

Virbac



2023

DÉCLARATION
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



Édito

“ Nous n’héritons pas de la terre de nos ancêtres,
nous l’empruntons à nos enfants ”

(attribuée à Saint-Exupéry).

Cette prise de conscience devrait conduire l’action des hommes sur terre.
Nous l’avons bien compris.

Inscrire notre développement dans la durée est une démarche naturelle, pour de multiples raisons. Nous sommes un groupe dont la majorité du capital est contrôlée par une famille, celle de son fondateur, le docteur Pierre-Richard Dick, dont les valeurs profondément humaines ont marqué l’entreprise et demeurent le socle sur lequel s’est construite notre stratégie.

La capacité à se projeter dans le long terme et à agir en conséquence fait partie de notre culture d’entreprise depuis nos tous débuts. Le fait d’être une entreprise cotée en bourse ne vient pas contredire cette orientation car de plus en plus d’investisseurs privilégient les entreprises dont la stratégie intègre des objectifs de développement durable, qui ne freinent pas la performance économique mais, bien au contraire, la favorisent.

Notre mission - créer, fabriquer et vendre des produits vétérinaires et plus généralement des solutions de santé pour animaux - place notre entreprise au cœur de l’écosystème *One Health* où il est reconnu que la santé des êtres vivants sur terre est intrinsèquement liée.

Nos clients, vétérinaires, éleveurs et propriétaires d’animaux, sont de plus en plus soucieux de leur impact sur l’environnement et la santé humaine. Nous sommes donc tout naturellement conduits à orienter nos activités en conséquence.

La croissance de notre Groupe en France comme à l’international induit des exigences supplémentaires. Nous sommes profondément ancrés dans notre territoire d’origine, la Côte d’Azur. Avec l’augmentation de nos effectifs et investissements dans ce bassin, notre visibilité croît et fait de nous un exemple vis-à-vis de nos équipes et de notre communauté, tant sur le plan social qu’environnemental.

Parallèlement, nous sommes aussi devenus une entreprise globale, qui réalise plus de 59% de son chiffre d’affaires hors d’Europe et dont les filiales sont implantées sur tous les continents. Notre entreprise doit s’assurer que ce développement respecte nos principes communs, quels que soient les territoires où nous opérons, en particulier en matière économique, sociale et environnementale.

Dans le domaine social, le respect de l’homme a été une des valeurs clés de notre fondateur : le maintien d’un vrai dialogue social, une politique de rémunération et de couverture sociale favorable pour les salariés aux rémunérations les plus modestes, la confiance et l’attention apportées à chaque collaborateur font ainsi partie de nos valeurs historiques. Nous nous attachons à préserver cet héritage et à le faire fructifier en le complétant par des politiques ambitieuses de développement des compétences.

Dans le domaine environnemental, l’activité même de notre société garantit de hautes exigences de qualité : respect des Bonnes pratiques de fabrication, des Bonnes pratiques de laboratoire par exemple. Nous nous sommes, en outre, lancés il y a maintenant plusieurs années dans une approche d’amélioration continue qui vise à réduire régulièrement les déchets et à optimiser les consommations de ressources. La recherche d’économies d’énergie et le respect de l’environnement sont désormais systématiquement intégrés dans nos décisions clés (investissements, transports, conception produits...).

Dans le domaine économique, nous avons comme objectif de poursuivre la croissance régulière et rentable du Groupe, connue presque tous les ans depuis notre origine. Ce développement s’appuie en priorité sur une croissance organique solide, nourrie par l’innovation et la qualité de relation avec nos clients. Nous cherchons à compléter régulièrement cette croissance par des acquisitions ciblées, réalisées en préservant un niveau d’endettement acceptable.

Nous poursuivons cette stratégie dans le cadre d’une gouvernance simple et claire garantissant une grande transparence à nos parties prenantes. Sans effet outrancier de communication, nous menons une démarche authentique, qui vise un développement dans la durée, dans le respect de nos clients, de nos salariés, de nos actionnaires, de nos partenaires et de notre environnement.

Sébastien Huron

Directeur général, groupe Virbac

NOTRE VISION



Notre raison d'être

Faire avancer la santé des animaux avec ceux qui en prennent soin chaque jour, pour mieux vivre tous ensemble

NOS AXES STRATÉGIQUES

Choisir la pérennité

(focus sur les enjeux sociétaux pour un meilleur équilibre entre croissance économique, respect de l'homme et de l'environnement)

Permettre le bien-être de nos employés

(normes HSE élevées, transparence dans le mode de gouvernance, environnement de travail, accord télétravail, répartition de la valeur créée à travers les primes et bonus)

Accélérer le développement à l'international

(États-Unis, Chine, Brésil, Inde, produits & services innovants : spécialités pharmaceutiques, vaccins, petfood/pet care)

Améliorer la compétitivité de notre production industrielle et digitaliser nos systèmes

Les principaux enjeux du secteur de la santé animale

- Bien-être animal (animal welfare)
- Nourrir la planète (food security & food safety)
- Digitalisation et Big data
- Consolidation
- Réglementation
- Qualité
- One Health
- Diversification

NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

CRÉER



Une innovation durable fondée sur les avancées technologiques et l'écoute des soignants

CENTRES R&D DANS 10 SITES

- France
- États-Unis
- Australie
- Mexique
- Vietnam
- Taïwan
- Chili
- Uruguay
- Chine
- Inde



4 FILIÈRES SPÉCIALISÉES

- Animaux de compagnie
- Ruminants
- Aquaculture
- Porcs



PARTENARIATS

- Universités
- Laboratoires
- Biotech



INVESTISSEMENT RDL

Env. 9,1% du chiffre d'affaires (avant déduction du Crédit d'impôt recherche)



FAIRE



Un outil industriel répondant aux plus hauts standards qualité internationaux

USINES DANS 11 PAYS

100% des sites certifiés GMP



MATIÈRES PREMIÈRES + PACKAGING

950 fournisseurs
199 M€ d'achats



FAÇONNAGE EN SOUS-TRAITANCE

117 sous-traitants
120 M€ d'achats



ACHATS DE PRODUITS FINIS

82 fournisseurs
63 M€ d'achats



VENDE



Une relation personnalisée avec les vétérinaires, éleveurs et propriétaires dans chaque pays

ANIMAUX

59% animaux de compagnie



41% animaux d'élevage



CLIENTS

- Utilisateurs
- Vétérinaires
- Éleveurs
- Intégrateurs
- Propriétaires



Intermédiaires

- Centrales d'achats
- Distributeurs
- Grossistes



CENTRES DE DISTRIBUTION

Internes
Dans les pays d'implantations industrielles



Externes

Partout dans le monde



9 000 RÉFÉRENCES

Vaccins, antibiotiques, antiparasitaires, anti-inflammatoires, dermatologie, dentaire, spécialités, diagnostics, nutrition

NOS RÉALISATIONS



HUMAINES

77% de collaborateurs formés
75% de collaborateurs fiers de dire qu'ils travaillent chez Virbac



FINANCIÈRES

Croissance organique +4,9% à taux constants
Ebita +0,01pts à taux constants
Désendettement 27 M€



INTELLECTUELLES

Prix santé animale



INDUSTRIELLES

Les usines Virbac ont contribué à générer 59,4% du CA du Groupe



SOCIALES ET SOCIÉTALES

R&D régionalisée
Projets Fondation Virbac

NOTRE PARTAGE DE LA VALEUR

1 247 M€

CHIFFRE D'AFFAIRES 2023



COLLABORATEURS

Montant des rémunérations 256,4 M€



ACTIONNAIRES

49,7% famille du fondateur
50,3% autres

Évolution 2023 du cours de l'action : +57,7%



CAPACITÉ À FINANCER LA CROISSANCE FUTURE

Cash flow opérationnel 235,1 M€



BANQUES/DETTES

Intérêts financiers nets (charge) 0,2 M€



FOURNISSEURS

560 M€ d'achats à l'échelle du Groupe

La RSE au sein de Virbac

GOVERNANCE ET ORGANISATION

En 2023, le Groupe a décidé de créer une direction Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), rattachée au directeur général délégué. Cette direction a pour mission de poursuivre la construction des stratégies pour répondre aux enjeux liés aux trois piliers de la RSE (environnement, social et gouvernance), accélérer la transformation de l'entreprise sur ces piliers, piloter et diriger les initiatives clés à tous les niveaux de l'organisation, répondre aux obligations réglementaires sur les sujets RSE et coordonner tous les rapports et la communication requis dans ce domaine.

Chez Virbac, nous considérons que la RSE doit être pilotée de manière collégiale. Notre direction dédiée s'appuie en conséquence sur un comité de pilotage qui regroupe les directions qui portent les différents enjeux économiques, environnementaux et sociaux, à savoir Innovation, Marketing, Hygiène-Sécurité-Environnement, Achats, Risques, Conformité Juridique, Ressources Humaines et Communication. Ce comité se réunit une fois par mois pour faire un point sur l'avancement de la mise en œuvre de la feuille de route RSE. Une fois par trimestre, un état d'avancement des travaux RSE est présenté au comité de direction Groupe, et à minima une fois par an au conseil d'administration.

À l'international, nous nous appuyons sur un réseau de correspondants locaux spécifiquement missionnés sur les grandes thématiques du développement durable. La collecte des données est réalisée selon un processus de production optimisé, notamment grâce à la formalisation des indicateurs et de leur périmètre au sein d'un référentiel dédié déployé auprès des filiales majeures du Groupe. L'information extra-financière fait l'objet d'une revue annuelle par les équipes d'audit de durabilité.

UNE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE FONDÉE SUR UN ENGAGEMENT ÉTHIQUE AFFIRMÉ

Notre Groupe est porteur de valeurs fortes qui sont communiquées très largement dans l'ensemble de nos sites et sont rappelées à chaque événement important de la vie de l'entreprise. Elles sont en particulier explicitées lors d'une présentation délivrée systématiquement par un des dirigeants du Groupe à tous les nouveaux arrivants. Lors de cette présentation, intitulée Virbac *culture*, non seulement sont présentées les valeurs de l'entreprise mais aussi

notre raison d'être, nos engagements éthiques et nos grands principes stratégiques mis en œuvre dans les différentes entités du Groupe.

En parallèle et depuis plusieurs années, nous avons bâti et animons plusieurs programmes de conformité juridique pour s'assurer du bon respect, partout dans le Groupe, des normes internationalement reconnues

en matière de prévention du risque de corruption, sanctions internationales et de traitement des données personnelles.

Code de conduite

Communiqué et applicable à l'ensemble des salariés du Groupe, accessible sur nos sites internet et mis à disposition de nos partenaires, notre code de conduite développe les principes liés à nos valeurs et est présenté comme un guide pour prendre les bonnes décisions dans la conduite de nos activités. Il décrit les normes, les règles à respecter dans les principaux domaines liés à la vie de l'entreprise réunis sous cinq grands thèmes : Qui nous sommes, Nous prenons soin de chacun de nous, Nous agissons avec intégrité, Nous connaissons notre responsabilité envers les autres et Nous protégeons notre entreprise.

À travers ces cinq grands thèmes sont notamment rappelés :

- le rôle et la responsabilité de chacun pour adopter un comportement adapté et conforme dans la conduite des activités de l'entreprise, et en particulier le rôle des *managers* pour diffuser la culture d'intégrité à travers le Groupe ;
- les canaux possibles en place pour permettre aux parties prenantes d'alerter Virbac en cas de comportement contraire à notre code de conduite et notamment à travers notre dispositif d'alerte Virbac Signal ;
- notre engagement réitéré de :
 - ▶ premièrement, lutter pour la préservation des droits humains et l'importance de respecter, et faire respecter par nos partenaires, l'ensemble des normes sociales applicables au travail, ainsi que les principes définis par l'Organisation internationale du travail (OIT),
 - ▶ et deuxièmement, notre tolérance zéro concernant la corruption, le trafic d'influence et les fraudes en tout genre et les respects des conventions et législation en la matière.

Pour le département Conformité Juridique Groupe, les actions et communications 2023 ont permis de :

- rappeler l'importance d'une démarche conformité continue avec notre programme global "everyday compliance" et l'engagement réaffirmé de la direction d'une tolérance zéro notamment en matière de corruption et trafic d'influence ;
- sensibiliser toutes nos filiales à travers les différents comités en place localement au niveau des pays et en région sur l'ensemble des programmes en cours et la feuille de route définie par programme (principalement anti-corruption et données personnelles) validée avec notre comité de direction Groupe ;
- former les employés Virbac avec l'objectif de vérifier que chacun sera capable de :
 - ▶ comprendre les valeurs et les engagements

de l'entreprise sur la manière de conduire ses activités, quel que soit le territoire,

- ▶ déterminer les situations à risque, y faire face en adoptant les comportements appropriés, ou à tout le moins, savoir qui contacter au sein de l'entreprise pour obtenir de l'aide,
- ▶ connaître les moyens mis en place par Virbac pour alerter l'entreprise en cas de situation inappropriée, contraire à notre code de conduite et à risque pour nos employés, notre entreprise et nos dirigeants.

Prévention de la corruption et du trafic d'influence

Le programme ABAC (*Anti-bribery and anti-corruption*) vise à combattre et prévenir la corruption, les pots-de-vin et le trafic d'influence. Il a été créé pour se conformer aux lois applicables, telles que la loi française Sapin 2, le *UK Bribery act* et le *Foreign corrupt practices act* américain si applicable. Dès 2016, nous avons formalisé les enjeux spécifiques de lutte contre la corruption notamment en déployant une politique Groupe dédiée rédigée en dix langues. Les membres du comité de direction Groupe, les membres du comité de direction France, les directeurs de filiales et leur comité de direction ont notamment signé un document formalisant leur engagement à respecter cette politique. Nos nouveaux collaborateurs basés en filiales doivent aussi s'engager à respecter strictement cette politique anti-corruption à travers leur contrat de travail qui y renvoie expressément.

En parallèle, sur la base d'une cartographie des risques de corruption et trafic d'influence consolidée, nous avons approuvé un projet visant à mettre en place un programme de prévention du risque de corruption. En 2023, les principales actions engagées et validées par les instances dirigeantes locales et le comité de direction Groupe ont porté sur :



■ **les risques identifiés comme prioritaires.** Des groupes de travail ont vu le jour pour améliorer les mesures de prévention de ces risques et renforcer notre contrôle interne comme l'amélioration de l'étape de *due diligence* dans le processus de fusions-acquisitions en renforçant notre analyse sur les aspects anti-corruption et sanctions internationales, amélioration des procédures en cas d'interaction avec les autorités et formation de l'équipe des Affaires Réglementaires Internationales sur ces aspects ;

■ **la construction d'un e-learning code de conduite.** Ce module en français, anglais et espagnol, dont le déploiement a été lancé fin décembre 2023 pour former tous les salariés du Groupe, fait partie du programme obligatoire pour tout nouvel entrant. De nouvelles langues de cet e-learning verront le jour au fur et à mesure, l'objectif étant d'atteindre 100% des salariés du Groupe formés à notre code de conduite ;

■ **la sensibilisation et la formation de nos équipes.** Plus particulièrement celles ayant contribué à la réalisation de nos cartographies des risques de corruption et trafic d'influence. Le département Conformité Juridique a saisi cette opportunité pour questionner, échanger, communiquer et former les collaborateurs interviewés sur les enjeux de corruption dans leurs activités propres. Ces moments privilégiés avec les équipes métiers interagissant avec des tiers ont été menés en format visioconférence (pays d'Amérique latine) ou en présentiel (France, Inde, Afrique du Sud par exemple) ;

■ **la mise à jour de procédures et le renforcement des contrôles comptables.** Cette opération a été réalisée suite au résultat de la cartographie des risques et des audits externes, visant à évaluer la conformité de certaines de nos entités sur le volet lutte contre la corruption. L'objectif étant de détecter les axes d'amélioration, prendre des mesures de remédiation et renforcer certains points de contrôle.

Avec une volonté constante et sans cesse renouvelée de mener nos activités avec honnêteté et intégrité et créer un environnement inclusif dans lequel chacun se sent en sécurité pour s'exprimer, Virbac a rendu le dispositif d'alerte interne Virbac Signal accessible à toutes ses parties prenantes (virbac.besignal.com). Facilement accessible et sécurisé, ce canal d'alerte permet de signaler, en toute confidentialité, des violations potentielles de notre code de conduite ou une mauvaise conduite impliquant des circonstances ou des comportements contraires à l'éthique, illégaux et inappropriés. Ce dispositif complète les canaux existants et renforce notre démarche conformité. La procédure en seize langues est accessible directement sur la plateforme. Une FAQ a été mise en place pour expliquer comment utiliser le dispositif d'alerte externe.

Concernant la mesure de prévention Évaluation des tiers : sur la base des résultats de la cartographie consolidée des risques de corruption, nous avons pu identifier les tiers considérés comme les plus à risques. Avec les directions Achats, Conformité Juridique,



Finance et *business*, nous élaborons un dispositif d'évaluation de tiers répondant aux impératifs en matière de lutte contre la corruption et aux aspects d'achat responsable (pour les sous-traitants). En parallèle, des améliorations sont prévues dans le processus de sélection des partenaires souhaitant entrer en partenariat avec le Groupe. Combinée au code de conduite Virbac, notre Charte partenaire *business* Virbac a vu le jour rappelant les règles éthiques exigeantes adoptées par le groupe Virbac notamment en matière d'intégrité, de respect des droits humains, de l'environnement et de ce que nous attendons de nos partenaires commerciaux. Ces deux documents structurants sont accessibles par l'ensemble de nos parties prenantes sur notre site internet *corporate* et s'inscrivent dans la démarche RSE et dans le cadre du programme d'intégrité de Virbac.

Sanctions internationales

Nous sommes très concernés par le bon respect des dispositifs de sanctions internationales et également soucieux de fournir nos produits, essentiels à la santé des animaux et à la protection des populations contre les zoonoses, dans des pays soumis à sanction lorsque cela est autorisé. C'est pourquoi nous travaillons avec un consultant à la mise en place des processus et procédures nécessaires au bon respect des dispositifs de sanctions. Ce sujet est également inclus notamment dans le dispositif d'évaluation des partenaires les plus à risque et dans nos processus fusions-acquisitions.

Respect des droits humains

Nous sommes sensibles aux risques liés au non-respect des droits humains et en particulier en matière d'esclavage moderne, de travail des enfants et autres sujets connexes. Nous sommes vigilants sur l'application des dispositions des conventions internationales sur ce thème et sommes en conformité avec les réglementations locales relatives à ces sujets dans tous les pays où des mesures particulières de prévention s'appliquent à notre activité. Le cadre réglementaire dans lequel Virbac opère au niveau mondial (Bonnes pratiques de laboratoire, cliniques ou de fabrication) qui encadre précisément et sous contrôle des agences, les compétences et la formation des personnels intervenant sur nos activités, nous paraît propice à prévenir de façon très large le recours à un travail illégal tel que le travail des enfants ou l'esclavage moderne.

