



Virbac



2025

RAPPORT
DE DURABILITÉ

INTRODUCTION



Message de Paul Martingell, directeur général, groupe Virbac

NOTRE ENGAGEMENT POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABLE



“Je suis convaincu que la durabilité doit être au cœur de notre raison d’être, traduisant notre volonté de mener des activités responsables pour le bien de tous. Nous devons voir au-delà de la conformité et nous efforcer d’être exemplaires, car la véritable mesure de notre succès réside dans notre impact positif sur la santé des animaux, le bien-être humain, l’environnement et les communautés que nous servons partout dans le monde.”

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials 'PM'.

Paul Martingell
Directeur général, groupe Virbac

INFORMATIONS GÉNÉRALES



Vue d'ensemble de l'entité, gouvernance et stratégie [ESRS 2]

ACTIVITÉS DE L'ENTITÉ ET MODÈLE D'ENTREPRISE

[SBM-1] Stratégie

Le modèle d'affaires du Groupe est présenté ci-après.

- Pour des informations détaillées sur l'activité et les zones géographiques, voir rapport de gestion section "Évolution du chiffre d'affaires" page 136 et note annexe aux comptes consolidés A31 "Information sectorielle".





AMONT

MATIÈRES PREMIÈRES



Pharma et bio (actifs, diluants, excipients...) et **packagings** (verre, carton, plastique...)

Près de **1 000** fournisseurs
235 M€ d'achats



SOUS-TRAITANCE & ACHATS DE PRODUITS FINIS



Près de **220** fournisseurs
202 M€ d'achats

ACHATS AUTRES PRESTATIONS



(marketing, partenaires de recherche : universités, laboratoires, biotechs)

Plus de **8 000** fournisseurs
265 M€ d'achats

INVESTISSEMENTS (HORS ACQUISITIONS)



Corporels (bâtiments, équipements... inclus droits d'utilisation) **100,7 M€**

Incorporels (brevets, marques, licensing...) **10,3 M€**

NOS OPÉRATIONS

NOS EMPLOYÉS

6 442 collaborateurs dans **38** pays
(75% sont fiers de dire qu'ils travaillent chez Virbac)



- Inde, Moyen-Orient & Afrique : 1 368
- Asie de l'Est : 1 037
- Europe : 2 093
- Amérique latine : 1 051
- Amérique du Nord : 561
- Pacifique : 332

CENTRES R&D DANS 10 SITES



- Australie • Chili • États-Unis
- France • Inde • Japon • Mexique
- Taïwan • Uruguay • Vietnam

INVESTISSEMENT RDL

env. **8,7%** du chiffre d'affaires
(avant déduction du Crédit d'impôt recherche)



USINES DANS 12 SITES

100% des sites certifiés **GMP**

- Afrique du Sud • Australie
- Chili • États-Unis • France • Inde
- Japon • Mexique • Nouvelle-Zélande
- Taïwan • Uruguay • Vietnam



36 FILIALES COMMERCIALES



LES PRINCIPAUX ENJEUX DU S



Bien-être animal



Nourrir la planète



Digitalisation
et big data



Consolidation
du secteur

MODÈLE D'AFFAIRES

Notre raison d'être : faire avancer la santé des animaux avec ceux qui en prennent soin chaque jour, pour mieux vivre tous ensemble.

