 % 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	90 % 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	75 % des achats de la plateforme hongroise sont réalisés en Hongrie

Formation

	2022	2023	2024	2025
% de salariés assignés formés à la Charte « Relations Fournisseurs Responsables »	85 %	87 %	89 %	84 %

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette section décrit les méthodes de calcul et les périmètres retenus pour les indicateurs présentés dans le Rapport extra-financier 2025.

Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting couvre l'ensemble des campus, sites industriels et filiales commerciales du Groupe. Cette liste n'inclut pas l'intégralité des filiales commerciales présentes dans plus de 40 pays.

1. One Ceva

1.1. Développement des compétences

Taux de démission du personnel : nombre de démissions en CDI en 2025 / effectif permanent en CDI au 31 décembre 2025. Sont exclus les salariés des sociétés acquises pendant l'année. Pourcentage d'évaluation de performance réalisée : un entretien est considéré comme réalisé lorsqu'il est signé par le manager dans PeopleCloud. Sont exclus les employés des sociétés acquises, les nouveaux arrivants en 2025 et les employés ayant moins d'1 mois d'ancienneté au 31.12.2025. Pourcentage d'employés ayant reçu au moins une formation durant l'année : calculé sur l'ensemble des effectifs permanents du Groupe. Sont exclus les salariés des sociétés acquises pendant l'année.

1.2. Dialogue social

Taux de salariés couverts : nombre de salariés appartenant à des entités ayant mis en place une représentation du personnel ou bénéficiant d'une convention collective, rapporté à l'effectif total.

1.3 Santé et sécurité

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1) : nombre d'accidents ayant occasionné un arrêt de travail d'au moins un jour par million d'heures travaillées, sur le périmètre des employés permanents et intérimaires.

Taux de gravité (TG) : nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail par millier d'heures travaillées.

Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (TF2) : nombre d'accidents nécessitant des soins médicaux professionnels par million d'heures travaillées.

Situation dangereuse : toute situation observée sur place, signalée par un collaborateur, et susceptible de générer un incident ou un accident.

Pour le taux de clôture 2025, les données entrées en 2024 sont cumulées avec celles de 2025.

1.4. Droits humains

Ratio de femmes dont le salaire est supérieur de moins de 10 % à celui des hommes : calculé sur la base de la méthode de classification Hay, par pays et par catégorie.

Pourcentage de salariés en situation de handicap : nombre de salariés ayant déclaré un handicap auprès des directions locales, conformément aux législations locales. Sont exclus les employés de la filiale hongroise qui n'est pas autorisée légalement à collecter ces données.

1.5. Éthique des affaires

Les pourcentages de formation aux modules The ABCs of Anti-Bribery and Anti-Corruption, Prevention of Money Laundering and Funding Terrorism et Compliance Basics concernent les employés des grades Hay 16 et au-dessus. La formation est assignée tous les trois ans. Un employé est formé lorsque la formation a été validée (module visionné en entier et test de connaissances réussi).

2. One Health

2.1. Bien-être animal

Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé la formation sur l'application de la Politique sur le Bien-être animal : concerne les employés en contact direct ou indirect avec des animaux, identifiés via les responsables Innovation & Développement, les Welfare Officers et les directeurs de franchise. Sont exclus les contrats non permanents.

Pourcentage de sites audites (8 sites) par rapport au nombre de sites devant être auditées en 2025 conformément au programme d'audit (9 sites)

2.2. Qualité des produits

Pourcentage de rappels de lots : nombre de rappels survenus durant l'année divisé par le nombre total de lots fabriqués durant cette même année, multiplié par 100. Le périmètre couvre les campus et sites industriels sous la tutelle de la direction GMSQ et les produits fabriqués par ses sous-traitants, représentant 80 % des ventes du Groupe.

3. One Planet

3.1. Environnement - Méthodologie

Les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 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), combustion mobile (flotte commerciale, véhicules de services), fuites de liquides réfrigérants.