Le respect des droits humains est notamment rappelé dans notre code de conduite, applicable à l'ensemble de nos salariés et accessible par toutes nos parties prenantes, ainsi que dans notre Charte partenaire *business* Virbac soulignant ainsi l'importance pour Virbac de respecter, et faire respecter par l'ensemble de nos parties prenantes, l'ensemble des normes sociales applicables au travail, ainsi que les principes définis par l'Organisation internationale du travail (OIT). En cas de non-respect de ces normes internationales en matière de respect des droits humains, ou bien

des lois applicables sur ces sujets, notre dispositif d'alerte Virbac Signal permet à toute partie prenante d'émettre un signalement auprès de nos référents alertes Groupe.

Protection des données personnelles

La protection de la vie privée et en particulier des données personnelles de nos collaborateurs, clients, fournisseurs et toute partie prenante dans nos activités est un enjeu important pour le Groupe. Notre code de conduite rappelle les fondamentaux en la matière et notamment nos engagements de confidentialité, de minimisation et de sécurité qui doivent entourer tout traitement de données personnelles.

Notre politique de données personnelles (appelée également politique de confidentialité) ainsi que notre politique *cookies* sont publiées sur nos sites internet et l'ensemble de nos collaborateurs salariés ont accès à la politique de données personnelles les concernant notamment sur notre portail intranet. À travers notre système RH, les nouveaux entrants reçoivent cette politique pour information et en accusent réception.

Le département Conformité Juridique Groupe, responsable du programme de conformité de protection des données personnelles, en particulier, l'application du règlement européen sur la protection des données n°2016/679 dit RGPD, conseille et

accompagne les métiers dans les opérations, définit un plan d'action en priorisant par les risques les sujets pour la conformité des traitements existants sur la base de la cartographie des risques en place. Afin de permettre un déploiement efficace du programme en Europe, le département Conformité Juridique Groupe anime un réseau de *data champions*, collaborateurs désignés au niveau de chaque filiale du Groupe en Europe. Ces derniers sont responsables en filiale du déploiement de la feuille de route des actions validées avec le comité de pilotage *Privacy* Groupe (ou Copil RGPD). Ce comité de pilotage, créé en 2018, est composé des membres suivants : directeur Financier Groupe, DSI Groupe et son équipe responsable de la sécurité, directrice des Ressources Humaines, directrice Juridique Groupe, directrice *Business Digital* et directrice Conformité Juridique.

Bien qu'importants, les progrès technologiques et l'envergure internationale du Groupe ne permettent pas d'éliminer tous les risques potentiels malgré les mesures de prévention mises en œuvre. C'est pourquoi nous travaillons au maintien et à l'amélioration d'un programme de conformité efficace dans le but d'exploiter uniquement les données nécessaires aux traitements identifiés (et en toute transparence) et de prévenir les risques d'intrusion et de fuite de données personnelles. Cette approche contribue à renforcer la confiance des parties prenantes vis-à-vis du Groupe et dans cette optique, nous poursuivons nos efforts pour :

- améliorer et renforcer la sécurité de notre système d'information et la protection de nos données dont les données personnelles en procédant à des audits de sécurité et tests d'intrusion de notre système d'information de manière régulière, que ce soit par nos équipes internes ou par des auditeurs externes pour évaluer notre niveau de sécurité et renforcer nos mesures de prévention si nécessaire ;
- former nos équipes opérationnelles, nos *data champions* sur nos attendus en cas de traitement de données personnelles et leur responsabilité en la matière ;
- mettre à jour et communiquer des procédures et guides pratiques pour les opérationnels avec pour objectif d'acquiescer les bons réflexes sur la manière de mettre en œuvre le principe de transparence ;
- intégrer dans nos processus (phase d'idéation et appels d'offre) l'approche *privacy by design* pour tout nouveau projet. Pour ce faire, nous avons élaboré des outils notamment un questionnaire partagé entre la DSI, la Conformité Juridique et le chef de projet qui doit être renseigné pendant la phase de conception du projet par chacune des parties et faire l'objet de validation avant la phase de réalisation ;
- déployer l'outil de management des données personnelles Proteus Cyber à toutes les entités en Europe notamment en intégrant pour chacune des entités :

- ▶ le registre des traitements de leurs données,
- ▶ les principales procédures et workflows pour la mise en place de nouveaux traitements,
- ▶ un des outils permettant de tracer les demandes d'exercice de droit des personnes concernant leurs données personnelles et nous permettre ainsi d'y répondre dans les délais impartis ;
- réaliser les analyses d'impact préalables nécessaires aux traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques.

Le comité de direction Groupe est régulièrement informé de l'avancée de ces différents programmes de conformité. Un point complet des objectifs et avancements sur ces programmes de conformité sera réalisé devant le comité d'audit en mars 2024.

Une politique fiscale responsable

Nous appliquons les lois et réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons notre activité. Nous déposons, auprès des différentes autorités fiscales, les déclarations requises dans les délais impartis, et le montant dû est acquitté.

Courant 2022, nous avons créé un poste de directeur de la fiscalité internationale, afin de veiller au respect par toutes les entités des obligations fiscales et de la comptabilisation appropriée de l'impôt dû dans chacune des filiales. Ce poste s'appuie sur les directeurs financiers locaux, les contrôleurs financiers régionaux ainsi que, dans certains pays, sur des sociétés de conseil en matière fiscale et établit un rapport à destination du comité d'audit.

Dans le domaine des prix de transfert, nous appliquons les principes OCDE et les réglementations en vigueur des pays de résidence à nos opérations intra-groupe et visons une rémunération appropriée pour toutes les entités du Groupe. La politique de prix de transfert de Virbac est documentée et tenue à disposition des différentes administrations fiscales.

Nous nous employons à maintenir des relations transparentes et constructives avec les autorités fiscales ou gouvernementales en soumettant tous les ans notre *reporting* pays par pays aux autorités françaises. Notre stratégie fiscale, qui repose sur la réalité de nos opérations, est alignée avec nos valeurs qui excluent l'évasion fiscale et la mise en place de tout dispositif fiscal pouvant compromettre la bonne réputation du Groupe et ses valeurs. Lorsque nous investissons dans un pays spécifique, cette décision est principalement portée par des objectifs commerciaux. Les impôts sur les bénéfices sont traités conformément aux règles comptables internationales, dans les états financiers consolidés et sont commentés dans les notes annexes aux comptes consolidés.

Intégration des enjeux de responsabilité d'entreprise dans la relation avec les parties prenantes

Innover, produire et commercialiser de manière responsable ne peut se faire de manière cohérente que si l'ensemble de notre écosystème y est associé à travers un dialogue régulier : clients, salariés, fournisseurs, scientifiques, riverains des implantations, représentants des pouvoirs publics et organisations non gouvernementales.

Ces parties prenantes, avec lesquelles nous nous engageons activement, sont identifiées en fonction de facteurs tels que :

- leur contribution à une meilleure définition des besoins dans les domaines d'activité du Groupe ;
- leur alignement avec la stratégie d'entreprise et leur valeur ajoutée ;
- leur expertise métier ;
- l'implication des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise ;
- leur perception des activités et produits du Groupe.



Parties prenantes	Démarche et fréquence de dialogue
Vétérinaires Éleveurs Propriétaires d'animaux Distributeurs	Informations en continu sur les produits grâce à la publicité Informations en continu sur des maladies animales spécifiques Programmes en continu de soutien aux vétérinaires et éleveurs Centres d'appel techniques en France, États-Unis, etc. Congrès, salons spécialisés, conférences scientifiques Sites web permanents Études de marché Plateformes réseaux sociaux
Communauté financière Investisseurs Analystes Fonds ISR	Réunions analystes et investisseurs Assemblée annuelle des actionnaires Site internet incluant l'ensemble des informations réglementées Communiqués financiers multiplateformes
Fournisseurs Partenaires	Suivi régulier des principaux fournisseurs du Groupe (réunions annuelles) Plan d'audit des principaux fournisseurs du Groupe Échanges formels à chaque appel d'offre et pour les principaux fournisseurs sur des critères financiers, environnementaux, éthiques et qualité
Pouvoirs publics Autorités réglementaires Associations professionnelles santé animale	Communication régulière avec les responsables réglementaires et les décideurs sur les questions critiques qui affectent l'industrie pharmaceutique, la communauté scientifique et les clients Virbac Participation à des groupes de travail spécifiques à l'industrie
Société civile Organisations non gouvernementales Journalistes	Multiplés possibilités de contact via le site internet du Groupe Transparence et accessibilité des rapports officiels du Groupe Contributions locales à des initiatives d'ONG
Communauté scientifique Partenaires de recherche Leader d'opinion Universités/écoles vétérinaires	Établissement de partenariats de recherche Collaboration à des programmes d'éducation scientifique Organisation de symposiums techniques
Employés Candidats	Intranet, présentations et réseaux d'affichage interne Programmes fidélité employés et nouvel entrant Réunions plénières ou webconférences <i>managers</i> et collaborateurs Enquête d'opinion interne et restitution monde Sites de recrutement, forums métiers et culture d'entreprise sur Internet Partenariat écoles et universités Plateformes réseaux sociaux

La relation avec nos fournisseurs s'inscrit dans cette continuité, avec des échanges réguliers, privilégiant la proximité avec les fournisseurs locaux. Nos politiques et outils permettent d'assurer des pratiques d'achats responsables, en cohérence avec les principes directeurs du Groupe : charte fournisseurs, questionnaires d'évaluation intégrant les critères RSE, audits ciblés, suivi d'indicateurs relatifs aux thématiques RSE, etc.

À chaque appel d'offres et pour les principaux fournisseurs, nous administrons un questionnaire évaluant leur respect des normes environnementales

et sociales en vigueur. Depuis 2015, les nouveaux contrats cadre intègrent le respect de ces normes. En 2022, notre processus d'évaluation réalisé auprès des nouveaux fournisseurs n'a pas identifié de risques en la matière. Si nous devions identifier un fournisseur en écart, nous lui imposerions de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat. Nous avons également sélectionné une plateforme permettant une gestion plus fine des fournisseurs (incluant notamment l'intégration automatisée des questionnaires et la collecte de leurs certifications). Cette plateforme a été déployée aux États-Unis en juin 2022 et sera déployée en France en 2024.

PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS RSE

Nous avons mené une analyse de matérialité avec un tiers expert afin d'évaluer les enjeux de développement durable prioritaires : conséquences sociales et environnementales de l'activité, effets de l'activité quant au respect des droits de l'homme, lutte contre la corruption et l'évasion fiscale. Cette matrice a fait l'objet d'une mise à jour en 2018, réévaluant les principaux enjeux et leur pondération.

Cette démarche repose sur une analyse de sources internes et externes crédibles :

- conduite d'entretiens avec les experts métier autour de la réflexion sur les enjeux RSE majeurs ;
- partage d'informations sur les enquêtes et supports de communication internes et externes ;
- revue de la documentation sectorielle ;
- analyse médias, etc.

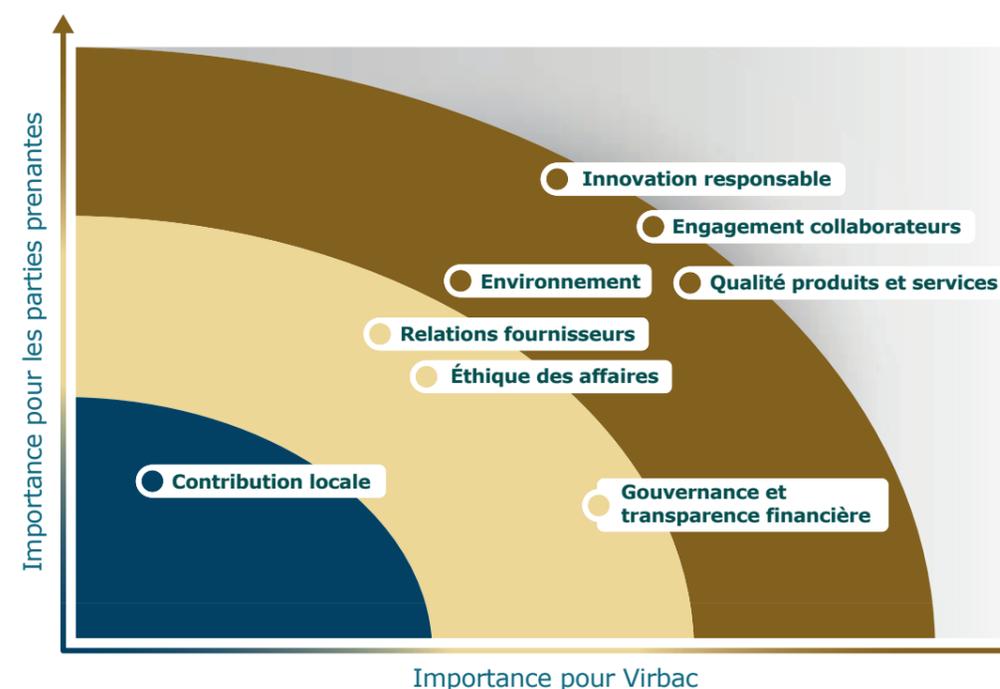
Nous avons synthétisé les résultats, à la croisée des attentes internes (impact des enjeux sur l'activité) et externes (importance des attentes des parties prenantes) et développons ci-après les thématiques les plus matérielles au travers des quatre principaux engagements du Groupe.

En 2023, nous avons commencé à déployer des actions de la nouvelle feuille de route RSE du Groupe, et réalisé une analyse d'écart des nouvelles normes extra-financières de la directive *CSRD (Corporate sustainability reporting directive)*, incluant la matrice de double matérialité afin de préparer la mise en œuvre de ces nouveaux standards à compter de 2024.

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR

- Innover de manière responsable
- Consolider l'engagement collaborateurs
- Garantir la qualité des produits et services
- Préserver l'environnement

Matrice de matérialité Virbac
Principaux enjeux



Les principaux risques et opportunités RSE associés sont définis dans le tableau ci-après.

Risques et opportunités prioritaires	Définition
Innover de manière responsable	
Développement de produits et services innovants	Le domaine de l'industrie pharmaceutique vétérinaire est très compétitif. Chaque année, pour répondre aux évolutions et aux besoins du marché, maintenir nos parts de marché et assurer notre développement, nous consacrons des moyens importants à la recherche et au développement.
Éthique et bien-être animal	Dans un environnement en pleine évolution, nous nous devons de proposer une gamme de produits et services innovante et sûre, développée et produite dans le respect du bien-être animal.
Consolider l'engagement des collaborateurs	
Attraction et rétention des talents	En France, les compétences clés recherchées pour les fonctions centrales (industrie, assurance qualité, recherche et développement) sont très demandées dans l'ensemble de l'industrie pharmaceutique, humaine et vétérinaire. En plus de cette concurrence entre employeurs, la localisation géographique du siège peut représenter un frein à l'embauche, du fait du faible bassin d'emploi pour les conjoints, ainsi que du coût élevé de la vie dans la région, en particulier l'immobilier. En parallèle, dans les pays émergents, le marché de l'emploi est très dynamique mais la taille et la notoriété de Virbac ne permettent pas toujours d'attirer les meilleurs talents.
Santé et sécurité au travail	Compte tenu de la nature industrielle de recherche et développement et de commercialisation de notre activité, la possibilité d'un accident au travail (classique ou lié au risque de contamination par les produits) ne peut être écartée.
Diversité	Accroître la diversité est un moyen de démontrer la capacité du Groupe à intégrer les différences. Nous avons toujours considéré comme une véritable richesse l'apport des différentes générations et cultures des pays dans lesquels nous sommes implantés. Ces qualités doivent être démontrées dans l'organisation et dans l'ensemble des relations avec les parties prenantes.
Garantir la qualité des produits et services	
Approche proactive right first time	À travers notre politique qualité Groupe, nous nous sommes engagés à déployer une approche proactive basée sur faire bien du premier coup (<i>right first time</i>) afin de garantir aux utilisateurs des produits sûrs et efficaces.
Contrôles au cours du cycle de vie des produits	Dans le cadre de la maîtrise de fabrication de nos produits, nous avons mis en place les contrôles avant et après la libération des produits sur les marchés afin de réduire le risque de produits défectueux.
Préserver l'environnement	
Utilisation durable des ressources (énergie, eau, matière)	Notre volonté est d'optimiser les ressources employées par la maîtrise de la consommation des ressources (énergie, matière) entrant dans les processus de fabrication.
Changement climatique	Nous accordons une importance particulière aux mesures permettant d'atténuer notre bilan carbone contribuant ainsi à lutter contre les risques liés au changement climatique.
Rejets dans l'environnement (effluents & déchets)	Dans le cadre de notre activité de fabrication de médicaments vétérinaires, nous utilisons des substances qui présentent des risques sanitaires, d'incendie et/ou d'explosion, d'émissions et de rejets polluants à différentes phases du processus d'élaboration et de commercialisation (R&D, fabrication, stockage, transport). Ces risques peuvent, s'ils se réalisent, causer des dommages aux personnes, aux biens et à l'environnement.

STRATÉGIE ET TABLEAU DE BORD RSE

Objectifs	2018 Année de référence	2021	2022	2023 ¹	Avancement
Innover de manière responsable					
Développement de produits et services innovants					
 Conserver un ratio des dépenses RDL biologie²/total RDL > 30%	40,6%	31,1%	26,2%	26,5%	● ○ ○
 Maintenir un ratio de dépenses RDL/total chiffre d'affaires Groupe > 7%	8,4%	7,4%	8,3%	9,1%	● ● ●
Éthique et bien-être animal					
 Diminuer le nombre d'animaux utilisés pour le contrôle qualité de 50% d'ici à 2025	36 361	20 107	20 458	24 333	● ● ○
Consolider l'engagement des collaborateurs					
Attraction et rétention des talents					
 Atteindre un taux de satisfaction <i>Great Place to Work (Trust Index)</i> > 70% d'ici à 2025	65%	73%	-	-	● ● ○
Santé et sécurité au travail					
 Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail < 5 d'ici à 2025	5,61	4,88	4,25	3,67	● ● ●
Garantir la qualité des produits et services					
Mise à disposition des produits <i>right first time</i>					
 Limitier les plaintes techniques clients à un ratio inférieur à 5 par million d'unités commercialisées	4,9	4,0	4,6	4,6	● ● ○
Contrôles au cours du cycle de vie des produits					
 Limitier le nombre de rappels de lots à un ratio < 1 pour 1 000 lots commercialisés	0,66‰	0,48‰	0,42‰	0,27‰	● ● ●
Préserver l'environnement					
Utilisation durable des ressources					
 Réduire de 5% les consommations d'énergie (gaz et électricité) d'ici à 2025 (MWh)	83 161	75 169	83 890 ³	79 026	● ● ●
Changement climatique					
 Réduire de 10% les émissions de gaz à effet de serre <i>scope 1 & 2</i> d'ici à 2025 (tonnes d'équivalent CO₂)	23 681	20 814	23 727	22 630	● ● ○
Rejets dans l'environnement					
 Réduire de 5% la quantité de DCO (Demande chimique en oxygène) générés d'ici à 2025 (tonnes)	121	113	100	86	● ● ●
 Réduire de 5% le volume de déchets industriels banals et dangereux d'ici à 2025 (tonnes)	5 236	4 798	5 380	4 642	● ● ●

¹périmètre : inclut le Chili à compter de 2022 pour les indicateurs Hygiène, santé et sécurité et environnementaux

²vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques

³valeur 2022 actualisée pour tenir compte de l'énergie renouvelable auto-consommée (ancienne valeur : 83 246 MWh)

Note méthodologique

L'année 2018 sert d'année de référence pour évaluer l'atteinte des objectifs chiffrés tels que reflétés dans le tableau de bord ci-dessus. Certains indicateurs peuvent fluctuer en fonction de l'activité, ils sont, le cas échéant, détaillés dans les pages suivantes. Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI (*Global reporting initiative*) : option de conformité essentielle. Ces normes ont été adoptées depuis 2011. Le périmètre social 2023 couvre 18 pays et représente 4 951 collaborateurs, soit 91% de l'effectif total. Pour les principaux indicateurs environnementaux, le périmètre couvre les principaux sites de production qui en 2023 représentent 59% du chiffre d'affaires du Groupe : Afrique du Sud, Australie, États-Unis, France, Mexique, Nouvelle-Zélande, Uruguay, Vietnam et Chili (entré dans le périmètre à compter de 2022). RDL : Recherche & Développement + *Licensing*.