AVAL

PORTFOLIO



Près de 1 000 produits (plus de 10 000 références)
Vaccins, antibiotiques, antiparasitaires, anti-inflammatoires, dermatologie, dentaire, spécialités, diagnostics, nutrition

ESPÈCES



61% animaux de compagnie
39% animaux d'élevage

CLIENTS



Utilisateurs
• Vétérinaires • Éleveurs
• Intégrateurs • Propriétaires

Intermédiaires
• Centrales d'achats • Distributeurs
• Grossistes

CENTRES DE DISTRIBUTION DANS PLUS DE 100 PAYS



Internes
dans les pays d'implantations industrielles



Externes
partout dans le monde



FIN DE VIE DES PRODUITS

Éco-conception, filière recyclage des pays

PARTAGE DE VALEUR

1 465 M€

CHIFFRE D'AFFAIRES 2025

Croissance organique
+7,9% à taux et périmètre constants



COLLABORATEURS

Montant des rémunérations **293 M€**



ACTIONNAIRES

50,09% famille du fondateur
49,91% autres

Évolution du cours de l'action : **-6,3%**
(calculée sur la base des cours moyens observés en 2025 vs 2024)



CAPACITÉ À FINANCER LA CROISSANCE FUTURE

Cash flow opérationnel **289,1 M€**



BANQUES/DETTES

Intérêts financiers nets (charge) **4,3 M€**
Variation de la dette nette **+4,2 M€**



FOURNISSEURS

703 M€ d'achats à l'échelle du Groupe

SECTEUR DE LA SANTÉ ANIMALE



Réglementation



Qualité



One Health



Diversification

ORGANES DE GESTION ET DE CONTRÔLE

[GOV-1] Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Notre gouvernance repose sur des principes qui contribuent à maintenir l'équilibre nécessaire à la performance et au bon développement du groupe Virbac : séparation des pouvoirs et collégialité, ainsi que des dirigeants engagés et expérimentés. Notre organisation intègre une direction générale composée d'un comité de direction Groupe et un conseil d'administration s'appuyant dans ses travaux sur deux comités spécialisés : le comité d'audit et le comité des nominations et des rémunérations.

► voir section gouvernance du rapport annuel en pages 8-9 et rapport du gouvernement d'entreprise en page 172.

Le conseil d'administration accorde une importance majeure à la supervision des enjeux de durabilité, en adéquation avec les Impacts, risques et opportunités matériels de l'entreprise. Pour ce faire, il s'assure que les compétences et l'expertise nécessaires sont présentes en son sein et en particulier, l'expertise en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et l'expertise de direction générale.

Expertise en matière de durabilité

Le conseil veille à ce qu'au moins un de ses membres, ou un censeur, possède une expertise approfondie en matière de RSE. Cette expertise permet de garantir une compréhension fine des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ainsi qu'une intégration efficace des critères ESG dans la stratégie de l'entreprise. En complément, le conseil encourage l'acquisition continue de connaissances en matière de durabilité, notamment par le biais de formations spécialisées et de la consultation d'experts externes.

Compétences de direction générale

Le conseil est composé de membres ayant une solide expérience en matière de direction générale. Cette expertise permet d'assurer une gestion stratégique efficace des enjeux de durabilité, en les intégrant pleinement aux objectifs opérationnels et économiques de l'entreprise.

Cette double compétence, à la fois en matière de durabilité et de direction générale, permet au conseil d'appréhender les enjeux RSE de manière globale et de prendre des décisions éclairées, en tenant compte des risques et des opportunités à long terme.

Ainsi, le conseil d'administration se positionne comme un acteur engagé et responsable, capable de guider l'entreprise vers un modèle de croissance durable et performant.