Scope 2 : consommations d'électricité et de vapeur du réseau externe. Les résultats sont calculés de deux manières (location-based et market-based). Des Garanties d'origine ont été acquises en Hongrie, aux États-Unis et en Chine.

Scope 3 - Achats : achats de matières premières, consommables de production, achats hors production et services. Approche physique pour les achats directs, approche financière pour les achats indirects et la sous-traitance. Dans le cadre de l'élaboration Rapport extra-financier 2025, les données du scope 3 relatives au Global External Manufacturing pour 2023 et 2024 ont été révisées afin de prendre en compte l'actualisation des facteurs d'émission 2025. Pour l'exercice 2025, certains achats sont exclus du calcul des émissions de GES en raison de l'absence de catégorisation à date, dans le cadre d'un travail de fiabilisation actuellement en cours. Cette exclusion concerne uniquement les achats indirects non catégorisés, représentant 22 % des dépenses d'achats indirects. Les achats directs non catégorisés ont, quant à eux, été estimés et intégrés au calcul. Aucune exclusion complémentaire n'est identifiée sur le périmètre du Global External Manufacturing.

Scope 3 - autres : immobilisations, activités liées à l'énergie (hors combustion), transport en amont, voyages d'affaires, déchets générés lors des opérations, actifs loués en amont.

Le périmètre de calcul des scopes 1 et 2 couvre 100 % des sites de production et de R&D. Pour les déplacements professionnels, le périmètre couvre les pays possédant les principales flottes commerciales (environ 95 % de la flotte).

Intensité énergétique : l'intensité énergétique est calculée en rapportant la consommation totale d'énergie du groupe, exprimée en MWh, au chiffre d'affaires de l'exercice en M€.

Intensité carbone : l'intensité carbone est calculée en rapportant les émissions totales de GES (Scope 1,2 et 3) du groupe, exprimées en tCO₂e, au chiffre d'affaires de l'exercice M€.

3.2. Achats responsables

Pourcentage d'achats nationaux : calculé du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 dans les principaux pays d'achats (France, États-Unis et Hongrie), représentant 73 % des achats du Groupe. Sont exclus des achats toutes les opérations ne relevant pas du domaine des achats à savoir les ventes, acomptes, taxes, frais et factures liées au parrainage.

Pourcentage d'acheteurs formés à la Charte : employés rattachés à la fonction « Achats », qu'ils appartiennent au département Achats ou exercent une fonction achats dans les filiales, ainsi que les employés du département GEM. Sont exclus les contrats non permanents.



Ceva Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2025

Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant portant sur la vérification des informations présentées dans le rapport extra-financier volontaire pour l'exercice clos le 31 décembre 2025

EY & Associés



EY & Associés
Tour Oxygène
10-12, boulevard Marius Vivier Merle
69393 Lyon cedex 03

Tél. : +33 (0) 4 78 63 16 16
www.ey.com/fr

Ceva Santé Animale

Exercice clos le 31 décembre 2025

Rapport d'assurance limitée du vérificateur indépendant portant sur la vérification des informations présentées dans le rapport extra-financier volontaire pour l'exercice clos le 31 décembre 2025

Au Président-Directeur Général,

En tant que vérificateur indépendant, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations ESG établies volontairement par la société Ceva Santé Animale (ci-après « l'Entité »), au regard des procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel ») pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), listées en Annexe 1 et présentées dans le document joint au présent rapport (ci-après le « Rapport extra-financier volontaire »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport et, par conséquent, nous ne formulons pas de conclusion à ce titre.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits 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 les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation des Informations

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 avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande au siège dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport extra-financier volontaire.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

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

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



Responsabilité de l'Entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un 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.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la direction de l'Entité.

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

Norme professionnelle appliquée

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information* publiée par l'IAASB (*International Auditing and Assurance Standards Board*).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité d'états financiers. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

Indépendance et gestion de la qualité

Notre indépendance est définie par le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous appliquons la norme *International Standard on Quality Management 1* qui requiert la conception, la mise en œuvre et le maintien d'un système de gestion de la qualité comprenant des politiques et des procédures visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.



Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons notamment mis en œuvre les procédures suivantes :

- prendre connaissance de l'Entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations, étant précisé que nos travaux n'ont pas vocation à formuler une conclusion sur le contrôle interne ;
- apprécier 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 ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'Entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- apprécier si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et apprécier la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- contrôler que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- sélectionner, sur la base de notre jugement professionnel, les informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
 - mis en œuvre des procédures analytiques consistant à apprécier la cohérence de leurs évolutions et demander à la direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
 - réalisé des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à examiner l'application des méthodes de calcul et des hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
 - pris connaissance des hypothèses, des méthodes de calcul et des données utilisées pour les estimations, par entretien avec la direction. Nous avons apprécié le caractère approprié et l'application de ces méthodes ainsi que des hypothèses et données utilisées ;
 - consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives ;
- apprécier la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.



Restrictions sur la distribution et l'utilisation

Ce rapport est établi à votre attention et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins. Nous n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers auquel ce rapport serait diffusé ou parviendrait.

Lyon, le 29 juin 2026

Le Vérificateur Indépendant
EY & Associés

Xavier Guillas



Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Taux de 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 employé (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	La santé et la sécurité (prévention des accidents, conditions de travail et bien-être). Le développement des compétences et l'évolution professionnelle des collaborateurs (formations, accompagnement au développement des compétences, gestion des carrières, dialogue social).
Informations environnementales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Electricité consommée (MWh) Sources fixes 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 goods 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€)	Les actions visant à limiter les consommations énergétiques, les gaz à effet de serre, et à diminuer la génération de déchets et la consommation d'eau.



Informations sociétales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Ecart de rémunération H/F Proportion de femmes parmi l'effectif Proportion d'hommes parmi l'effectif Répartition des effectifs H/F Groupe - % effectif femme Répartition des effectifs H/F Groupe - % effectif femme CADRES Répartition des effectifs H/F Groupe - % effectif femme DIRIGEANTS Pourcentage de salariés couverts dans chaque domaine (santé, retraite, assurance-vie, chômage) Pourcentage de salariés formés au module de lutte contre la discrimination et le harcèlement Nombre de personnes handicapées / Total des employés Plus haut salaire comparé au médian de tous les autres salaires par pays Taux de collaborateurs couverts par la présence de représentants du personnel, syndicaux ou par une convention collective Distribution femmes/hommes par âge, par pays Existence de congés familiaux par pays Pourcentage d'employés assignés formés au module ABC of Corruption Pourcentage d'employés assignés formés au module Prevention of Money Laundering Pourcentage d'employés assignés formés au module Compliance Basics Pourcentage d'employés assignés formés à la Compliance Awareness Campaign Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé et validé la formation RGPD Pourcentage d'employés assignés ayant réalisé la formation de l'application de la Charte sur le Bien-être animal Pourcentage des sites Ceva audités sur le respect de la politique Bien-être Animal conformément au programme d'audit défini Pourcentage du nombre d'évènements de rappel de produits par rapport au total de produits vendus Pourcentage d'achats de la plateforme française réalisés en France Pourcentage d'achats de la plateforme USA réalisés aux USA Pourcentage d'achats de la plateforme Hongrie réalisés en Hongrie Pourcentage d'employés assignés formés à la Charte Relations des fournisseurs responsables	Les achats responsables (continuité d'approvisionnement et inscription dans le tissu local). Les actions visant à prévenir les violations de droits humains (harcèlement et discrimination). Les actions en faveur du bien-être animal. Les actions visant à garantir l'éthique des affaires. Les actions visant à garantir la qualité et la sécurité des produits. Les actions visant à protéger les données personnelles et la mise en conformité RGPD.

Ceva Santé Animale

8 rue de Logroño
33500 Libourne - France

www.ceva.com

Ensemble, au-delà de la santé animale