Innovier de manière responsable



Depuis de nombreuses années, nous souhaitons proposer une gamme de produits et services innovante et sûre, développée et produite dans le respect du bien-être animal. Partout dans le monde, nos clients, vétérinaires, éleveurs et propriétaires d'animaux, sont de plus en plus soucieux de leur impact sur l'environnement et sur la santé humaine. En tant qu'entreprise responsable, nous avons tout naturellement orienté nos activités en conséquence.

Nous nous attachons par ailleurs à orienter notre recherche vers des produits de santé de plus en plus innovants et différenciés qui adressent une diversité de pathologies et de besoins de productions, selon les singularités de chaque zone géographique où elles se manifestent. Nous nous mobilisons chaque jour sur la meilleure manière d'y parvenir, tout en restant fidèles aux exigences de qualité de la santé des animaux.

DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS ET SERVICE INNOVANTS

Le domaine de l'industrie pharmaceutique vétérinaire est très compétitif, et chaque année, pour répondre aux évolutions et aux besoins du marché, maintenir notre offre et assurer notre développement, nous consacrons des moyens importants à la recherche et au développement. Nous accordons une importance toute particulière à la recherche d'amélioration continue dans les solutions innovantes proposées et dans la manière dont elles sont développées.

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Développer de nouveaux médicaments qui s'inscrivent dans un usage raisonné des antibiotiques.
- Développer des alternatives modernes aux traitements traditionnels.
- Utiliser les nouvelles technologies respectueuses de l'environnement pour développer et actualiser nos produits.

GOVERNANCE

Notre organisation en charge de l'innovation est structurée en centres de recherche répartis sur tous les continents et qui travaillent en réseau de compétences clés pour générer plus de synergies et

NOS POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

Développer de nouveaux médicaments qui s'inscrivent dans un usage raisonné des antibiotiques

Le développement de la prévention, en particulier par la vaccination, est une des voies pour réduire l'utilisation des antibiotiques dans les productions animales. Nos investissements récents dans nos centres de recherche et développement et de production de vaccins destinés aux animaux de production en France, en Australie, au Chili, en Uruguay et à Taïwan traduisent cette volonté de renforcer le développement du Groupe dans ce domaine.

Nous avons également engagé plusieurs programmes de partenariat avec des instituts de recherche publique et des entreprises privées pour avancer ensemble dans le développement de produits innovants (immunostimulants, micronutrition, biocides), certains pouvant remplacer les antibiotiques ou plus sûrement favoriser la diminution de leur usage. De nouveaux médicaments qui aideront la profession vétérinaire dans sa volonté de changer de pratiques sont aussi en cours de développement. En 2023, un de ces médicaments a été lancé sur le territoire européen offrant de nouvelles perspectives aux vétérinaires praticiens : il peut être utilisé en première intention à la place des médicaments actuels contenant tous des antibiotiques. Il sera déployé dans le monde entier dans les mois et années qui viennent. D'autres médicaments sont en cours de développement pour élargir ce concept à d'autres pathologies et espèces.

Développer des alternatives modernes aux traitements traditionnels

Nous avons pour objectif de développer des alternatives à certaines thérapies traditionnelles parfois polluantes. Par exemple, et lorsque cela a du sens du point de vue médical et épidémiologique, nous cherchons

de créativité. Cette grande proximité avec nos clients et leurs besoins sur les différents marchés mondiaux nous permet de disposer d'une gamme de produits de santé et de services pertinente et adaptée.

des voies d'administration moins impactantes pour l'environnement, qui permettent de diminuer les posologies tout en conservant a minima les mêmes niveaux d'efficacité. Dans un autre domaine, celui du bien-être animal et du maintien de son intégrité physique, nous avons franchi une nouvelle étape grâce à la découverte d'un nouveau traitement qui constitue une réelle alternative à la castration chirurgicale du chien grâce à une régulation hormonale permettant de neutraliser la faculté reproductrice de l'animal pendant six mois ou un an. Le bien-être de l'animal est ici préservé, toute intervention chirurgicale irréversible est à présent inutile et ce, dans l'intérêt de l'animal et de son propriétaire.

Utiliser les nouvelles technologies respectueuses de l'environnement pour développer et actualiser nos produits

Pour le développement des nouveaux produits, tous les sites R&D de Virbac dans le monde en charge des analyses ont désormais recours à des technologies plus performantes de chromatographie et d'extraction. Cette approche permet de réduire :

- le nombre d'essais nécessaires à la mise au point des méthodes (-50%) ;
- la quantité de solvants organiques ou matériaux (entre -50 et -90%) ;
- ainsi que la consommation d'énergie des dispositifs d'analyse (-50%).

La même approche est utilisée avec les mêmes bénéfices tout au long du cycle de vie des produits, y compris lors de l'actualisation réglementaire des produits existants. Au-delà des méthodologies, toutes les fois où un solvant toxique est substituable par un solvant alternatif, il est remplacé proactivement par un équivalent plus respectueux de l'environnement.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
% des dépenses RDL biologie ¹ /total	31,1%	26,2%	26,5%
% des dépenses RDL/chiffre d'affaires Groupe	7,4%	8,3%	9,1%

¹vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques

ÉTHIQUE ET BIEN-ÊTRE ANIMAL

Les parties prenantes de Virbac (clients, vétérinaires, éleveurs, salariés, etc.) sont de plus en plus soucieuses de l'impact de nos produits sur l'ensemble de la chaîne de valeur. C'est pourquoi nous conduisons notre démarche d'innovation et nos opérations dans un cadre éthique fort, en favorisant au maximum les tests *in vitro* et en associant nos différents partenaires et parties prenantes : fournisseurs, autorités de contrôles, associations professionnelles, etc.

LES ÉTUDES SUR ANIMAUX

Pour l'évaluation de nos produits en développement ou avant commercialisation, notre première approche est toujours d'utiliser des méthodes qui ne font pas appel à l'animal : recherche bibliographique, études *in vitro*, modélisations informatiques... Dans certains cas, lorsqu'aucune méthode alternative reconnue ou adaptée n'est possible, alors les études sur animaux ayant un caractère de nécessité sont réalisées conformément aux règles pharmaceutiques et réglementations applicables.

Ces études sur animaux portent sur :

- la protection de l'Animal : vérification de la sécurité du produit (non toxicité, pas d'incidence sur la reproduction, non cancérigène...) et de son efficacité pour soigner ou protéger l'animal de destination ;
- la protection de l'Homme : vérification de la sécurité pour l'utilisateur du produit et de l'absence de résidus chez les espèces consommées (viande, lait, œuf) ;
- la protection de l'Environnement : vérification de l'absence de toxicité pour des organismes, autres que l'espèce de destination, pouvant être en contact avec le produit.

Études précliniques et cliniques

Les études précliniques (études réalisées dans les unités animales, dans des conditions standardisées et

contrôlées) sont encadrées par des réglementations qui touchent toutes les dimensions des études sur animaux : l'agrément des établissements où sont réalisées les études, la formation et qualification du personnel, la provenance des animaux et leur traçabilité, l'évaluation éthique préalable des études et leur suivi, les contrôles par les autorités, comités d'éthique et audits conduits par les équipes de Virbac. Ces études permettent de vérifier l'efficacité et la sécurité des produits dans des conditions strictes.

Les études cliniques (réalisées sur des animaux de propriétaire ou d'élevage) ont pour but de confirmer l'efficacité et la sécurité des produits en conditions terrain et font l'objet d'une soumission réglementaire ou d'une autorisation d'essai préalable (selon les pays) et sont conduites sous la responsabilité de vétérinaires.

Dans les unités animales du Groupe, à périmètre constant, les différentes catégories d'animaux étaient réparties de la façon suivante en 2023 : rongeurs 95,4%, lapins 3,5%, animaux d'élevage 0,5%, carnivores domestiques 0,6%. De par la récente constitution des unités aquaculture au sein du Groupe et le travail en cours sur l'organisation structurelle de celles-ci, les données n'ont pas été intégrées au périmètre.

NOS OBJECTIFS CLÉS

Limiter le nombre d'animaux dans le cadre des études R&D et de contrôles qualité, par la suppression d'études ou leur remplacement par des méthodes alternatives chaque fois que cela est possible.

Concrètement, Virbac s'engage à mettre en œuvre une politique exigeante de diminution du nombre d'animaux pour le contrôle qualité dans la mesure de la faisabilité technique et de l'acceptation réglementaire des méthodes alternatives proposées dans les pays où sont vendus nos produits.

GOUVERNANCE

La direction générale définit les axes stratégiques en matière de ressources pour la réalisation des études sur animaux et le développement des méthodes alternatives. Ces axes sont déclinés par la direction Groupe de l'Éthique Animale sous forme de politiques,

plans d'action et processus de contrôle ; cette direction est également chargée de la promotion et du respect de l'éthique et du bien-être animal au sein du Groupe et chez ses partenaires.

NOS POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

Une charte éthique et des politiques pour encadrer les études sur les animaux

Le Groupe a élaboré une charte éthique relative aux études sur animaux, qui se décline en dix points et qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et de ses sous-traitants. Par ailleurs, deux politiques Groupe encadrent les études sur animaux : *Animal ethics committee* et *Animal welfare*.

- La politique *Animal ethics committee* définit le champ d'action, les rôles et responsabilités, l'organisation, la composition, les règles déontologiques et le fonctionnement des comités d'éthique de Virbac.
- La politique *Animal welfare*, quant à elle, définit les rôles et responsabilités du personnel en matière de bien-être animal ; basée sur les principes des 3R (Remplacer, Réduire, Raffiner les études sur animaux) et sur la charte Virbac, elle décrit les standards à appliquer aux animaux, aux études et aux unités animales au sein du Groupe. Ces standards sont également exigés des partenaires du Groupe pour toute réalisation d'études sur animaux.

Processus de contrôle

- Des comités d'éthique sont mis en place dans toutes les zones où des études sur animaux peuvent être conduites. Ils sont tous régis par les mêmes principes de déontologie (indépendance, impartialité, absence de conflit d'intérêt) et de fonctionnement (catégories de membres imposées, évaluation éthique des études, délibération, vote...) ; ils passent en revue 100% des études, qui ne peuvent être conduites qu'après obtention de leur approbation.
- Des audits éthiques sont réalisés, aussi bien dans les unités animales du Groupe que chez ses partenaires externes dans le but de les qualifier. Concernant les études externalisées, le Groupe impose le même niveau d'exigence à ses partenaires : *CRO (Contract research organizations)*, universités etc. Ces exigences intègrent aussi bien la mise en place de comités d'éthique en leur sein, que le déploiement de procédures strictes de suivi de leurs études et le respect du bien-être animal et de la réglementation.



Principales actions mises en oeuvre

- La règle des 3R, aujourd'hui reconnue comme le standard international pour les études sur animaux, constitue notre principe directeur pour la conception et la réalisation des études dans nos laboratoires comme chez nos partenaires, mais aussi pour développer des méthodes alternatives et les promouvoir auprès des agences réglementaires dans le monde. Notamment, lorsque cela est possible, la réalisation de tests *in vitro* en lieu et place de tests *in vivo*, ou en capitalisant sur les tests reproductibles, sur la recherche bibliographique ou sur des modélisations informatiques.
- Les différentes initiatives (négociations avec les agences réglementaires pour supprimer les tests de routine, production de lots dédiés aux pays qui ne demandent pas les tests sur animaux, remplacement par des méthodes *in vitro*...) continuent à porter leurs fruits ; elles ont permis de nous engager sur l'objectif de réduction de 50% des animaux en contrôle qualité.

- Une *task force* mise en place au sein de Virbac est dédiée au développement des méthodes alternatives, qui constitue un objectif prioritaire RSE à l'horizon 2030 et qui permettra d'assurer la réduction du nombre d'animaux.

En France, le programme d'adoption d'animaux post-études, mis en place depuis 2013, en collaboration avec la principale association française dédiée à l'adoption des animaux de laboratoire, a par ailleurs été renforcé par une procédure d'adoption par les collaborateurs, et permet de maintenir notre objectif de garantir une famille d'accueil pour 100% des chiens et chats adoptables. En 2023, 50 chiens et 11 chats ont pu être proposés à l'adoption.

Adoptions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général
Chiens	135	183	56	68	50	83	66	54	44	16	50	805
Chats	62	45	1	19	7	6	12	65	18	4	11	250
Total	197	228	57	87	57	89	78	119	62	20	61	1 055

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Nombre d'animaux utilisés pour des études R&D	5 772	6 093	4 764
Nombre d'animaux utilisés pour des contrôles qualités	20 107	20 458	24 333

Certains projets étant entrés dans une phase de développement nécessitant moins d'animaux, le nombre utilisé dans les études R&D a diminué de 22% en 2023 par rapport à 2022.

Le nombre d'animaux en contrôle qualité toutes espèces confondues et à périmètre constant, est en augmentation (+19%) notamment en raison de l'augmentation des ventes du vaccin rage au Brésil qui ne reconnaît pas les méthodes non animales pour la libération des vaccins. Dans les zones Europe, Océanie et Asie, depuis 2018,

Virbac a réussi à réduire respectivement le nombre d'animaux dans le contrôle qualité de 50%, 35% et 42%, soulignant l'engagement de Virbac dans la diminution du nombre d'animaux en contrôle qualité. Concernant les carnivores domestiques, leur nombre en contrôle qualité a diminué de façon spectaculaire (de 182 en 2013 à 8 en 2023, soit une diminution de 96%), les derniers tests étant dédiés à quelques pays dont les autorités maintiennent encore les essais sur animaux pour la libération des lots de vaccins.



Consolider l'engagement collaborateurs

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS

Ces dernières années, le paysage de l'emploi a connu une évolution constante et présente actuellement une tension croissante. Dans le secteur de l'industrie pharmaceutique vétérinaire, les profils qualifiés que nous recherchons, dotés de compétences indispensables, se font de plus en plus rares et ne sont pas toujours disponibles sur le marché.

Face à cette pénurie, nous avons ajusté notre stratégie de recrutement en explorant de nouvelles sources de recherche, complémentaires aux méthodes traditionnelles telles que les plateformes dédiées aux offres d'emploi, l'organisation de sessions collectives de recrutement, ou encore le recours à des cabinets spécialisés. Les mesures que nous avons mises en

place visent à accroître la visibilité de nos opportunités d'emploi et à promouvoir les nombreux avantages que notre entreprise offre sur le plan professionnel.

L'essor des canaux de communication numériques et l'augmentation du nombre d'appareils disponibles (téléphones, tablettes, ordinateurs, etc.) ont élargi notre champ d'action. Les réseaux sociaux, en particulier, se sont avérés d'excellents moyens de diffusion de nos annonces à l'échelle mondiale et nous permettent de récolter des résultats concrets.

En somme, notre approche novatrice et notre adaptabilité continue sont au cœur de notre stratégie pour relever les défis du recrutement dans un marché du travail en constante mutation.

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Promouvoir l'engagement et la fidélisation des collaborateurs.
- Poursuivre les actions de formation visant à améliorer les compétences et l'employabilité.

NOS POLITIQUES ET PLANS D'ACTIONS

Politique de recrutement

Pour soutenir notre croissance, nous recrutons dans tous les pays et toutes les fonctions. Afin d'assurer la cohérence et la pertinence de ces recrutements, nous avons développé depuis plusieurs années des outils digitaux qui permettent une meilleure visibilité des opportunités professionnelles disponibles. Le module de recrutement de la plateforme Workday a été déployé dans l'ensemble de nos filiales avec pour objectif une harmonisation de nos processus Groupe en la matière. L'ensemble des pays peuvent publier leurs offres d'emploi via Workday, à la fois sur notre site carrière interne et externe afin d'augmenter notre visibilité et développer notre image employeur.

Cet outil nous permet également de gérer la multidiffusion de nos annonces sur différents *jobboards* (LinkedIn et autres sites d'emploi plus locaux) avec un seul point d'entrée. Workday donne de la transparence sur le processus de recrutement aux *managers* (nombre de candidatures reçues, suivi des candidats en entretiens...) et permet aux recruteurs de gérer les candidatures directement dans ce système. Toutes les candidatures reçues y sont centralisées et partagées avec nos *managers*, les réponses aux candidats sont aussi directement envoyées depuis cette plateforme. Le module Recrutement nous

permet également de répondre aux attentes de la réglementation RGPD en termes de conservation des données.

Au niveau Groupe, plus de 550 postes ont été publiés en externe et 300 en interne. Parmi ceux-ci, 440 ont été pourvus, et on compte environ 530 personnes cooptées (dont 7% qui ont été recrutées), ainsi que 547 mobilités. Au total, c'est plus d'une quinzaine de filiales qui ont publié des offres d'emplois sur Workday.

En France, 190 postes ont été diffusés en externe et 150 en interne pour 170 qui ont été pourvus. Par ailleurs, nous comptons à ce stade plus de 80 mobilités internes sur la même période.

Afin de promouvoir et simplifier la mobilité interne, une nouvelle fonctionnalité *Boost your Mobility* est désormais proposée au niveau Groupe au sein de notre système de gestion des ressources humaines. Ce portail offre à chaque collaborateur la possibilité de consulter et de postuler à des offres internes, d'accéder à l'état de ses candidatures, de créer des alertes d'emploi, et même de recommander des candidats, le tout centralisé en un seul endroit. *Boost your Mobility* simplifie également la mise à jour du profil professionnel en permettant, directement depuis ce *hub*, d'ajouter le CV, les diplômes et les études.

Notre réussite est indissociable de l'engagement de nos collaborateurs, engagement qui s'explique par la place accordée aux femmes et aux hommes qui sont au cœur de Virbac et de ses décisions majeures. Chaque jour, nous nous mobilisons pour faire évoluer nos modes de fonctionnement, et relever les défis permanents de la mondialisation, des évolutions des marchés et des nouvelles technologies, tout en respectant nos valeurs de proximité avec chacun de nos clients.

Dans un tel environnement, l'enjeu du capital humain s'inscrit pleinement dans celui de l'entreprise, notre ambition étant d'accompagner l'évolution des organisations et des métiers ainsi que les besoins spécifiques des équipes en construisant un partenariat fort avec les *managers* et l'ensemble des collaborateurs.

UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE RH GROUPE

La politique Virbac relative à cet enjeu du capital humain s'appuie sur trois piliers complémentaires que sont :

- la formation, le développement des compétences, la rétribution de la performance ;
- le bien-être au travail et la reconnaissance ;
- la mobilité et les aspects de diversité source de richesses pour le Groupe.

Nous restons attentifs à l'opinion de nos collaborateurs et nous nous en inspirons pour définir nos politiques et axes d'amélioration afin de fédérer autour de valeurs fortes et d'accroître l'engagement et la motivation de tous.

L'ensemble des collaborateurs participe régulièrement à une enquête de satisfaction leur permettant d'exprimer de manière confidentielle leurs attentes sur un panel très large de thématiques dont beaucoup concernent l'enjeu RSE du capital humain.



Ces informations seront automatiquement intégrées dans une candidature lorsqu'un collaborateur postule à une offre interne.

Le recrutement reste une activité très locale liée aux métiers et aux spécificités culturelles. Pour cette raison, la recherche des profils cibles est gérée principalement par les équipes des filiales afin de nous adapter au contexte de chaque pays et d'attirer plus efficacement les talents. L'une des approches partagées au sein de notre entreprise à travers le monde est l'implication des collaborateurs dans le recrutement des nouveaux collègues. Pour renforcer cette pratique, nous avons développé des programmes de cooptation qui visent à récompenser les collaborateurs identifiant des profils susceptibles de répondre à nos besoins.

L'Inde et la Chine ont, par exemple, mis en place un programme de cooptation pour favoriser le recrutement des responsables des ventes. Le Vietnam a lui aussi lancé son programme de cooptation amenant ainsi les employés à inviter leur réseau de connaissance à postuler aux offres d'emploi et l'Australie encourage cette démarche en proposant de rétribuer la cooptation à la fois pour des postes permanents et temporaires.

Une autre approche consiste à diversifier les sources de recrutement : notre filiale chilienne a développé son réseau en collaborant avec les services d'emploi publics pour recruter des postes d'ouvriers et avec

les universités pour avoir accès à de jeunes diplômés dans les filières scientifiques. Elle a également lancé plusieurs campagnes de recrutement pour attirer les meilleurs talents de l'industrie pharmaceutique au niveau national et international et fait appel aux stagiaires en milieu professionnel pour découvrir de nouveaux talents prêts à saisir les opportunités de poste qui se présentent au sein de l'entreprise.

Les campus universitaires représentent un important vivier pour le recrutement : par ce biais et en l'associant à la cooptation, l'Inde est parvenue à embaucher près de 150 collaborateurs issus de toutes les régions du pays, tout en maintenant les coûts liés aux processus de recrutement. L'Uruguay mise aussi sur un fort développement de ses relations avec le milieu académique pour alimenter sa stratégie d'attraction de nouveaux talents.

Dans un marché très compétitif, les plateformes telles que LinkedIn sont également un bon moyen d'activer les réseaux sociaux. Aux États-Unis, les *leaders* promeuvent les opportunités d'emploi au travers de leur propre profil LinkedIn et de leur réseau professionnel, et en Australie, les *managers* sont encouragés à y partager les publications d'ouverture de postes. En Europe du Nord, les collaborateurs diffusent aussi les offres d'emploi via leur compte LinkedIn. Ils y partagent aussi les événements auxquels participent l'entreprise (salons d'expositions, congrès, conférences...) afin de rendre plus visible sa marque employeur, en particulier en dehors du circuit vétérinaire. Cette partie de l'Europe a aussi misé sur le fait de faire connaître l'entreprise directement dans des lieux tels que les magasins en communiquant sur les opportunités d'emploi via un QR code que les personnes peuvent scanner pour obtenir toutes les informations nécessaires et postuler s'ils le souhaitent.

Pour répondre aux besoins en recrutement, l'entreprise peut aussi avoir recours à la mobilité interne et à la promotion de collaborateurs déjà en poste au sein du Groupe. Le Mexique continue par exemple d'investir dans le développement des collaborateurs en interne pour pouvoir assurer le *sourcing* au sein de la filiale mexicaine et des autres entités sud-américaines et ainsi préparer la relève pour la succession des postes dans le futur. L'Inde a mis en place une politique de recrutement interne en développant un programme de sélection en cinq étapes destiné à recruter des responsables commerciaux régionaux dont certains collaborateurs sont déjà employés au sein de la filiale indienne et promus à ces postes.

La réussite d'un recrutement passe aussi par la formalisation de politique en la matière qui explique clairement les processus et les pratiques de sélection et d'affectation aux postes à pourvoir, le tout conjugué à la réglementation en vigueur dans le pays concerné. Dans ce domaine, la Chine a mis en place de nouvelles directives pour guider les personnes en charge du recrutement au sein de sa filiale, et notre filiale à Taïwan

demande à chaque responsable du recrutement de suivre une formation avant de conduire les entretiens de sélection des candidats. L'Afrique du Sud considère aussi que la rédaction d'une politique de recrutement claire permet d'attirer les candidats qualifiés et appropriés qui contribueront au succès de l'entreprise en partageant ses valeurs. En effet, si l'expertise et l'expérience d'un candidat sont importantes, l'adhésion aux valeurs partagées au sein du Groupe contribue fortement au fait que le recrutement soit couronné de succès.

Politique de développement des compétences

En mai 2023, nous avons déployé, au niveau du Groupe, le catalogue d'emplois repères ainsi que le référentiel de compétences, deux pièces maîtresses permettant à chacun d'être acteur de son propre développement. Six compétences clés (capacités et comportements importants) ont été identifiées pour mener à bien notre stratégie sur le long terme. Ces compétences font partie intégrante de l'emploi repère, qui énumère les principales responsabilités et missions de chaque poste. Elles viennent préciser la manière dont la personne peut efficacement les accomplir. Chaque compétence est déclinée en quatre niveaux, et chaque emploi repère possède ses propres niveaux

de compétences attendues. Ainsi, chaque collaborateur du groupe Virbac peut désormais accéder, depuis Workday, au niveau associé à chacune des six compétences à son emploi repère.

Un guide de développement a été mis à disposition pour accompagner chacun, quel que soit son métier, à travers des conseils sur la façon de développer ces compétences clés. Ce guide peut également être utilisé par les *managers* comme outil de référence pour les aider à soutenir les membres de leur équipe dans l'élaboration de plans de développement ou dans la préparation d'une évolution de carrière. Des modules de formation sont également à disposition sur chacune des six compétences afin que chacun puisse être acteur de son développement.

Dans le même état d'esprit, une nouvelle plateforme, goFLUENT, a été mise à disposition en libre accès pour offrir à chacun la possibilité de développer ses compétences linguistiques et de gagner ainsi en aisance et en impact dans ses interactions en anglais, en espagnol ou encore en français. Elle permet, depuis Workday, un accès illimité à des ressources *e-learning*, à des tests de niveau et à des classes de conversation dans une douzaine de langues.



En complément, de nombreux experts internes, présents au sein des principales directions, contribuent au développement des compétences des équipes en déployant des formations destinées à un public large, en lien avec les enjeux de l'entreprise (sécurité, qualité, digitalisation, transition écologique, ...).

En ce qui concerne le périmètre France spécifiquement, le catalogue de formation a été étoffé afin de proposer une offre en présentiel, en lien avec les six compétences clés Virbac. L'accent a également été mis sur la formation des *managers*, en poursuivant le programme *Leaders* en action et en l'adaptant aux spécificités des différentes cibles de *managers*. Le total des dépenses de formation en 2023 représente 2,55% de la masse salariale.

Sur le plan international, la plupart des filiales consacrent, chaque année, une part importante de leur budget dans le développement des compétences de leurs collaborateurs en faisant appel à la fois à des ressources internes et à des cours assurés par des formateurs extérieurs. La formation d'un collaborateur commence souvent dès son arrivée au sein de l'entreprise et se poursuit tout au long de sa carrière.

L'Europe du Nord a mis en place une démarche de *mentoring* : chaque nouvel entrant est suivi par un mentor dont le rôle est de faciliter sa mise à bord et de l'accompagner dans sa connaissance de l'entreprise. Elle donne aussi l'opportunité aux équipes marketing de participer à des séminaires de ventes avec les représentants commerciaux afin de leur permettre de mieux appréhender les besoins en matériel promotionnel de ces derniers. Le nouvel arrivant est aussi impliqué dans des réunions destinées au *business* même si cette activité ne fait pas partie de son domaine de responsabilités. Notre filiale chinoise organise des séances de formation pour accélérer la connaissance des produits et des politiques sur une période d'un mois au moment de l'intégration d'un nouveau collaborateur.

L'Inde mise sur un développement in-house en particulier pour les équipes commerciales et marketing qui représentent la grande majorité de ses collaborateurs : elle a développé un programme interne destiné aux vendeurs afin d'améliorer leurs compétences dans les techniques de vente. La même approche a été suivie pour renforcer la connaissance et les pratiques des équipes marketing avec notamment la mise en place d'une session mensuelle dédiée à l'échange entre collaborateurs travaillant dans ce domaine. Ce moment privilégié permet à chacun d'évoquer son expérience sur le terrain et de partager des exemples de réussite.

La filiale a aussi mis en place un programme de développement spécifique pour le management intitulé "Sanskar for success" (les clés du succès). L'Inde considère que l'ensemble de ces programmes



de formation développé en interne est une force qui lui permet d'apprendre et de réagir vite face à une évolution permanente de son environnement et ainsi assurer la croissance durable de son *business*. L'Afrique du sud promeut le développement professionnel continu des collaborateurs pour permettre à chacun d'avoir les connaissances et compétences nécessaires à l'accomplissement de sa fonction avec efficacité. Elle conjugue les formations internes réalisées dans les outils en ligne mis à leur disposition et fait appel à des structures externes pour former ses collaborateurs sur la conformité, les ventes ou encore la santé en assurant le financement de ces cours. Elle permet aussi aux salariés d'avoir recours à des formations académiques en leur apportant un soutien financier lorsque nécessaire, ce qui est bénéfique à la fois pour l'employé lui-même et pour l'entreprise en termes de productivité et d'amélioration des compétences.

Le Brésil a pour sa part mis en place un programme dénommé Campus Virbac qui vise à former ses collaborateurs tout au long de l'année sur des compétences comportementales telles que comment donner et recevoir du *feedback* ou encore sur l'intelligence émotionnelle. Concernant les cours d'anglais destinés aux personnes qui sont amenées à pratiquer cette langue dans leur activité quotidienne, cette filiale fait appel à la plateforme goFLUENT désormais accessible pour offrir à chacun la possibilité de développer ses compétences linguistiques. Pour les postes à pourvoir stratégiques, la validation de cet apprentissage est assurée via un test TOEIC.

L'Uruguay accompagne aussi les collaborateurs qui ont besoin d'améliorer leur maîtrise des langues étrangères via cette nouvelle plateforme.

Le Mexique maintient son investissement dans la formation pour continuer à développer les talents, stabiliser le *business* et améliorer les processus. La filiale a construit des guides pour aider au développement des compétences comportementales et a mis l'accent sur le développement du *Leadership* pour favoriser un environnement "Warm and caring". Développer les compétences du *Leadership* est aussi une priorité pour l'Uruguay : cette filiale a mis en œuvre une formation spécifique dédiée aux rôles et responsabilités des *managers* et une formation sur la paie réalisée en interne dont l'objectif est d'améliorer leur connaissance dans ce domaine tout en démystifiant les concepts erronés en la matière. L'Uruguay dédie également une part importante de ses activités de formation à la qualification des collaborateurs impliqués dans les processus opérationnels de contrôle qualité et de Bonnes pratiques de fabrication.

La filiale australienne a elle aussi développé et mis en œuvre un programme destiné à tous ses *leaders*. Basé sur les principes de l'intelligence émotionnelle, il vise à améliorer la culture, l'engagement et le bien-être des membres de l'équipe. Les États-Unis consacrent également une part de leur budget de formation aux programmes consacrés au *leadership* dans le but de retenir les talents d'aujourd'hui et de développer les *leaders* de demain.



Évaluation et reconnaissance de la performance

Au sein de Virbac, nos processus managériaux sont élaborés afin de permettre un accompagnement de chacun des collaborateurs tout au long de l'année. Ils comportent plusieurs volets dont la fixation d'objectifs individuels et l'évaluation de la performance. Il s'agit de moments privilégiés entre *manager* et collaborateur pour fixer les attentes puis évaluer la performance.

Chacun a un rôle clé dans ces processus :

- le collaborateur est partie-prenante dans ces échanges (proposition et rédaction de ses objectifs, auto-évaluation de sa performance et de ses compétences, formalisation du *feedback* à son *manager*...);
- le *manager* partage des éléments factuels pour étayer son évaluation, accompagner le développement et donner de la visibilité sur l'année à venir, en lien avec les objectifs de l'entreprise.

Au sein du comité performance annuelle, notre direction partage également les évaluations, les rémunérations et les hypothèses d'évolution professionnelle des personnes clés du Groupe. En France, par exemple, sur l'exercice 2023, 100% des salariés ont une rémunération supérieure au minimum conventionnel. La politique en matière de salaire de base se situe à +5% au-dessus des *minima* de la branche professionnelle pour toutes les catégories de personnel. Notre politique suit une logique de compétitivité vis-à-vis du marché Life sciences et se situe globalement à la médiane de ce marché. En plus des éléments financiers relatifs à la rétribution de la performance individuelle, nous restons très attentifs aux modalités de rémunération de la performance collective.

À ce titre, plusieurs dispositifs sont déjà en place, tels qu'un accord d'intéressement triennal renégocié en 2023 et un accord de participation signé en 2008. Les sommes provenant de ces accords ou de versements volontaires peuvent être investies dans des fonds communs de placement, dans le Plan d'épargne entreprise ou dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif. Depuis 2016, les jours de congés non pris peuvent également être versés dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif, dans la limite de dix jours par an.

La filiale brésilienne a également signé un accord d'entreprise avec les représentants du personnel qui prévoit, en complément du programme de participation aux bénéfices, le versement d'un montant déterminé en fonction du niveau de poste et conditionné par l'atteinte d'objectifs définis. Cet accord prévoit aussi que, en cas de dépassement des objectifs fixés au niveau *corporate*, une majoration de 20 % soit appliquée à la participation aux bénéfices.

Virbac Inde, composée essentiellement d'équipes commerciales et marketing, a mis en place une politique de reconnaissance et de récompense basée sur des mesures de performance définies en fin d'année pour l'année suivante et calculée selon un processus d'évaluation mensuelle établie en fonction de critères quantitatifs et qualitatifs. Cette politique a porté ses fruits en permettant de maintenir durablement la croissance de l'activité année après année.

En Chine, la filiale a lancé des programmes de reconnaissance dans le but de récompenser les efforts des collaborateurs réalisant une très bonne performance : l'un nommé "Accélération des ventes trimestrielles" qui offre un bonus spécial aux meilleurs vendeurs sur le terrain et l'autre qui récompense les meilleures ventes de produits issus de la gamme de nutrition HPM. La filiale taïwanaise, quant à elle, félicite les collaborateurs pour leurs attitudes et leurs résultats remarquables en leur remettant une récompense *Value Award* et accorde des congés "d'honneur" pour encourager les meilleurs *performers*.

Outre le programme de reconnaissance mis au point et animé en interne qui permet à un collaborateur

de mettre à l'honneur un autre collaborateur, le Mexique a lancé trois campagnes de communication pour encourager la reconnaissance : *Virbac pride* (la fierté de Virbac) où des employés présentent leur expérience dans une vidéo, *Leadership stories* (les histoires du *leadership*) où des *leaders* expliquent comment ils ont surmonté les difficultés rencontrées dans le management de leurs équipes (ce qui donne l'opportunité à certains de trouver leur mentor) et *Who we are* (Qui nous sommes) où les salariés partagent dans un document leurs hobbies et leurs centres d'intérêt.

L'organisation d'événements pour célébrer la performance est aussi un signe de gratitude apprécié par les salariés. L'Uruguay a convié ses collaborateurs à participer à un événement de trois jours en Argentine pour célébrer l'atteinte des objectifs de ventes et les remercier de leur contribution à ce succès. Le Chili a, quant à lui, organisé des cérémonies trimestrielles durant lesquelles un grand nombre d'employés ont été mis à l'honneur par les membres du *leadership* et de leurs équipes.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cet axe majeur pour le Groupe est devenu année après année une véritable culture d'entreprise. Nos actions prioritaires sont la garantie de la conformité des équipements industriels et des risques liés à l'utilisation des produits chimiques vis-à-vis de la réglementation locale, et sont portées par la direction HSE.

NOS OBJECTIFS CLÉS

Accroître la sécurité des salariés sur leur lieu de travail par la mise en place de plans d'actions tels qu'une meilleure protection vis-à-vis des matières potentiellement dangereuses, l'amélioration de l'ergonomie et la gestion des risques psychosociaux, qui visent à réduire le nombre d'accidents du travail.

GOVERNANCE

Créée en 2015, notre direction HSE Groupe a mis en place une politique rigoureuse afin d'identifier et d'évaluer les risques en matière de sécurité et d'élaborer les moyens de prévention et les méthodes de contrôle de leur efficacité.

Nous avons défini des critères de gravité et de fréquence afin de mieux cibler les actions à mettre en

place pour diminuer le nombre d'accidents et intégrer les facteurs humains et organisationnels dans l'analyse approfondie de ces événements. L'objectif est d'éviter toute récurrence des accidents et de développer une culture sécurité pour l'ensemble du personnel de notre entreprise, du personnel des sociétés extérieures et des intérimaires.

NOS PLANS D' ACTIONS

Culture sécurité

Dans tous les pays, nous veillons à mettre en œuvre de nombreuses mesures de prévention concernant la santé et la sécurité de nos collaborateurs. Des plans d'actions pluriannuels sur la conformité des machines de production sont ainsi en place dans tous les sites

industriels majeurs : Australie, États-Unis, Chili, Mexique et France. Nous prenons aussi en compte la gestion du risque chimique, dès la conception du produit, d'abord sur le choix des composants mais aussi sur le nombre et le type d'analyses qui doivent être réalisées aux différentes étapes du processus.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme	3,09%	3,01%	3,45%
Taux de rotation des collaborateurs	11,2%	13,1%	14,0%
Trust Index Great Place to Work	73%	-	-
Nombre de collaborateurs présents au 31/12 ayant suivi au moins une formation/effectif total au 31/12	81%	72%	77%



En 2023, nous avons continué à focaliser nos efforts sur nos sites industriels en France par la poursuite de nos audits sur le respect des cinq règles d'or et l'initiation d'un programme de développement d'une culture sécurité forte avec la direction des Opérations Industrielles France visant à :

- donner du sens à la sécurité ;
- agir sur l'humain, sur les comportements ;
- capitaliser sur ce qui a déjà été mis en place ;
- déployer des outils innovants ;
- construire un système HSE résilient ;
- réduire les accidents.

En parallèle à l'international et notamment au Chili, des campagnes de prévention des risques liés à l'utilisation du téléphone portable durant les déplacements sur site ont été initiées, permettant ainsi de diminuer de moitié le nombre d'accidents entre 2022 et 2023.