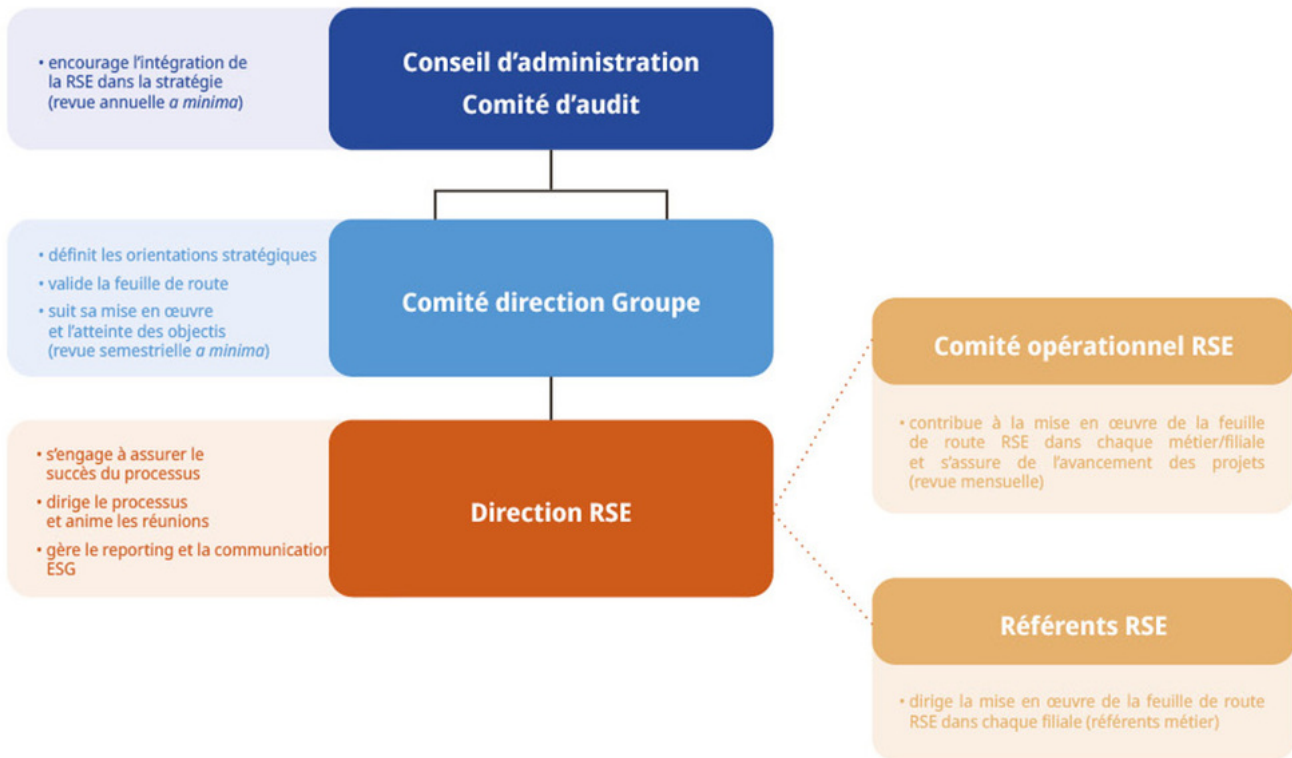
En 2023, le Groupe a décidé de créer une direction Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), rattachée au directeur général délégué. Cette direction a pour mission de déployer des stratégies répondant aux enjeux liés aux trois piliers de la RSE (environnement, social et gouvernance), accélérer 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 durabilité doit être pilotée de manière collégiale et transverse. Notre direction dédiée s'appuie en conséquence sur un comité de pilotage qui regroupe les directions qui portent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance à savoir : Innovation, Marketing, Hygiène-Sécurité-Environnement, Achats, Risques, Éthique et Compliance, 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. 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 du Groupe.

La direction RSE rend compte au comité de direction Groupe selon une périodicité semestrielle ou à une fréquence plus appropriée si nécessaire.

La direction générale rend compte au conseil d'administration de l'avancement des travaux selon une périodicité annuelle *a minima* ou à une fréquence plus appropriée lorsque les sujets le requièrent.

Gouvernance RSE



[GOV-2] Informations transmises

En 2025, les principaux travaux ont porté sur la définition de la stratégie climat du Groupe en lien avec la feuille de route RSE 2030 et la poursuite de la mise en œuvre de la directive européenne *Corporate sustainability reporting directive (CSRD)*. L'application de la nouvelle directive *CSRD* est pilotée par la direction RSE et un comité opérationnel regroupant les fonctions métiers Finance, RH, HSE, Éthique et Compliance, Achats, Assurances, Risques et Prévention. Par ailleurs, ce comité Groupe s'appuie sur un maillage de référents métiers dans les filiales pour permettre le déploiement des nouvelles normes extra-financières.

Les travaux de ce groupe ont été présentés au comité de direction Groupe à une fréquence semestrielle.

Le comité d'audit quant à lui assure la surveillance et le contrôle de la mise en œuvre de la *CSRD* et rend compte de ses travaux de revue au conseil d'administration à une fréquence annuelle, ou à tout moment lorsque nécessaire.

[GOV-3] Intégration des résultats

Les objectifs en matière de développement durable représentent 10% de la rémunération variable pour le directeur général et pour le directeur général délégué et sont les suivants :

- climat (50%) : mettre en œuvre le plan de décarbonation, selon les leviers identifiés dans la trajectoire de décarbonation, pour atteindre un objectif de réduction des émissions directes (*scopes 1 & 2 market based*) supérieur ou égal à 7% en comparaison de l'année de référence 2024, d'ici le 31 décembre 2026 ;
- santé et sécurité des collaborateurs (50%) : ratio d'accidents avec arrêt de travail sur le nombre d'heures travaillées inférieur ou égal à 6.

La rémunération variable allouée au titre de l'exercice 2026 sera déterminée *a posteriori* par décision du conseil d'administration après avis du comité des nominations et des rémunérations en tenant compte des règles ci-après. Les règles d'attribution par rapport au pourcentage de l'objectif effectivement atteint sont les suivantes : pas de prime en dessous de 100% pour chaque objectif.

Le conseil d'administration pourra user d'un pouvoir discrétionnaire pour adapter et/ou modifier les critères et/ou leur grille de calcul, à la hausse comme à la baisse, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations en cas de survenance de circonstances particulières. En tout état de cause, le paiement de la rémunération variable aura lieu, le cas échéant, après et sous réserve de son approbation par l'assemblée générale des actionnaires qui se tiendra en 2027.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Vue d'ensemble de l'entité, gouvernance et stratégie

► voir le rapport du gouvernement d'entreprise page 172.

[GOV-4] Déclaration sur la diligence raisonnable

Virbac en tant que leader dans le domaine de la santé animale, spécialisée dans le développement, la production et la distribution de médicaments vétérinaires, s'engage à promouvoir la santé et le bien-être des animaux à travers des solutions innovantes et éthiques. En tant qu'acteur clé de l'industrie pharmaceutique vétérinaire, nous reconnaissons l'importance cruciale de la diligence raisonnable en matière de gouvernance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG).

Engagement en matière de diligence raisonnable

Nous nous engageons à intégrer des pratiques de diligence raisonnable robustes pour identifier, évaluer et atténuer les risques liés aux droits de l'Homme, à l'environnement et à la gouvernance dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement. Cet engagement est ancré dans nos valeurs fondamentales et notre responsabilité envers nos parties prenantes.

Procédures de diligence raisonnable

Identification et évaluation des risques

Cartographie des risques : nous nous sommes appuyés pour cela sur la cartographie des risques du Groupe qui couvre notamment les sujets liés à l'environnement, au social et à l'éthique des affaires. Cette cartographie sera mise à jour en 2026 en lien avec la nouvelle feuille de route stratégique du Groupe à 2035.

Évaluation d'impact : nous réalisons des évaluations d'impact environnemental et social pour tous nos grands projets d'investissements. Ces évaluations nous permettent de comprendre les implications potentielles de nos activités et de prendre des mesures préventives adéquates.

Actions préventives et correctives

Nous avons développé un code de conduite et une charte partenaires business qui exigent le respect des normes environnementales, sociales et d'éthique des affaires strictes (intégrés dans nos contrats et consultables sur notre site corporate.virbac.com : [code de conduite](#), [charte partenaires business](#)). Les tiers concernés sont tenus de se conformer à nos attentes en matière de droits de l'Homme, de pratiques de travail, de gestion environnementale et d'éthique des affaires.