Gestion des risques psychosociaux

Concernant les risques psychosociaux, les différents départements de notre entreprise, soutenus par les équipes RH et les relais définis (partenaires sociaux, médecine du travail, assistant social du travail...), poursuivent leur démarche globale de qualité de vie au travail. En 2023, le plan d'action GPTW défini en 2022 a été entièrement mis en oeuvre sur :

- **le bien vivre au travail** (création d'espaces "calmes" pour des échanges professionnels confidentiels, mise en service de l'application Klaxit pour encourager le covoiturage entre collaborateurs, évolution du télétravail avec l'inclusion d'une nouvelle modalité et publication de quizzes pour tester les connaissances sur les *working guidelines*) ;
- **la reconnaissance** (portraits de collaborateurs dans leur quotidien professionnel, tutorat pour accompagner les nouveaux collaborateurs dans leur prise de poste, mentorat pour développer les compétences techniques et comportementales, accès aux offres d'emplois facilité pour favoriser la mobilité interne et création de la *newsletter* RH pour simplifier l'accès aux informations RH) ;
- **le management participatif** (lancement du *feedback* entre pairs pour promouvoir la reconnaissance et le développement et favoriser la collaboration transverse).

En lien avec notre plan d'actions GPTW pour le bien vivre au travail et dans le cadre de la semaine dédiée à la qualité de vie au travail (QVT) chaque année au mois de juin en France, nous avons organisé un événement en 2023 en programmant des sessions de "yoga au bureau". Guidées par un animateur extérieur, ces séances consistent à pratiquer des exercices de relaxation et de concentration au travers

de mouvements simples, de techniques de respiration et de relaxation pratiquées sur des chaises de bureau en tenue de travail. Nous avons ainsi offert aux collaborateurs la possibilité de pratiquer une séance de yoga et de découvrir les bienfaits de cette pratique adaptée au lieu de travail afin d'améliorer leur bien-être.

Le service social du travail a été renforcé par un partenaire complémentaire pour avoir un binôme mixte et assurer une couverture encore plus large de la prévention ou de la gestion de situations personnelles ou professionnelles. Les échanges entre les référents Risques psychosociaux élus et la direction ont également permis de traiter et prévenir des situations à risque individuelles ou collectives.

En complément des canaux traditionnels d'alertes (voie hiérarchique, Ressources Humaines, assistant social, médecin du travail, représentant du personnel), les collaborateurs disposent également, dans le cadre de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2, d'un accès à une plateforme de signalement leur permettant de dénoncer, de façon anonyme ou non, des faits ou pratiques contrevenant aux droits et politiques des pays.

Sur le plan international, les filiales apportent aussi une attention particulière à la gestion des risques psychosociaux et au bien-être des salariés. Le Mexique, le Chili et l'Europe du Nord lancent régulièrement des évaluations dans ce domaine pour mesurer les éventuelles situations à risque et agir avant tout sur la prévention. Le Brésil a mis en place un service d'appel assuré par un partenaire extérieur permettant aux collaborateurs de pouvoir discuter de sujets liés à la santé, à la fois sur un plan psychologique et financier, et sur les besoins en assistance sociale et juridique.

L'Uruguay conjugue prévention, promotion et actions directes : la médecine du travail intervient dans la phase de recrutement pour identifier les risques puis par des rendez-vous de suivi annuel. Des conférences et ateliers sont organisés pour aborder différents thèmes : maladie cardio-vasculaire, tension artérielle, habitudes alimentaires, etc. Enfin, le médecin peut aussi intervenir pour aider à la recherche de solutions sur des problématiques liées à la convalescence.

La filiale vietnamienne prend aussi des dispositions pour améliorer la gestion de ces risques : elle a par exemple mis en place le télétravail pour améliorer l'équilibre vie professionnelle et vie privée, elle organise des ateliers sur la santé psychologique et organise des journées sportives pour ses collaborateurs. En complément des programmes d'information et de prévention partagés mensuellement aux salariés, l'Afrique du Sud organise des *Vitality days* (jours de la vitalité) pendant lesquels

les employés peuvent réaliser un ensemble de tests médicaux pour leur permettre d'évaluer leur état de santé et obtenir une assistance médicale si une situation à risque est détectée.

Enfin, l'Australie a élargi son service d'assistance psychologique en y intégrant un support financier ou autre pour venir en aide aux collaborateurs qui en auraient besoin. Elle a également développé un module de formation destiné aux *managers* et aux *leaders* pour les sensibiliser aux sujets en lien avec la santé psychologique



NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Taux de fréquence des accidents du travail	4,88	4,25	3,67
Taux de gravité des accidents du travail	0,33	0,15	0,22

Le taux de fréquence retenu est basé sur la réglementation française et se définit comme le nombre d'accidents du travail ayant occasionné au minimum un jour d'arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par un million.

Le taux de gravité retenu est basé sur la réglementation française et se définit comme le nombre de jours perdus suite à accidents du travail ayant occasionné au minimum un jour d'arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par un millier.

Le taux de fréquence des accidents du travail de notre Groupe, sur le périmètre des dix-huit pays, est en nette amélioration en 2023 en comparaison de 2022, pour atteindre un nouveau record historique de 3,67. Cette amélioration est le fruit des actions de prévention en lien avec le développement de la culture sécurité, tel que décrit ci-dessus.

DIVERSITÉ

Accroître la diversité au sein de Virbac nous permet de sans cesse améliorer notre capacité à intégrer les différences. L'ouverture et la capacité d'intégration sont des éléments fondamentaux pour l'innovation, l'adaptation des entreprises et l'identification des opportunités. Ces qualités doivent être démontrées dans l'organisation comme à l'extérieur.

NOS OBJECTIFS CLÉS

Encourager la diversité et l'égalité de traitement des collaborateurs.

GOVERNANCE

Pour Virbac, l'égalité professionnelle femmes-hommes est fondamentale et nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée, tant dans les conditions d'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

NOS POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

Notre politique diversité vise à garantir l'égalité de traitement des salariés, à promouvoir la variété des personnes et des relations humaines, à maintenir l'employabilité des collaborateurs. Elle s'articule autour de trois axes principaux : l'égalité femmes-hommes, le handicap, la mixité des âges.

Égalité femmes-hommes

Sur le périmètre défini, six pays présentent un écart de rémunération compris entre -5% et +5% entre les femmes et les hommes (Afrique du Sud, Chili, Colombie, France, Nouvelle-Zélande et Vietnam) et cinq autres pays (Espagne, États-Unis, Italie, Japon et Uruguay) présentent un ratio compris entre -10% et +10%, toutes catégories professionnelles confondues. Le ratio pondéré, toutes catégories confondues, représente un taux de 92%.

En matière d'égalité salariale femmes-hommes, nous entreprenons des actions pour mesurer les écarts, chercher les causes et prendre des mesures. En France par exemple, nous avons signé un accord en 2019 qui assoit les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels (accès à la formation professionnelle, égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent et pour un même niveau de compétence et équilibre vie professionnelle-vie personnelle).

Cet accord réaffirme notre volonté d'analyser et de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon une méthodologie permettant de les étudier sur la base de l'index égalité

femmes-hommes calculé par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (index qui s'élève à 88 points sur 100 pour notre entreprise en 2023). Parallèlement, nous dédions un budget spécifique à la résorption des écarts afin de mettre en œuvre ces mesures de rattrapage de salaire chaque année.

En 2023, dix pays sont dotés de l'outil de classification interne (*grading*) qui permet de mieux gérer l'équité interne, d'avoir une approche rationnelle vis-à-vis de la compétitivité externe et également de construire les politiques de rémunération et d'avantages sociaux. Afin de rester compétitif sur le marché de l'emploi, nous réalisons régulièrement des enquêtes de rémunération dans l'ensemble du Groupe et effectuons le cas échéant les ajustements nécessaires.

En matière de recrutement des postes clés, nous privilégions les candidatures internes et locales. Les décisions de recrutement (interne ou externe) sont prises exclusivement sur les critères de compétences et de qualifications pour la fonction. La nationalité du candidat, son genre ou son âge n'interviennent pas dans notre décision.

Dans la mesure du possible, nous confions les postes de *leaders* à des *managers* locaux afin d'être au plus proche des clients et de la culture du marché. En 2023, sur le périmètre défini, 93% des cadres dirigeants sont des locaux et dix filiales disposent d'un management strictement local.

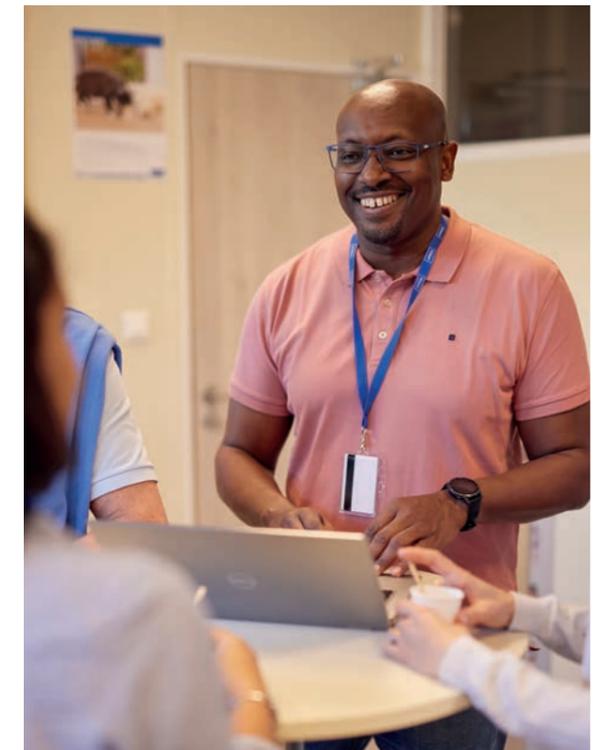
L'Europe (58%) et la zone Pacifique (52%) sont les deux régions où les femmes sont majoritaires. Les régions Amérique du Nord et Amérique latine avec 47% chacune présentent une proportion très équilibrée. L'Afrique & Moyen-Orient avec 41% fait apparaître un déséquilibre plus important. L'Asie présente le plus faible taux de femmes au sein des effectifs (10%). Cette très faible représentativité est due à l'Inde qui ne compte que 19 femmes pour 955 hommes, soit 2% de notre effectif dans ce pays. L'Inde reste un cas particulier : les équipes commerciales, pour des raisons de culture locale, de pénibilité et de sécurité (visites d'exploitations agricoles en deux roues) sont composées plus naturellement d'hommes. En isolant l'Inde, la zone Asie reste majoritairement composée d'hommes à 55%.

Le Mexique a lancé cette année une semaine dédiée aux femmes pendant laquelle ont été partagées des activités et des ateliers de lecture sur des sujets d'intérêt pour elles, autant de moments permettant à cet événement de remporter un vif succès. La filiale mexicaine a également prolongé la durée du congé maternité par rapport à la réglementation en vigueur afin d'apporter tout son soutien à la période de maternité et favoriser ainsi un retour au travail progressif. Quant au Brésil, la filiale participe chaque année à un forum dédié aux Ressources Humaines qui mène des actions de sensibilisation en mettant l'accent sur l'importance de recruter des femmes en particulier sur des postes de management.

Au Chili, la part de recrutement des femmes à des postes à responsabilités (management et *leadership*) a considérablement progressé avec un comité exécutif composé de femmes et d'hommes à part égale. De manière générale, la filiale attache une grande importance à la pratique d'une culture inclusive qui veille à l'égalité entre les femmes et les hommes en leur offrant les mêmes opportunités de poste et de rémunération basées sur le poste occupé et non sur le genre. L'analyse des indicateurs en matière de rémunération par famille d'emplois montre que la moyenne des écarts salariaux entre les femmes et les hommes n'excède pas 5%. À noter que, pour certaines familles d'emplois tels que superviseur ou *manager*, la rémunération se révèle être supérieure pour les femmes comparée à celle des hommes.

Le Vietnam assure aussi une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les processus RH (recrutement, révisions salariales, promotions...). Aujourd'hui, la filiale est dirigée par une femme qui occupe le poste de directrice générale et le ratio femmes-hommes de ses collaborateurs directs est de 6 pour 4.

C'est également le cas en Afrique du Sud où une femme est à la tête de la filiale même si la majorité des postes de management sont occupés à presque 70% par des hommes. Répondre à la législation locale qui favorise l'équité des chances entre les femmes et les hommes est un véritable défi dans un environnement professionnel où il est difficile de trouver des



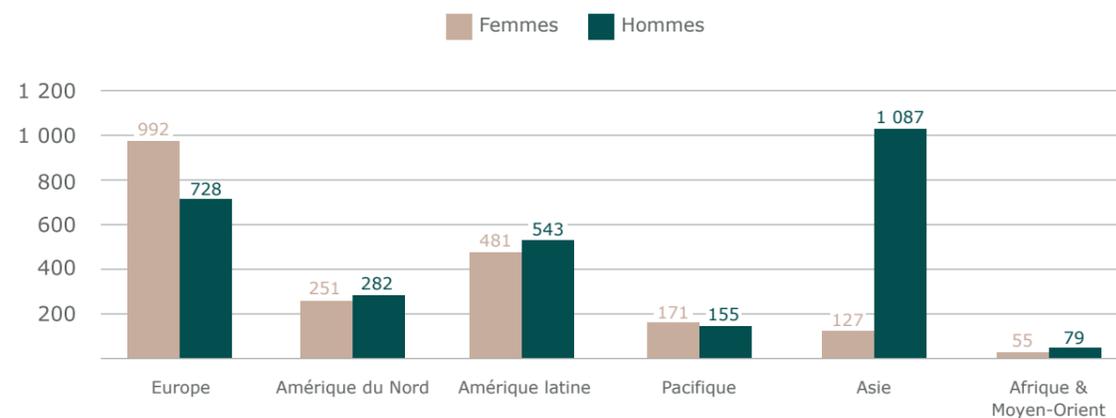
compétences rares ou linguistiques pointues pour satisfaire les besoins du *business* dans certaines zones géographiques du pays.

Lors des recrutements, la Chine et Taïwan mettent également l'accent sur l'importance de veiller à établir les critères de sélection des candidats uniquement sur les compétences attendues par rapport aux postes à pourvoir sans discrimination vis-à-vis du genre du candidat.

L'Australie participe à un programme à l'initiative du gouvernement fédéral visant à favoriser le retour au travail des femmes après une pause professionnelle et à les maintenir dans l'emploi. Cette démarche innovante est destinée à augmenter la part de femmes actives dans le monde du travail et également à les encourager à occuper des postes de *leadership*. Au travers de cette participation, la filiale entend accompagner le retour au travail des femmes et développer leur inclusion en milieu professionnel en échangeant avec les autres entreprises qui participent à ce même programme sur le continent australien.

La filiale australienne a mis en œuvre une série d'actions pour augmenter la représentativité des femmes dans les équipes de direction opérationnelle et exécutive tout en veillant à ajuster les éventuels écarts de rémunération par rapport à celle attribuée aux hommes. Afin de poursuivre sur cette voie dans les années à venir, elle a élaboré un programme destiné aux femmes talentueuses pour leur permettre de développer leur *leadership* et leur donner l'opportunité de pratiquer le *mentoring*.

Répartition Femmes-Hommes 2023 par zone géographique



Travailleurs handicapés

Depuis plusieurs années, nous réaffirmons notre engagement et notre souhait de promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés, de veiller à leur intégration et à leurs conditions de travail en appliquant un ensemble de mesures qui s'articulent autour de cinq axes.

- **Aménager les postes de travail** : certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste ou organisationnels que nous prenons intégralement en charge afin de faciliter les conditions de travail. À l'occasion d'un recrutement ou d'un changement d'emploi d'un salarié en situation de handicap, qu'elle qu'en soit la cause, le nouveau poste de travail fait l'objet des aménagements nécessaires en amont de la prise de fonction.
- **Accompagner les salariés dans leurs démarches** : afin d'aider et d'encourager les salariés en situation de handicap dans leurs démarches auprès des instances compétentes pour l'obtention de leur reconnaissance de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou son renouvellement, des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées et rémunérées. Ces collaborateurs bénéficient également d'un accompagnement par l'équipe de santé au travail qui est à leur disposition pour les soutenir dans leurs démarches.
- **Aider les salariés ayant un enfant atteint de handicap** : pour réaffirmer notre soutien aux collaborateurs concernés, nous accordons en France une journée par an d'absence complémentaire payée.
- **Permettre aux travailleurs handicapés de mieux concilier vie professionnelle et personnelle** : l'aménagement et l'adaptation des conditions de vie dans l'entreprise est un facteur indispensable de l'insertion et de l'intégration des travailleurs handicapés dans de bonnes conditions.

- **Participer au bien-être des travailleurs handicapés au-delà du cadre de l'entreprise**, en leur accordant un jour de congé supplémentaire par an, et à travers le versement d'une prime afin de participer à l'aménagement de leurs conditions de vie à leur domicile qui serait rendu nécessaire du fait de leur handicap.

Au niveau de nos filiales, la même attention est portée sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et sur l'aménagement de leur environnement de travail pour faciliter leur inclusion au sein des équipes (aménagement de leur poste de travail sur site et à domicile, organisation de leur temps de travail etc.). L'un des membres de l'équipe des Ressources humaines au Chili a été certifié *Inclusion manager* : son rôle est de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées de se développer au sein de l'entreprise. Quant à Taïwan et au Vietnam, ces filiales mettent aussi tout en œuvre pour aménager les postes et les conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap et ainsi soutenir l'employabilité de ces personnes.

L'Australie a commencé un partenariat avec un organisme fondé par le gouvernement australien qui aide les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une affection médicale permanente à trouver un emploi. Grâce à la mise en place de ce programme pilote, un collaborateur handicapé a été embauché au sein de l'entrepôt de stockage de Milperra.

Mixité des âges et des cultures

Nous avons toujours considéré comme une véritable richesse l'apport des différentes générations et des cultures des pays dans lesquels nous sommes implantés. Le respect par nos collaborateurs des valeurs définies dans notre code de conduite est un prérequis à toute politique valorisant le capital

humain. Dans le cadre de l'entreprise étendue, la correcte appréhension par nos partenaires des règles liées aux pratiques d'emploi est prise en compte par les directions impliquées.

Le Brésil travaille sur un projet de mise en place d'un comité Diversité qui sera constitué de personnes représentatives de minorités et volontaires pour travailler sur ce sujet afin d'éveiller les consciences sur les problèmes rencontrés, notamment dans le milieu professionnel. La filiale mexicaine a, quant à elle, lancé une étude pour évaluer le niveau d'inclusion de toutes les diversités au sein de sa filiale.

Sur le plan de la mixité des âges, le Chili accorde de l'importance et promeut l'inclusion des différentes générations considérant que chacune d'entre elles contribue au développement et à l'innovation au sein des organisations. Si certains pays comme Taïwan n'hésitent pas à recruter des seniors en leur procurant

les formations nécessaires à l'acquisition de nouvelles compétences, d'autres ont plus de mal à convaincre les responsables du recrutement d'accepter d'embaucher des collaborateurs plus âgés qui ont pourtant une bonne expérience professionnelle. La variété des nationalités et origines culturelles au sein des filiales est une véritable force pour notre Groupe.