► voir section "Informations relatives à la gouvernance" page 109.

Audits et inspections : Virbac effectue des audits réguliers de ses fournisseurs pour s'assurer de leur conformité aux exigences ESG. En cas de non-conformité, nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour mettre en œuvre des plans d'action correctifs.

Formation et sensibilisation

Programmes de formation : nous offrons des programmes de formation continue à nos employés notamment sur les bonnes pratiques environnementales, santé et sécurité, éthique des affaires et les normes ESG. Ces programmes visent à renforcer la compréhension et l'engagement de tous les acteurs impliqués.

Reporting

Nous publions un rapport de durabilité annuel détaillant nos efforts, progrès et défis en matière de diligence raisonnable. Ce rapport est accessible à toutes les parties prenantes et illustre notre engagement en faveur de la transparence et de l'amélioration continue.

Nous sommes résolus à mener nos activités de manière éthique et responsable, en respectant les principes de diligence raisonnable établis par l'*ESRS (European sustainability reporting standards) GOV-4*. En intégrant ces pratiques dans notre modèle d'affaires, nous visons à renforcer notre contribution positive à la société et à l'environnement, tout en assurant le bien-être des animaux bénéficiant de nos solutions de santé. Nous continuerons à évoluer et à nous adapter pour répondre aux attentes croissantes en matière de durabilité et de responsabilité d'entreprise.

[GOV-5] Gestion des risques

Chez Virbac, nous nous attachons à maintenir un haut niveau de maîtrise des risques et accordons une importance toute particulière à la sensibilisation de nos équipes aux risques liés à nos activités. Les équipes de direction au siège donnent régulièrement des directives et des indications fortes en la matière. En matière de contrôle interne, la séparation des tâches ainsi qu'un dispositif de contrôle de gestion central, régional et local et la nomination de contrôleurs régionaux contribuent à renforcer le niveau de contrôle et à diminuer la probabilité de survenance de ce type de pratique. Nous nous inscrivons dans une démarche de formation et de déploiement de bonnes pratiques qui ont pour vocation, entre autres, de prévenir les risques

environnementaux, sociaux, de fraude, de corruption, et de conflits d'intérêt. L'analyse de double matérialité réalisée en 2024 a permis d'identifier les principaux Impacts, risques et opportunités en matière de développement durable.

► voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités".

DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes

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.

Dans le cadre de nos projets majeurs (définition de la raison d'être, feuille de route RSE, analyse de la double matérialité), nous menons des discussions approfondies avec nos parties prenantes clés, afin d'enrichir notre réflexion en prenant en compte leurs points de vue. Par ailleurs, nos organes d'administration, de gestion et de contrôle sont régulièrement informés des points de vue et des intérêts des parties prenantes concernées s'agissant des impacts liés au développement durable (présentations des conclusions des travaux menés lors de consultations internes et externes, synthèse des notations des agences extra-financières, partage des résultats des enquêtes de satisfaction employés, etc.).

Conformément au sixième alinéa de l'article L2312-17 du Code du travail, le Comité social et économique est informé et consulté sur les informations en matière de durabilité dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. La dernière de ces consultations a eu lieu le 22 septembre 2025 avec un rendu d'avis du CSE en date du 25 novembre 2025.

► voir section "IRO-1 Matérialité et diligence raisonnable paragraphe : construction de la liste des enjeux et des IRO".



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Vue d'ensemble de l'entité, gouvernance et stratégie

Parties prenantes	Démarche	Fréquence de dialogue
Vétérinaires	Informations sur les produits grâce à la publicité	Permanent
Éleveurs	Informations sur des maladies animales spécifiques	Permanent
Propriétaires d'animaux	Programmes de soutien aux vétérinaires et éleveurs	Permanent
Distributeurs	Centres d'appel technique en France, États-Unis, etc.	Permanent
	Congrès, salons spécialisés, conférences scientifiques	Mensuel
	Sites web	Permanent
	Études de marché	Ponctuel
	Plateformes réseaux sociaux	Permanent
Communauté financière	Réunions analystes et investisseurs	Trimestriel
	Assemblée des actionnaires	Annuel
Investisseurs	Site internet incluant l'ensemble des informations réglementées	Permanent
Analystes	Communiqués financiers multiplateformes	Trimestriel
Fonds ISR		
Fournisseurs	Suivi régulier des principaux fournisseurs du Groupe	Permanent
Partenaires	Plan d'audit des principaux fournisseurs du Groupe	Permanent
	Échanges formels à chaque appel d'offres, à la signature des contrats, et pour les principaux fournisseurs sur des critères financiers, environnementaux, éthiques et qualité	Ponctuel
Pouvoirs publics	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	Permanent
Autorités réglementaires		
Associations professionnelles de santé animale	Participation à des groupes de travail spécifiques à l'industrie	Ponctuel
Société civile	Multiples possibilités de contact via le site internet du Groupe	Permanent
Organisations non gouvernementales	Transparence et accessibilité des rapports officiels du Groupe	Permanent
Journalistes	Contributions locales à des initiatives d'ONG	Ponctuel
Communauté scientifique	Établissement de partenariats de recherche	Permanent
Partenaires de recherche	Collaboration à des programmes d'éducation scientifique	Permanent
	Organisation de symposiums techniques	Ponctuel
Leaders d'opinion		
Universités/écoles vétérinaires		
Employés	Intranet, présentations et réseaux d'affichage interne	Permanent
Candidats	Programmes fidélité employés et nouvel entrant	Ponctuel
	Réunions plénières ou webconférences managers et collaborateurs	Permanent
	Enquête d'opinion interne et restitution monde	Triennal
	Sites de recrutement, forums métiers et culture d'entreprise sur internet	Permanent
	Partenariat écoles et universités	Permanent
	Plateformes réseaux sociaux	Permanent



Gestion des Impacts, risques et opportunités (IRO) [ESRS 2]

IDENTIFICATION DES IRO ET MÉTHODOLOGIE DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

[IRO-1] Matérialité et diligence raisonnable

En 2024, nous avons effectué une analyse de double matérialité basée sur les nouvelles réglementations de l'Union européenne (*Corporate sustainability reporting directive : CSRD*), en considérant l'impact potentiel de nos activités sur la société, ainsi que les risques et opportunités financières. Ce travail couvre les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance tels que définis par les normes européennes de reporting sur le développement durable (*European sustainability reporting standards, ESRS – ESRS1 AR16* Liste des enjeux de durabilité).

La double matérialité est évaluée au moyen de deux processus distincts. L'un concerne les risques et les opportunités, l'autre, les Impacts.

Le processus a été mené de bout en bout avec les fonctions RSE, Assurances, Risques et Prévention :

- les cotations financières sont réalisées par la fonction Risques et établies avec l'appui des experts de Virbac ;
- les cotations d'impact sont réalisées par la fonction RSE et soumises pour avis à un groupe de travail d'experts.

L'équipe RSE est responsable de la mise en place, de la mise à jour et de la communication de la matrice. Elle réalise ses travaux en étroite coordination avec la direction Assurances, Risques et Prévention et la direction des Affaires Financières, afin de garantir un alignement avec la cartographie des risques du Groupe et leurs Impacts financiers. Elle est validée annuellement par la direction RSE de Virbac.

Champ d'application

L'analyse a été réalisée en tenant compte de l'ensemble de la chaîne de valeur (en amont, opérations propres et en aval) et de toutes les parties prenantes de l'entreprise qui peuvent être affectées directement ou indirectement par les activités de Virbac.