L'Inde a décidé de mettre en place une politique d'égalité des chances qui insiste sur l'importance de chaque personne dans un pays où la diversité des cultures et des langues est très forte. De son côté, la filiale australienne a développé une stratégie de diversité, équité, inclusion et appartenance (*DEIB*) en créant un groupe de collaborateurs volontaires et issus de différentes fonctions. Son objectif est d'étudier les pistes d'amélioration pour développer l'empreinte *DEIB* au sein des départements. L'Australie consacre d'ailleurs un événement pour mettre à l'honneur cette diversité culturelle : la semaine de l'harmonie (*Harmony week*).

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Ratio du salaire femmes-hommes	77%	81%	82%

Ce ratio est obtenu en divisant le total des rémunérations des femmes/effectif femmes par le total des rémunérations des hommes /effectif hommes en prenant en compte la pondération des effectifs par pays.

Au niveau du périmètre social (en excluant l'Inde), le ratio femmes-hommes, toutes catégories confondues,

est égal à 82% en 2023 en comparaison de 81% en 2022 et 77% en 2021. En Inde, en 2023, on compte 19 femmes pour 955 hommes soit 2% de la population, la faible représentativité des femmes combinée à la proportion de l'Inde dans l'effectif global (environ 20%) rend le ratio peu pertinent et volatile d'une année sur l'autre. Ce ratio ressortirait à 85% en incluant l'Inde.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Ratio du salaire femmes-hommes pour la catégorie Executive et Management	-	-	84%

En 2022, les collaborateurs étaient répartis en six catégories : *executive*, *senior executive*, directeur, *manager*, superviseur et contributeur individuel. Le ratio du salaire femmes-hommes était alors calculé sur trois catégories : *executive*, *senior executive* et directeur, représentant un panel de 190 collaborateurs.

La mise en place du catalogue des emplois en mai 2023 a conduit à une évolution de la répartition des collaborateurs en quatre grandes catégories : *executive*, management, professionnel, support/para-professionnel. La catégorie *executive* ne concernant que 33 collaborateurs en 2023, il est apparu plus pertinent d'élargir la base de comparaison en prenant

également la catégorie management pour une meilleure représentativité. À noter que ce changement rend la comparaison non pertinente au regard des années passées.

Ainsi, le ratio femmes-hommes, basé sur la rémunération totale, calculé en réalisant la moyenne pondérée par chaque effectif composant les catégories concernées fait ressortir un taux de 84% pour 2023, en excluant l'Inde pour une raison de représentativité (1 femme pour 171 hommes dans les catégories définies). Ce ratio ressortirait à 104% en incluant l'Inde.



Garantir la qualité des produits et services

APPROCHE PROACTIVE *RIGHT FIRST TIME*

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Faire bien du premier coup (*right first time*) pour garantir un haut niveau de satisfaction clients.
- Maintenir un ratio de plaintes techniques clients inférieur à cinq par million d'unités commercialisées.

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS ET SERVICES

En recherche d'amélioration permanente, nous accordons une importance primordiale à la qualité de nos produits et de nos services pour offrir des standards élevés à nos parties prenantes : vétérinaires, éleveurs et propriétaires d'animaux. La demande de nourriture est croissante dans le monde, liée à l'augmentation de la population, toujours plus soucieuse de son alimentation.

Face à cette tendance, notre ambition est de travailler à l'amélioration constante de la santé des animaux d'élevage pour contribuer à une offre mondiale de viande et de lait de meilleure qualité et de moindre coût.

Concernant les animaux de compagnie, nous nous mobilisons pour proposer aux vétérinaires et propriétaires d'animaux des médicaments, des vaccins, des produits de santé et une gamme d'aliments adaptée au régime carnivore (respectant les besoins des animaux) qui permettent d'allonger la durée de vie des animaux et d'améliorer leur qualité de vie.

Cela contribue à accroître le bien-être des propriétaires et représente un bénéfice particulièrement important pour les personnes vivant seules.

UNE POLITIQUE QUALITÉ GROUPE

Notre politique qualité est l'engagement du comité de direction Groupe à mobiliser chaque employé pour renforcer la culture qualité dans nos activités quotidiennes. Elle s'applique à tous les sites, les filiales, les sous-traitants et les fournisseurs.

La stratégie vise à maîtriser nos activités, à respecter la réglementation en vigueur et à améliorer nos performances :

- en travaillant sur le *right first time* (chacun doit veiller à effectuer correctement son activité du premier coup) ;
- en encourageant l'amélioration continue et la pensée innovante ;
- en mettant la qualité au cœur de la compétitivité.

GOUVERNANCE

Une organisation dédiée à la qualité

De manière à garantir la correcte application des Bonnes pratiques aux différents stades du cycle de vie du produit, nous avons déployé à l'échelle du Groupe une organisation dédiée qui traite des sujets de contrôle qualité et d'assurance qualité. Cette organisation comprenant plus de 100 collaborateurs, répartis sur les différents sites du Groupe, met en œuvre notre politique qualité déclinée en trois axes : la maîtrise produit, la conformité pharmaceutique et la performance économique durable. L'objectif est d'élever le niveau des standards qualité afin de respecter et d'anticiper les exigences réglementaires sur les différents sites de recherche et de production, ainsi que sur les filiales commerciales et d'assurer la pérennité du Groupe. Parallèlement, ce système qualité nous permet de détecter, tracer et traiter de manière efficace l'intégralité des incidents qualité, inhérents à l'activité pharmaceutique.

PLANS D' ACTIONS

En conformité avec les réglementations de chaque pays, nous répondons aux plus hauts standards qualité-sécurité-efficacité applicables. Ces standards concernent tous les stades du cycle de vie des produits, c'est-à-dire avant leur commercialisation et après leur mise sur le marché.

À travers notre politique qualité, nous nous engageons à maintenir un niveau de qualité des produits et services élevé dans une approche *right first time*

Veille réglementaire

Nous avons mis en place depuis plusieurs années une veille réglementaire efficace, permettant de connaître les évolutions des réglementations applicables à l'ensemble de nos gammes. Cette veille s'exerce au travers des organisations interprofessionnelles :

- au niveau national avec par exemple le SIMV en France (Syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire), le NOAH au Royaume-Uni (*National Office of Animal Health*), le BfT en Allemagne (*Bundesverband für Tiergesundheit e.V.*), etc. ;
- au niveau régional avec, par exemple, *AnimalhealthEurope* ou *AHI (Animal health institute)* aux États-Unis ;
- au niveau mondial, avec *HealthforAnimals (Global animal medicines association)*.

permettant de réduire les déchets et destructions tout au long des processus de fabrication jusqu'à la mise sur le marché. Le *right first time* se déploie dans toute l'organisation et se mesure chez le client final.

En 2023, nous nous sommes maintenus en dessous des cinq plaintes par million d'unités commercialisées, et cela malgré l'inclusion des nouveaux produits récemment lancés qui, générant un nombre important de questions, nécessitent toujours un accompagnement particulier des clients.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Ratio de plaintes techniques par million d'unités commercialisées	4,0	4,6	4,6

CONTRÔLES AU COURS DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS

NOS OBJECTIFS CLÉS

- **Limiter le nombre de non-conformités des produits sur le marché (réglementation, étiquetage, promotion).**
- **Maintenir les rappels de lots à moins de 1 pour 1 000 lots commercialisés.**

GOVERNANCE

Au-delà des contrôles régulièrement réalisés par les autorités réglementaires, nos équipes Production et Contrôle Qualité présentes sur chacun de nos sites industriels procèdent à un ensemble de vérifications tout au long de la chaîne de production. Ces contrôles sont nécessaires avant et après commercialisation des produits.

CONTRÔLES AVANT COMMERCIALISATION

Phase de pré-développement et développement

Nous mettons en œuvre les Bonnes pratiques de laboratoire (BPL) relatives notamment à la traçabilité des données, puis sélectionnons des CRO travaillant en conformité avec ces BPL.

- ▶ 100% des produits soumis à enregistrement pharmaceutique font l'objet d'une vérification de l'innocuité pour l'Animal/Homme/Environnement, de la qualité, de la stabilité et de l'efficacité.

Achats et sous-traitance

Nos équipes qualifient systématiquement les matières achetées auprès de fournisseurs (principes actifs, excipients, *packagings*) en termes de qualité et de fiabilité. Quand cela est possible, elles identifient plusieurs sources pour limiter le risque de rupture et privilégient les achats auprès des *leaders* de l'équipement pharmaceutique. Enfin, nous avons recours à une externalisation auprès de sous-traitants spécialisés par forme pharmaceutique.

- ▶ 100% des fournisseurs de principes actifs sont qualifiés et font l'objet d'analyse lors de la certification.

Phase de production

Lors de la phase de production, nous mettons en œuvre les Bonnes pratiques de fabrication (BPF), appliquées notamment au travers de la certification de l'ensemble de nos sites industriels. Des actions sont aussi mises en œuvre au niveau de l'outil de production de manière à garantir une qualité des produits en sortie de chaîne de fabrication qui soit conforme dès la première fois et limiter ainsi les mises au rebut ou destructions de matières ou de produits finis.

- ▶ 100% des produits soumis ou non à enregistrement pharmaceutique font l'objet d'un contrôle des composants et matières premières à tous les stades de fabrication.
- ▶ 100% des sites industriels Virbac sont certifiés.

- ▶ 100% des collaborateurs sont formés aux processus de fabrication.

Phase de distribution

Pour l'acheminement des médicaments, nous appliquons les Bonnes pratiques de distribution (BPD), comme par exemple, le respect de la chaîne du froid lorsque la nature des produits l'exige. Concernant l'organisation de l'acheminement selon les réglementations des transports de produits à risques, des fiches de données de sécurité matières premières et produits finis sont mises à disposition du personnel ainsi qu'aux transporteurs. Les produits dangereux sont quant à eux transportés dans des emballages répondant aux normes en vigueur.

Packaging et promotion

Le développement ou la sélection de *packagings* spécifiques est déterminé sur la base d'une évaluation de la sécurité produit. Nous nous attachons à développer des schémas et pictogrammes et des supports de communication adaptés pour une compréhension optimale des informations indispensables à la santé et à la sécurité des consommateurs. Pour l'ensemble des communications promotionnelles, Virbac respecte les allégations scientifiques et techniques démontrées lors des étapes de développement du produit. Enfin, toute allégation produit est scientifiquement démontrée et tenue à disposition des agences réglementaires conformément aux exigences définies par les agences du médicament vétérinaire nationales ou supranationales.

- ▶ 100% des produits soumis ou non à enregistrement pharmaceutique et des produits nutritionnels non soumis à enregistrement pharmaceutique font l'objet d'actions de conseil et d'accompagnement des utilisateurs des produits.

CONTRÔLES APRÈS MISE SUR LE MARCHÉ

Pharmacovigilance

Conformément aux obligations réglementaires, nous surveillons le devenir des produits pharmaceutiques et nutritionnels que nous mettons sur le marché en termes d'innocuité et d'efficacité. Cela grâce à une organisation dédiée comprenant une personne qualifiée en pharmacovigilance (vétérinaire) et une personne qualifiée intérimaire, qui collectent les cas, les analysent et décident si ces effets indésirables sont imputables ou non à l'utilisation du médicament ou aliment concerné, et déclarent officiellement ces cas aux autorités de tutelle le cas échéant. La prise en compte des résultats de la pharmacovigilance permet à Virbac de faire évoluer la connaissance de ses produits (par exemple, ajout de précautions d'emploi) et ainsi de rendre plus sûre leur utilisation.

- ▶ 100% des produits soumis ou non à enregistrement pharmaceutique et des produits nutritionnels non soumis à enregistrement pharmaceutique font l'objet d'un suivi au travers du dispositif de pharmacovigilance et nutrivigilance.

Études de stabilité en continu

De manière à garantir l'efficacité dans le temps de ses produits pharmaceutiques soumis à enregistrement, Virbac réalise des études en continu de leur stabilité.

- ▶ 100% des produits soumis à enregistrement pharmaceutique font l'objet d'études continues de stabilité.

Principales actions liées à notre stratégie qualité

Le référentiel Qualité a été conçu sur une base collaborative qui intègre les standards pour l'ensemble des sites de production et de recherche, dans tous les départements et vers toutes les filiales, tout en

tenant compte des réglementations, de la diversité des produits et des formes galéniques. Le système Qualité Virbac a ensuite été élargi, pour intégrer les organisations, les processus, les outils et le référentiel des standards qualité du Groupe (*core model*).

Nous avons identifié et actualisé de manière plus précise les compétences requises, acquises et à développer, de manière à proposer des plans de formation adaptés visant une montée en compétence des équipes et l'acquisition d'une culture pharmaceutique. Enfin, nous avons déployé une équipe multidisciplinaire (recherche et développement, production et assurance qualité), alignée pour délivrer les produits dans les temps et avec le niveau de qualité attendu pour satisfaire les attentes de nos clients.

- ▶ Le référentiel Qualité Groupe a été construit et partagé avec 100% des centres R&D et sites de production.



NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Taux de rappels de lots pour 1 000 lots commercialisés	0,48‰	0,42‰	0,27‰
Taux de non-conformités réglementations et codes volontaires pour 1 000 lots commercialisés	0,67‰	1,00‰	0,74‰
Taux de non-conformités d'étiquetage pour 1 000 références produits	0,78‰	1,01‰	0,37‰
Taux de non-conformités de promotion pour 1 000 références produits	0,00‰	0,00‰	0,11‰

Globalement, un développement plus précis, ainsi qu'une meilleure maîtrise des procédés de production, ont permis l'amélioration de la qualité des produits distribués. Aucun cas de non-conformité relative aux réglementations et codes volontaires ne présentait de danger pour la santé des animaux. Aucune non-conformité de conditionnement n'a eu de conséquences sur la distribution des produits.



Préserver l'environnement

La protection de l'environnement est un enjeu croissant et prioritaire pour notre entreprise. Au-delà des initiatives déployées à l'échelle des différentes filiales, notre ambition réside dans une réduction volontariste de l'empreinte environnementale de l'ensemble de nos activités et de nos produits.

UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENT GROUPE

Au plan organisationnel, notre direction HSE monde, rattachée à la nouvelle direction Qualité et Conformité Groupe, démontre la volonté du Groupe d'accélérer sa démarche de réduction de son empreinte environnementale.

L'une des initiatives, pour cela, porte sur le recadrage du périmètre et des méthodes de *reporting*, préalable indispensable pour disposer d'une visibilité globale sur l'exposition aux risques d'atteinte à l'environnement à l'échelle du Groupe. Nous nous sommes par ailleurs attachés à développer un volet de formation et de sensibilisation dédié aux thématiques environnementales, que ce soit pour les personnes en poste, ou pour les nouveaux entrants.

Les parties prenantes externes ont également été associées à la démarche, avec l'intégration de clauses environnementales dans les questionnaires d'évaluation des fournisseurs.

Ces initiatives, en lien avec le déploiement d'audits sur un périmètre élargi de filiales (Mexique, Taïwan, États-Unis, Australie, Nouvelle-Zélande, Uruguay, Vietnam et Chili) démontrent notre volonté de cohérence dans le déploiement d'une stratégie portée par le Groupe.

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Dans un contexte d'optimisation des ressources que nous employons, nous cherchons à maîtriser les consommations d'énergie, d'eau et de matières entrant dans nos processus de fabrication.

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Réduire de 5% les consommations d'énergie d'ici à 2025.
- Contrôler le prélèvement d'eau.
- Réduire la part globale des matières dont la totalité des emballages mis sur le marché.

NOS PLANS D' ACTIONS

Énergie

Depuis plusieurs années, nous nous mobilisons pour baisser les consommations d'énergie en menant des actions de remplacement de matériels pour un meilleur rendement, d'isolation thermique et d'optimisation de la climatisation. Nous avons aussi instauré des indicateurs de consommation au plus près des utilisateurs finaux pour une meilleure maîtrise des dépenses d'énergie. Dans l'ensemble de nos sites industriels à travers le monde, nous cherchons à prendre en compte les consommations d'énergie en nous appuyant sur les Meilleures techniques disponibles (MTD) applicables à notre activité, que ce soit pour le choix des nouveaux équipements ou au travers de suivis permanents.

Quelques exemples de réalisations en 2023.

France

En complément des travaux effectués en 2021 et 2022 sur tous les systèmes de climatisation et de chauffage des bureaux administratifs de la direction industrielle France et des travaux d'isolation de toitures, nous avons investi en 2023 dans une chaudière neuve plus économe.

Vietnam

En 2023, un plan de maintenance préventive renforcée a été initié sur l'ensemble des systèmes de climatisation et des équipements énergivores (notamment les pompes et moteurs).

Mexique

En 2023, le Mexique a conduit un projet visant à évaluer les options d'installations de production d'énergie renouvelable.

Afrique du Sud

En 2023, notre site industriel en Afrique du Sud a pleinement exploité ses nouvelles installations de production d'énergie renouvelable solaire, portant à 30% la part d'énergie renouvelable versus sa consommation totale d'énergie électrique.

Réduire l'intensité énergétique de nos activités et de nos produits s'impose comme un levier de compétitivité en plaçant Virbac sur une trajectoire vertueuse, qui permettra consécutivement de réduire nos émissions globales de CO₂. Ainsi sur nos sites en France (qui représentent plus de 50% de la production du Groupe), la consommation de gaz diminue de 13% par rapport

à 2022, grâce notamment au remplacement d'une chaudière avec un brûleur modulant et un économiseur en cheminée.

Eau

Nous nous activons également pour baisser les consommations d'eau à volume d'activité équivalent par la mise en place de recyclage ou d'équipements de production de différentes qualités d'eau répondant aux MTD. Ainsi, la réduction de l'intensité de consommation d'eau sur les sites français (qui représentent plus de 50% de la production du Groupe) atteint 30% sur cette même période.

Nous intégrons dans nos analyses le contexte environnemental des zones dans lesquelles nous opérons. Hormis le site d'Afrique du Sud qui est situé en zone de stress hydrique suivant les critères de la FAO (*Food and agriculture organization*) et du WRF (*Water risk filter*), aucun autre site de production du Groupe n'est situé dans une zone de stress hydrique identifiée comme telle.

France

En 2023, la France a connu un stress hydrique important. Par l'application de directives gouvernementales et l'arrêt des activités de production de la gamme intramammaires sur Carros, nous avons pu arrêter le prélèvement des eaux de forage, représentant 30 000 m³ par an.

Afrique du Sud

En 2023, notre site industriel en Afrique du Sud a mené une campagne de maintenance préventive sur l'ensemble de ses réseaux d'eau, menant au traitement d'un grand nombre de fuites et à la réduction de la consommation de 23%.

Matières premières et emballages

Toujours dans l'optique d'une utilisation durable des ressources, nous nous engageons à ajuster au plus près nos consommations de principes actifs, d'excipients et d'articles de conditionnement, afin d'éviter les déperditions de produits ou la multiplication d'emballages.