L'analyse s'est donc concentrée sur les risques et les opportunités ainsi que sur les Impacts positifs et négatifs de tous les segments de la chaîne de valeur de Virbac, toutes activités confondues.

Afin de garantir la pleine conformité de ses travaux, nous avons été accompagnés d'un conseil externe expert du sujet. Les résultats de l'analyse de double matérialité et l'explication de la méthodologie employée ont été validés par la direction générale et présentés au conseil d'administration.

Construction de la liste des enjeux et des IRO

La première étape consiste à identifier les questions environnementales, sociales et d'éthique des affaires potentiellement importantes pour Virbac. Pour ce faire, notre conseil externe expert s'est appuyé sur des travaux préliminaires réalisés en 2022 (évaluation matérielle simple), qui avaient mobilisé les principales parties prenantes de Virbac (internes et externes) pour l'élaboration de la liste des enjeux. Lors de l'analyse de cette matérialité simple, des entretiens qualitatifs et des enquêtes quantitatives en ligne avaient été menés. En ce qui concerne les entretiens qualitatifs, cinq entretiens collectifs avaient été réalisés avec quinze parties prenantes internes et seize avec des parties prenantes externes (clients, distributeurs, fournisseurs, analystes et investisseurs financiers, journalistes, associations, autorités publiques). Pour les entretiens quantitatifs, 1 184 employés avaient été interrogés, ce qui représentait un taux de participation global de 23%.

Au total, 1 215 personnes ont été interrogées lors de ces entretiens.

Cette liste a été établie sur la base des 37 questions définies dans les normes *ESRS* de la *CSRD*.

Échelles et méthodologies de calcul des cotations mises en œuvre

La directive *CSRD* exige une analyse de chaque question, Impact, risque et opportunité selon deux axes :

- la matérialité financière, évaluée en fonction de sa gravité et de sa fréquence ;
- la matérialité de l'impact, évaluée par sa gravité (ampleur, portée, irrémédiabilité) et sa fréquence.

Plusieurs échelles de cotation ont été définies pour réaliser cette évaluation, elles sont toutes comprises entre 1 et 4, avec un pas de 1.

Matérialité financière

Conformément à la méthodologie *CSRD*, les risques matériels identifiés sont des risques bruts.

La grille d'évaluation utilisée pour coter la matérialité financière est celle définie par la direction des Affaires Financières de Virbac :

- la gravité est évaluée en fonction du niveau de risque financier sur l'*Ebitda* et/ou de l'ampleur du risque de réputation ;
- la fréquence représente le taux auquel le risque ou l'opportunité survient et inclut la possibilité que le risque ou l'opportunité existe en permanence (fréquence maximale) ;
- l'importance relative est prise en compte en pondérant la gravité à l'aide de la formule suivante :
 $\sqrt{\text{Matérialité financière}} = (\text{Gravité} \times \text{Fréquence})$.

Importance de l'impact

La grille d'évaluation utilisée pour évaluer la matérialité des impacts a été définie par le conseil externe expert avec le département RSE :

- la gravité est évaluée selon trois axes :
 - l'échelle de l'impact sur les parties prenantes ;
 - la portée de l'impact ;
 - l'irrémediabilité de l'impact ;
- la fréquence représente le rythme auquel l'impact se produit et inclut la possibilité que l'impact existe en permanence (fréquence maximale).

La gravité est évaluée en faisant la moyenne de l'ampleur de l'impact, de sa portée et de son caractère irrémediable.

Calcul de la gravité = moyenne entre l'échelle, la portée et l'irrémediabilité.

Citations et sources utilisées

Matérialité financière

La matérialité financière a été déterminée lors d'ateliers de cotation avec les équipes RSE de Virbac et des experts internes.

Lorsqu'une étude était disponible (par exemple l'analyse des risques climatiques), elle a été utilisée comme base de discussion avec les experts. Une revue de cohérence a ensuite été réalisée par l'équipe projet (département RSE, Assurances, Risques et Prévention et Affaires Financières).