Avec l'aide de nos fournisseurs stratégiques, nous avons aussi donné une nouvelle impulsion vers une innovation capable de réduire les emballages et conditionnements. Cela passe par une gestion optimisée des approvisionnements pour limiter le

stockage et les déplacements internes. Nous avançons aussi sur une optimisation des flux et du cadencement des expéditions. Enfin, nous avons lancé un projet pour minimiser les déperditions à toutes les étapes du processus industriel.

Les emballages primaires, en contact avec le médicament, sont soumis à des normes strictes de qualité de l'industrie pharmaceutique qui limitent l'utilisation des matériaux issus de filières de recyclage. Pour autant, un groupe de réflexion pluridisciplinaire est en place depuis fin 2021 avec pour première action concrète de prendre en compte comme critère de choix ces notions, en particulier celle de la recyclabilité, dans tout projet en cours et à venir.

Concernant les produits pour animaux de compagnie ne nécessitant pas d'Autorisation de mise sur le marché (AMM), nous intégrons les principes d'éco-conception au plus tôt dans le processus de création. Ces mêmes principes sont mis en œuvre pour les conditionnements secondaires ou tertiaires, dès le stade de la recherche et du développement, en partenariat avec nos fournisseurs.

En 2023, cette mobilisation nous a permis :

- de lancer plusieurs nouveaux produits en Europe et aux États-Unis avec des emballages en plastique recyclables et recyclés pour un produit d'hygiène notamment ;

- de lancer un nouveau complément alimentaire dans plus de 28 pays (Europe et Asie), qui incorpore des ingrédients issus d'une culture durable (*Krill meal* avec label MSC) et qui est présenté sur emballage recyclable, incorporant 25% de matière recyclée.

Nos autres actions de l'année ont porté sur des travaux préparatoires visant à :

- renforcer la présence d'ingrédients naturels dans nos produits animaux de compagnie ;
- sensibiliser à la biodégradabilité de nos shampoings d'hygiène et de traitement ;
- augmenter la part des matériaux recyclés ou recyclables dans la composition des emballages pour nos produits animaux de compagnie.



NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
Gaz consommé (MWh)	30 437	30 071	27 698
Électricité consommée (MWh)	44 732	53 819	51 329
Intensité énergie	538	528	459
Eau prélevée par source (m³)	226 323	313 840	264 061
Volume d'emballages mis sur le marché (tonnes)	4 769	4 832	4 052

L'intensité énergétique est le ratio entre les consommations d'énergies (gaz et électricité) et la valeur ajoutée en milliers d'euros au niveau Groupe (coûts main-d'œuvre directe + coûts indirects de production).

En 2023, nos consommations de gaz sont en baisse (-8%) en comparaison de 2022, de même que celles de l'électricité en baisse de -5%. À noter que la valeur 2022 de l'électricité a été ajustée pour tenir compte de l'énergie renouvelable auto-consommée (ancienne valeur : 53 175 MWh), et être ainsi comparable à la consommation 2023.

Rapportée à l'activité, la baisse de la consommation totale d'énergie est de -13% (facteur d'intensité énergétique). À l'instar de l'énergie, la consommation d'eau au niveau Groupe diminue de -16%.

REJETS DANS L'ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de notre activité de fabrication de médicaments vétérinaires, nous utilisons des substances qui présentent des risques sanitaires, d'incendie et/ou d'explosion, d'émissions et de rejets polluants à différentes phases du processus d'élaboration et de commercialisation, de la R&D à la fabrication en passant par le stockage et le transport.

Afin de limiter ces risques, qui peuvent causer des dommages aux personnes, aux biens et à l'environnement, nous nous conformons aux mesures de sécurité prescrites par les lois et les réglementations en vigueur, mettons en œuvre les Bonnes pratiques de fabrication et de laboratoire et nous nous assurons de la formation de nos collaborateurs. Nos sites de fabrication et installations de recherche et développement sont également régulièrement inspectés par les autorités compétentes.

Compte tenu de la nature de notre activité industrielle pharmaceutique (notamment les technologies

confinantes), nous ne créons pas de nuisances visuelles, sonores ou olfactives. Nous nous concentrons donc sur les conséquences réelles de notre activité, les émissions atmosphériques, les effluents ou les déchets dangereux issus de nos activités ou de nos produits en investissant de manière croissante dans le respect de l'environnement : prise en compte des impacts HSE dans la gestion des projets industriels, améliorations des performances environnementales des installations existantes, etc.

En outre, nos principes en matière d'environnement au niveau du Groupe sont adaptés aux pays selon les différentes réglementations locales. Là encore, l'objectif est d'identifier les bonnes pratiques au sein des filiales à consolider dans une perspective Groupe.

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Limiter le volume d'eau rejetée et sa teneur en DCO (Demande chimique en oxygène).
- Réduire de 5% la quantité totale de déchets générés d'ici à 2025.

NOS PLANS D' ACTIONS

Effluents

Pour les effluents comme pour les autres rejets dans l'environnement, notre but est de faciliter la consolidation à l'échelle du Groupe des différentes initiatives de proximité portées localement et soumises à des cadres réglementaires spécifiques, notamment sur les optimisations de fréquence de nettoyage de nos installations. Dans ce sens, notre vigilance se traduit par des directives conservatrices. Par exemple, de nombreux sites doivent récupérer et traiter une grande partie des rejets des eaux de fabrication, selon les normes afférentes aux déchets dangereux.

Sur le site de Carros en France, dans la continuité des travaux menés ces dernières années sur la station de traitement des effluents, nous avons investi dans un nouveau système de régulation de pH de ces effluents avec du CO₂ à la place d'acide, ainsi que dans un système de prétraitement des effluents afin de diminuer la DCO.

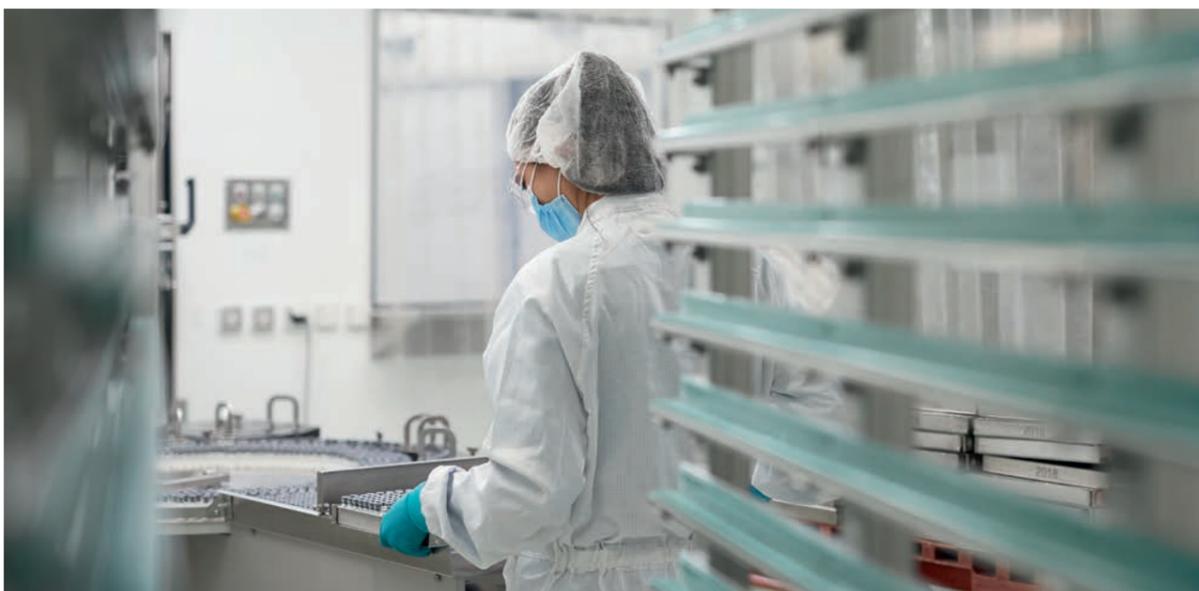
Déchets dangereux

En plus d'une recherche constante de maîtrise des volumes générés et de l'amélioration des collectes

pour un traitement et une valorisation maximale, nous assurons la traçabilité jusqu'à l'élimination de l'ensemble de nos déchets dangereux : emballages souillés, déchets de laboratoire, de production, médicamenteux, à risque infectieux et effluents chimiques (majoritairement incinérés donc valorisés thermiquement ou recyclés pour récupération des solvants).

La maîtrise des volumes de déchets commence également dès la phase de recherche et développement en pensant notamment au mode d'administration des traitements afin de limiter les déperditions et les résidus qui pourraient porter atteinte à l'environnement (cibler/optimiser les vaporisations par exemple).

À noter que, sur le site de Carros en France, nous avons souscrit un nouveau contrat de gestion des déchets dangereux avec un objectif de 80% de valorisation.



NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2021	2022	2023
DCO (tonnes)	113	100	86
Volume des déchets industriels dangereux (tonnes)	2 153	2 118	1 922
Volume des déchets industriels banals (tonnes)	2 646	3 262	2 719
Intensité des déchets industriels banals et dangereux	34	34	27

L'intensité des déchets industriels est le ratio entre les déchets générés (banals et dangereux) et la valeur ajoutée en milliers d'euros au niveau Groupe (coûts main-d'œuvre directe + coûts indirects de production).

Les très fortes baisses sur les sites les plus générateurs de DCO que sont Carros en France et Guadalajara au Mexique, expliquent la réduction de -14%. Ce résultat est le fruit notamment de la mise en place d'une nouvelle station de traitement des eaux sur le site historique de Carros en France.

En 2023, la quantité totale de déchets générés diminue notablement de -9% pour les déchets dangereux et de -17% pour les déchets banals. Rapportée à l'activité, la diminution est forte avec une baisse de -20%.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les risques liés au changement climatique nous incitent à contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Dans notre entreprise, les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2 tels que défini dans le *Greenhouse gas GHG protocol*) correspondent aux émissions liées à la consommation des différentes énergies (en l'occurrence, gaz et électricité) sur l'ensemble de nos sites industriels à travers le monde ainsi que les émissions de gaz à effet de serre liées aux fluides frigorigènes.

Les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3 aval) correspondent aux émissions liées au transport des produits finis au départ de tous les sites jusqu'au client final.

En 2023, nous avons initié un projet visant à compléter notre bilan carbone sur les émissions indirectes (scope 3) selon la méthode du *GHG protocol*, et réalisé une première consolidation des données de l'année 2022.

La démarche sera poursuivie en 2024 sur les données annuelles de 2023, afin d'affiner les résultats et préparer ainsi le bilan carbone de l'année 2024. Ces éléments permettront de structurer la trajectoire de décarbonation du Groupe.

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Réduire de 10 % les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 d'ici à 2025.

NOS PLANS D' ACTIONS

Émissions de gaz à effets de serre (GES) de scopes 1 et 2

Actions sur les émissions directes et indirectes (consommation des sites industriels et GES liés aux fluides frigorigènes) :

- optimisation des consommations d'énergie : calorifugeage des installations, système de récupération d'énergie sur la station de traitement des effluents des unités de production biologique (Carros), chaudière solaire pour l'eau chaude industrielle (Mexique), généralisation des plans de remplacement des éclairages par des LED sur la quasi totalité des sites industriels ;
- concernant les émissions liées aux gaz réfrigérants : renforcement des plans de maintenance sur les sites industriels d'Australie et du Mexique, mais aussi, programme de remplacement des fluides les plus polluants par des fluides à faibles émissions de CO₂.

Émissions de gaz à effets de serre de scope 3

Actions sur les émissions issues du transport des produits finis :

- le nouveau mode de calcul mis en place depuis 2018 nous a permis de fiabiliser les données des filiales selon les coefficients d'émissions donnés

par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe, cf. site www.bilans-ges.ademe.fr) ;

- transport de produits finis : groupage de destinations et limitation du transport aérien ;
- transport des salariés : navettes intersites, navettes extérieures, politiques incitatives pour limiter l'impact carbone des véhicules de société, covoiturage, etc.

En complément de ces initiatives, le site de Guadalajara au Mexique a poursuivi en 2023 sa campagne de reforestation, de plus de 50 arbres, grâce à la participation de ses employés et de leurs familles. Une initiative similaire est en cours au Vietnam.

NOS RÉSULTATS

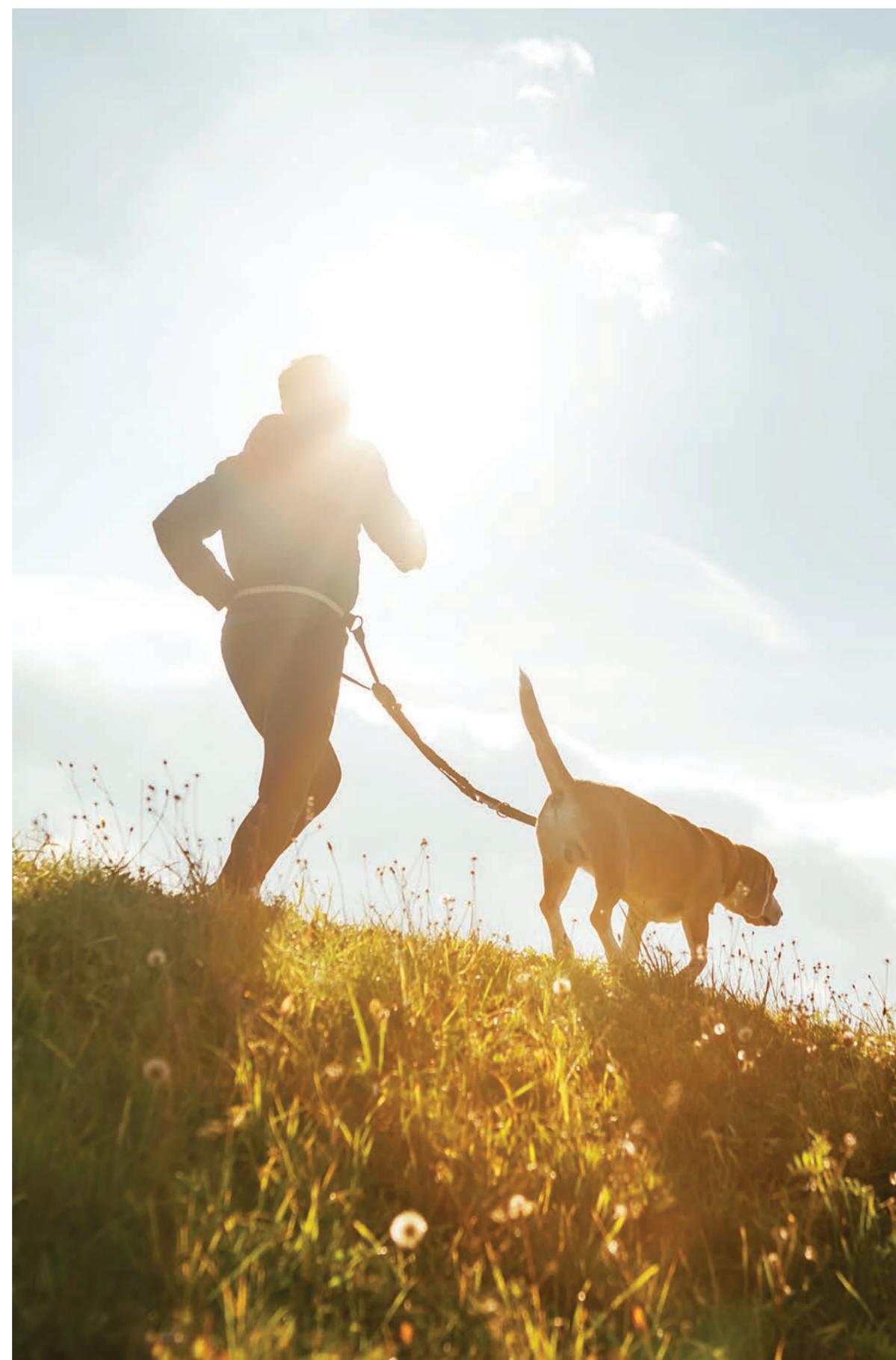
Indicateurs de performance	2021	2022	2023
GES scope 1 & 2 (tonnes d'équivalent CO₂)	20 814	23 727	22 630
GES scope 3 aval (tonnes d'équivalent CO₂)	11 093	10 228	8 303
Intensité GES scope 1, 2 & 3	229	215	181

Les facteurs d'émission retenus pour le calcul des émissions des différents scopes sont issus du site français de l'Ademe <https://bilans-ges.ademe.fr>. L'intensité des gaz à effet de serre est le ratio entre les GES émis (scopes 1, 2 & 3) et la valeur ajoutée en milliers d'euros au niveau Groupe (coûts main-d'œuvre directe + coûts indirects de production).

Nos émissions des scopes 1 et 2 ont baissé de 5% en 2023 comparé à 2022, et de 12% rapportées à l'activité pour atteindre une intensité de 132 très en dessous de notre objectif fixé à 164.

Nos émissions du scope 3 (transport aval) ont elles très significativement diminué (-19%). Cette forte

baisse est essentiellement liée à la réduction du transport aérien au départ des sites en France. À noter, que les valeurs de 2022 des GES du scope 3 ont fait l'objet d'une correction d'erreur comme suite à un double comptage sur les données du site de Carros en 2022.



TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE - ÉLIGIBILITÉ/ALIGNEMENT

Issu du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par la Commission européenne, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 établit un cadre visant à favoriser les investissements "durables" dans l'Union européenne, appelé "taxonomie verte européenne". Conformément à ce règlement, nous avons été soumis à compter de l'exercice clôturé le 31 décembre 2021 à l'obligation de publier la part de notre activité éligible à la taxonomie – chiffre d'affaires, dépenses d'investissement (*Capex*) et d'exploitation (*Opex*), sur les deux premiers objectifs environnementaux liés au changement climatique.

Pour les comptes en date de clôture au 31 décembre 2022, l'obligation a été étendue à l'analyse de l'alignement pour les objectifs climatiques et ce pour les trois indicateurs financiers (chiffre d'affaires, *Capex* et *Opex*). Pour être considérée comme durable, une activité doit contribuer de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux listés ci-dessous, ne pas entraver les cinq autres selon le principe dit *Do no significant harm (DNSH)* et respecter des *minimum safeguards* (garanties minimales). Le règlement taxonomie est complété par deux actes délégués : le premier paru en avril 2021 précisant les

critères techniques environnementaux pour les deux premiers objectifs, le second paru en juillet 2021 précisant les modalités du *reporting* attendu sur la taxonomie.

Pour les comptes clôturés au 31 décembre 2023, l'obligation a été étendue à l'analyse de l'éligibilité des quatre objectifs complémentaires : transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, et protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Les six objectifs environnementaux de la taxonomie sont :

- atténuation du changement climatique (2021 éligibilité/2022 alignement) ;
- adaptation au changement climatique (2021 éligibilité/2022 alignement) ;
- transition vers une économie circulaire (2023 éligibilité) ;
- prévention et réduction de la pollution (2023 éligibilité) ;

- utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines (2023 éligibilité) ;
- protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (2023 éligibilité).

L'analyse de l'éligibilité des quatre objectifs complémentaires a été menée conformément au règlement de la taxonomie. Il résulte de cette analyse, que le Groupe est essentiellement concerné par l'objectif prévention et réduction de la pollution, et à ce titre devra déclarer sa quote-part de chiffre d'affaires, *Capex* et *Opex* réalisés sur ses productions de médicaments.

L'évaluation de l'éligibilité et de l'alignement a été menée sur la base d'une analyse détaillée des activités du Groupe, à partir des processus, des systèmes de *reporting* existants et d'hypothèses formulées avec le management et les experts métiers en France et dans nos filiales. Ont ainsi contribué à la réflexion les services suivants :

- service Consolidation Groupe pour les données financières ;

- directions financières des filiales du périmètre ;
- Services Généraux, direction Industrielle pour les bâtiments et la maintenance ;
- responsables flottes véhicules et direction Réglementaire Groupe ;
- directions Juridique, Assurances, Risques & Prévention et HSE pour l'appréciation du DSNH climat ;
- direction Conformité, RH, Juridique et Fiscalité pour l'analyse des garanties minimales ;
- direction RSE.

L'ensemble compose une méthodologie dont les éléments significatifs – hypothèses et interprétations, précisions et limitations méthodologiques – sont décrits ci-après. Le Groupe révisera cette méthodologie et les chiffres qui en découlent en fonction de l'évolution de la réglementation notamment avec la mise en application de la directive *CSRD* à compter de 2024.

À noter que ces travaux ont été réalisés avec le support d'un conseil externe, qui a accompagné le Groupe dans l'appropriation des concepts à mettre en œuvre, l'animation des sessions de formation/information, et enfin l'analyse des critères requis pour justifier de l'alignement des activités.

Critères d'absence de préjudice significatif (critère *Do no significant harm, DNSH*)

Tous les critères d'absence de préjudice significatif ont été évalués au niveau du groupe Virbac et en local par les filiales. Le Groupe n'a pas évalué les critères relatifs à l'absence de préjudice significatif au niveau de sa chaîne de valeur.

Les *DNSH* (économie circulaire, pollution, ressources aquatiques et marines, biodiversité et climat) ont été étudiés activité par activité pour juger de leur alignement.

Adaptation au changement climatique

Le Groupe a réalisé une analyse préliminaire de l'exposition et de la vulnérabilité de ses activités aux risques physiques climatiques, tels que définis dans la section II de l'appendice A du règlement européen. Cette analyse a été faite par le management, sur la base des rapports de visite prévention de nos assureurs de nos sites industriels, au regard des volets risques naturels et climatiques, et de la connaissance interne de nos principaux sites. En 2023, le Groupe a enrichi cette démarche par des simulations de scénarios de réchauffement climatique, basés sur les hypothèses du GIEC, ce qui a permis de cartographier les risques identifiés et leur degré d'importance pour



nos sites industriels au niveau mondial. Sur ces bases, nous nous attachons désormais à compléter nos plans d'actions pour limiter le potentiel impact de ces risques.

Garanties minimales (*minimum safeguards*)

Conformément aux principes directeurs des garanties minimales décrits dans l'article 4 du règlement Taxonomie, les activités économiques contribuant substantiellement à l'un des objectifs climatiques et respectant les *DNSH* génériques et spécifiques pertinents doivent également démontrer leur respect des garanties minimales. Le respect des garanties minimales a été évalué au niveau du groupe Virbac uniquement. Nous prenons en compte dans toutes nos activités les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme y compris les principes et droits énoncés dans la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Charte internationale des droits de l'homme.

Le Groupe s'est appuyé sur le rapport sur les garanties minimales de la Plateforme pour la Finance Durable pour s'assurer de sa conformité avec les principes présentés, détaillés en préambule du rapport annuel dans le paragraphe "Une politique de responsabilité d'entreprise fondée sur un engagement éthique affirmé" à partir de la page 16 et en particulier le corpus des dispositifs mis en place par le Groupe :

- le code de conduite et la Charte partenaire *Business* Virbac, en page 17 ;
- les Droits humains dans le paragraphe Respect des droits humains en page 19 ;
- la lutte contre la corruption dans le paragraphe Prévention de la corruption et du trafic d'influence en page 17-18 ;
- La fiscalité responsable dans le paragraphe Une politique fiscale responsable en page 20 ;
- La concurrence loyale en page 17.

Chiffre d'affaires taxonomie

Telle que défini par le règlement, une activité est qualifiée d'éligible à la taxonomie si elle fait partie de la liste des secteurs couverts par les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. La sélection des secteurs couverts s'est effectuée selon deux axes de considération : les secteurs à fort taux d'émissions et les secteurs où les activités économiques ont le potentiel de permettre des réductions substantielles des émissions de GES dans d'autres secteurs.

En tant que groupe pharmaceutique, Virbac ne s'inscrit

pas dans les secteurs ayant un fort impact carbone à l'instar du secteur de l'énergie, de la construction ou encore des transports. Par ailleurs, les produits proposés par le Groupe ne contribuant pas à réduire les émissions d'autres secteurs, le Groupe n'a pas d'activités éligibles à la taxonomie au titre des deux objectifs climatiques.

En 2023, l'analyse menée sur les quatre objectifs complémentaires (transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, et protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes), conduit à conclure que Virbac, à l'instar du secteur pharmaceutique, est directement concerné par l'objectif prévention et réduction de la pollution.

Les codes NACE qui concernent Virbac sont les suivants : C21.1 Fabrication de produits pharmaceutiques de base et C21.2 Fabrication de préparations pharmaceutiques.

À ce titre, Virbac déclare la quote-part de son chiffre d'affaires réalisé sur ses fabrications de principes actifs (activité PPC1.1), ainsi que ces fabrications de médicaments (activité PPC 1.2). Pour ce faire, le management a revu l'intégralité de son chiffre d'affaires consolidé net et s'est basé sur la définition européenne du médicaments tel qu'accessible sur le site européen : <https://www.ema.europa.eu/en/glossary/medicinal-product>.

En l'occurrence, le chiffre d'affaires éligible inclut toutes les fabrications de médicaments ou produits apparentés. Est jugé comme non éligible le chiffre d'affaires net consolidé des gammes : nutrition animale, diagnostics, et les gammes d'hygiène et soins non médicamenteuses. S'agissant du périmètre, il convient de noter que seules les fabrications réalisées sur nos sites industriels détenus en propre, ou au travers de la sous-traitance, ont été retenues pour évaluer la quote-part éligible. Les produits de négoce (achat/revente) ont été considérés comme non éligible indépendamment de la nature du produit.

Le Groupe révisera cette méthodologie et les chiffres qui en découlent en fonction de l'évolution de la réglementation et des FAQ issues du premier exercice de mise en application.

Sur l'exercice 2023, le chiffre d'affaires net consolidé éligible au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution s'élève à 701 M€ soit 56% du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

Exercice 2023	2023			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (<i>DNSH - Do no significant harm</i>)									
	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Activités économiques (1)	KC		%	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	%	H	T
A. Activités éligibles à la taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)(A.1)		0	0%														0%		
Dont habilitantes		0	0%														0%	H	
Dont transitoires		0	0%														0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Fabrication de médicaments	PPC 1.2	700 991	56%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)(A.2)		700 991	56%	0%	0%	0%	0%	56%	0%								0%		
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		700 991	56%	0%	0%	0%	0%	56%	0%								0%		
B. Activités non éligibles à la taxonomie																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		545 910	44%																
Total (A+B)		1 246 901	100%																

	Part de CA/CA total	
	Aligné sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR		0%
CE		0%
PPC		56%
BIO		0%



Capex taxonomie

Tel que défini par l'article 8 paragraphe 2 point b) du règlement (EU) 2020/852, le dénominateur des Capex taxonomie correspond à l'acquisition d'immobilisations corporelles (IAS 16) et d'immobilisations incorporelles (IAS 38), l'acquisition de droits d'utilisation (conformément à la norme IFRS 16). Par ailleurs, les actifs acquis à travers des regroupements d'entreprises (IFRS 3), hors *goodwill*, sont inclus dans les lignes du tableau ci-dessous, exception faite de Globion India, entré dans le périmètre de consolidation au dernier trimestre 2023. À noter que le groupe Virbac n'a aucun investissement traité selon les normes Immeubles de placement (IAS 40) et Agriculture (IAS 41).

L'analyse d'éligibilité

Les flux de Capex sont issus des données comptables consolidées. Ils ont été analysés de façon transversale par les équipes Finance de chaque filiale et les experts locaux. Les flux liés aux investissements individuellement éligibles sous les activités CCM 6.5, CCM 7.2 - 7.7, et l'activité WTR 1.1 sont ainsi identifiés par les équipes locales sur la base des guidelines communiquées par le Groupe conformément au règlement de la taxonomie.

Selon la mise à jour de la réglementation de la taxonomie, le Groupe a étendu son analyse aux Capex catégorie A (liés à une activité éligible) sous l'activité PPC 1.1 et PPC 1.2, ce qui a permis d'identifier des Capex relatifs aux activités de fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PPC 1.1) et des produits médicaux (PPC 1.2).

Une analyse d'exhaustivité a été menée sous forme d'ateliers pour s'assurer qu'aucune autre activité liée

aux objectifs climats et environnementaux n'était omise dans le périmètre d'analyse.

Les Capex éligibles se retrouvent principalement dans la liste des Capex suivants (la référence entre parenthèses correspond à la classification par activité telle que définie par la taxonomie) :

- transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (CCM/CCA 6.5) ;
- rénovation de bâtiments existants (CCM/CCA 7.2, CE 3.2) ;
- installation, maintenance et réparation d'équipements d'efficacité énergétique (CCM/CCA 7.3) ;
- installation, entretien et réparation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments et les espaces de stationnement rattachés aux bâtiments (CCM/CCA 7.4) ;
- installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (CCM/CCA 7.5) ;
- installation, entretien et réparation de technologies d'énergie renouvelable (CCM/CCA 7.6) ;
- acquisition et propriété de bâtiments (CCM/CCA 7.7) ;
- solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES (CCM/CCA 8.2) ;
- fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives (PPC 1.1) ;

- fabrication de médicaments (PPC 1.2) ;
- fabrication, installation et services associés pour les technologies de contrôle des fuites permettant de réduire et de prévenir les fuites dans les systèmes d'approvisionnement en eau (WTR 1.1).

En 2023, il est à noter qu'aucun Capex n'a été identifié pour les activités 7.4, 7.5, 7.6 et 8.2.

L'analyse d'alignement

Une analyse d'alignement a été menée pour les deux objectifs climatiques. Les flux de Capex liés aux activités CCM 6.5, CCM 7.2, CCM 7.3 et CCM 7.7 ont été analysés au regard des critères techniques de contribution substantielle et DNSH par chaque filiale. L'application des critères se veut conforme au texte de la taxonomie. Il convient cependant de préciser, que le management de Virbac a été amené à interpréter les textes tel que décrit ci-dessous.

Critères de contribution substantielle

- Atténuation du changement climatique (CCM) 7.7 : Virbac fait référence à l'index DEEPKI pour le top 15% de performance énergétique des bâtiments à l'échelle nationale.
- Adaptation au changement climatique (CCA) : l'analyse des risques climatiques et la feuille de route d'adaptation sont en cours. Virbac juge que le critère de contribution substantielle pour les activités d'adaptation au changement climatique n'est pas satisfait à date : "l'activité économique a mis en œuvre des solutions physiques et non physiques réduisant de manière substantielle les risques climatiques physiques les plus significatifs qui sont importants pour cette activité". Par conséquent, tous les flux Capex liés aux investissements éligibles pour les activités d'adaptation au changement climatique ne sont pas considérés alignés.

Do no significant harm (DNSH) générique

Appendix A DNSH Adaptation climatique : une analyse d'exposition a été menée en collaboration avec la direction des risques du Groupe. La construction d'une analyse des risques climatiques et une feuille de route d'adaptation sont en cours afin de répondre aux exigences du reporting taxonomie et de la CSRD. Virbac juge que cette analyse sera finalisée d'ici 2025. Les activités CCM sont donc considérées alignées si d'autres critères sont satisfaits, en partant du principe que le DNSH d'adaptation (appendix A) sera satisfait d'ici 2025.

Do no significant harm (DNSH) spécifique

Atténuation du changement climatique - 6.5 DNSH pollution : l'évolution réglementaire qui touche le DNSH pollution de l'activité 6.5 impose chez Virbac un

processus de collecte d'information (en l'occurrence des étiquettes de pneus) trop complexe compte tenu des ressources disponibles à date dans les filiales. De ce fait, il a été convenu qu'aucun véhicule ne répondait aux exigences de ce DNSH, et par conséquent, aucune activité n'est alignée en 6.5.

Garanties minimales

La politique des droits humains de Virbac sera mise à disposition d'ici 2025. Cette charte permettra de couvrir les attentes des garanties minimales en matière de droits humains dans le cadre du reporting taxonomie et contribuera à la préparation à la mise en conformité avec la CSDDD (*Corporate sustainability due diligence directive*).

En 2023, le montant du dénominateur Capex taxonomie s'élève à 73,7 millions €.

Sur l'exercice 2023, le total des Capex éligibles est en hausse en comparaison de 2022 du fait de notre politique d'investissement soutenue. Il s'élève à 19,4 millions € soit 26% du total. Ils concernent principalement les locations de véhicules (2,2 M€), les rénovations & acquisitions de bâtiments (5,7 M€), et les Capex liés à nos activités de production de médicaments (11,4 M€).

Quant aux Capex alignés, ils s'élèvent à 0,002 millions € soit 0,003% du total Capex. Ils concernent principalement les équipements contribuant à diminuer notre consommation d'énergie.

L'analyse a été réalisée sur l'intégralité du périmètre à partir des données comptables consolidées, et ce pour chaque nature d'actif évitant ainsi les risques de double comptage.



Annexe III - Modèle 1 – Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Activités liées à l'énergie nucléaire		
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Note méthodologique

Cette évaluation a été menée sur la base d'une analyse détaillée des activités du Groupe, à partir des processus, des systèmes de reporting existants et d'hypothèses formulées avec le management. L'ensemble compose une méthodologie dont les éléments significatifs – hypothèses et interprétations, précisions et limitations méthodologiques – sont décrits ci-dessus.

Capex

Conformément à la définition de l'annexe à l'article 8 de l'acte délégué, la part des Capex du Groupe éligible au sens de la taxonomie est calculée en réalisant le ratio des agrégats financiers suivants :

- au dénominateur : la somme du flux d'augmentation de la valeur brute des immobilisations corporelles et incorporelles au bilan et des augmentations de la valeur brute du droit d'utilisation des actifs en location longue durée comptabilisés sous IFRS 16 (voir notes aux comptes consolidés A2, A4 et A5 pages 182, 186 et 187 du rapport annuel). L'analyse a été réalisée sur l'intégralité du périmètre à partir des données comptables consolidées, et ce pour chaque nature d'actif évitant ainsi les risques de double comptage ;
- au numérateur : la somme des Capex identifiés au dénominateur étant liés à des activités éligibles avec la taxonomie selon liste décrite ci-dessus.

Opex

La valeur des Opex (dépenses d'exploitation) au dénominateur a été calculée conformément à la définition de l'annexe à l'article 8 de l'acte délégué. Le total des frais externes d'études de recherche et développement, de rénovation des bâtiments, de location à court terme et de maintenance et réparation des actifs du Groupe, représentait moins de 10% du total des Opex du Groupe au 31 décembre 2023, ce qui n'a pas été jugé représentatif de son modèle d'affaires.

Exercice 2023	2023			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do no significant harm)									
	Code(s) (2)	Opex (3)	Part des Opex, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des dépenses d'exploitation alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Activités économiques (1)	K€	%	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	%	H	T
A. Activités éligibles à la taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Activité 1	NA	NA	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0%		
Activité 2	NA	NA	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0%		
Opex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
Dont habitantes		NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	H	
Dont transitoires		NA	0%														0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Activité 1	NA	NA	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA								0%		
Activité 2	NA	NA	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA								0%		
Opex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
A. Opex des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. Activités non éligibles à la taxonomie																			
Opex des activités non éligibles à la taxonomie		NA	100%																
Total (A+B)		59 108	100%																

	Part d'Opex/total des Opex	
	Aligné sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR		0%
CE		0%
PPC		0%
BIO		0%

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'assemblée générale des actionnaires,

en notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après "Entité"), désigné organisme tiers indépendant ("Tierce partie"), accrédité par le Cofrac (accréditation Cofrac validation/vérification sous le numéro n°3-1886, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration"), présentées dans le rapport de gestion Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L225-102-1, R225-105 et R225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

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

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A225-3 du Code de commerce, nous rappelons que la déclaration ne couvre pas le périmètre consolidé du Groupe. Sont exclus 10% des effectifs (informations sociales) et 48% du chiffre d'affaires consolidé (informations environnementales).

Préparation de la Déclaration

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle

d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant La Déclaration a été établie en appliquant le référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le conseil d'administration.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A225-1 et suivants du Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres, et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - *Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L821-28 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures

documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre décembre 2023 et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de quatre semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

■ apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et

■ corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes¹. Pour ces informations, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants², nous avons mis en œuvre :
 - ▶ des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - ▶ des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices³ et couvrent entre 33% et 66% des données consolidées sélectionnées pour ces tests.
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris-La Défense, le 7 avril 2024

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Jérémie Perrochon - Associé, Audit

Julien Rivals - Associé, Développement Durable

¹ **informations qualitatives sélectionnées** : revue du questionnaire *Great Place to Work* et les mesures pour atteindre un taux de satisfaction à 70% ; revue des contrôles effectués dans le cadre du développement de produits et services innovants (focus sur la mesure du ratio de dépenses RDL sur le chiffre d'affaires total Groupe)

² **informations quantitatives sociales sélectionnées** : effectif total au 31 décembre ; taux de rotation des collaborateurs ; nombre de collaborateurs présents au 31 décembre ayant suivi au moins une formation par rapport à l'effectif total ; ratio du salaire femmes-hommes par catégorie ; taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail ; taux d'absentéisme

informations quantitatives environnementales sélectionnées : eau prélevée par source (en m³) ; volume d'eau rejetée et demande chimique en oxygène (DCO) (en tonnes) ; volume des déchets industriels dangereux (en tonnes) ; volume des déchets industriels non dangereux (en tonnes) ; gaz consommé (en MWh) ; électricité consommée (en MWh) ; émissions GES scopes 1 et 2 (en tonnes d'équivalent CO₂)

³ **entités auditées** : Virbac SA, Virbac France, Virbac Mexique (indicateurs environnementaux), Virbac Chili (indicateurs sociaux)



**NOUS SOMMES
À VOTRE ÉCOUTE
SUR LES 5 CONTINENTS**

CORPORATE.VIRBAC.COM

Virbac

13^e rue LID - BP 27
06511 Carros cedex - France
Tél. : +33 4 92 08 71 00 - contact@virbac.com

Relations investisseurs | Direction de la Communication
finances@virbac.com | communication@virbac.com

Société anonyme au capital de 10 572 500 €
1^{ère} avenue 2065 m LID - 06511 Carros cedex - France - 417 350 311 RCS Grasse

Conception et réalisation : direction de la Communication - Photos : Adobe Stock - F. Bonin - K. Leinster - photothèque Virbac © Virbac

Façonnons l'avenir
de la santé animale

Virbac