La gravité des controverses a été utilisée pour caractériser la fréquence de ces risques sur les aspects de réputation.

Importance de l'impact

La matérialité de l'impact a été préparée à la fois par le cabinet de conseil, en mobilisant des bases de données et des rapports scientifiques externes, et par les contributeurs de Virbac.

Consolidation des cotations et hiérarchisation des enjeux

Les IRO sont considérés comme importants pour la directive *CSRD* dans l'un de ces trois cas :

- matériels au nom de l'importance financière, lorsque l'importance financière est supérieure ou égale à 2/4 ;
- matériels au nom de l'importance des impacts, lorsque l'importance des impacts est supérieure à 2/4 ;
- matériels au nom de la matérialité financière et des impacts, lorsque les deux matérialités sont supérieures à 2/4.

[SBM-3] Impacts, risques et opportunités

L'illustration ci-après synthétise les résultats de l'analyse de double matérialité. Elle donne un aperçu des IRO matériels associés avec chaque sujet matériel de durabilité.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



ENVIRONNEMENT

E1 - CHANGEMENT CLIMATIQUE

- ▶ Adaptation au changement climatique
- ① Atténuation des changements climatiques
- ▶ Énergie

E2 - POLLUTION

- ① Eau
- ▶ Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires
- ▶ Substances préoccupantes et substances extrêmement préoccupantes

E3 - EAU

- ① Consommation d'eau et prélèvement d'eau

E4 - BIODIVERSITÉ

- ▶ Vecteurs d'incidence directs de la perte de biodiversité

E5 - ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- ▶ Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources
- ▶ Déchets

E2 - POLLUTION

- Pollution air
- Pollution des sols
- Microplastiques

E3 - EAU

- Rejets d'eau
- Ressources marines

E4 - BIODIVERSITÉ

- Incidences sur l'état des espèces
- Incidences sur l'étendue et l'état des écosystèmes

E5 - ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- Ressources sortantes liées aux produits et services



SOCIAL

S1 - EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

- ① Conditions de travail
- ① Santé et sécurité au travail
- ① Formation et développement des compétences
- ① Diversité et inclusion
- ① Violence et harcèlement
- ① Dialogue social et négociation collective
- ① Droits humains

S2 - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

- ① Conditions de travail
- ▶ Santé et sécurité au travail
- ① Droits humains

S3 - COMMUNAUTÉS TOUCHÉES

- ① Droits économiques, sociaux et culturels des communautés

S4 - CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

- ① Sécurité personnelle des consommateurs et des utilisateurs finaux
- ① Confidentialité des données

S2 - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

- Diversité et inclusion
- Violence et harcèlement
- Dialogue social et négociation collective
- Formation et développement des compétences

S3 - COMMUNAUTÉS TOUCHÉES

- Droits des populations autochtones
- Droits écologiques, sociaux et culturels
- Biodiversité et environnement
- Droits civils et politiques des collectivités

S4 - CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

- Impacts associés à l'information
- Inclusion sociale



GOVERNANCE

G1 - CONDUITE DES AFFAIRES

- ① Culture d'entreprise
- ① Bien-être animal
- ▶ Gestion des relations fournisseurs, y compris les modalités de paiement
- ▶ Corruption et pots-de-vin

G1 - CONDUITE DES AFFAIRES

- Protection des lanceurs d'alerte
- Engagement politique et lobbying

MATÉRIEL

NON MATÉRIEL

Les tableaux ci-dessous répertorient les impacts, risques et opportunités (IRO) que Virbac a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, conformément à la directive CSRD.

Pour chacun des sous-thèmes, le Groupe mentionne :

- si son impact est positif, négatif, s'il s'agit d'un risque ou d'une opportunité ;
- où il se situe dans sa chaîne de valeur, à savoir amont (UVC - *Upstream value chain*), activité propre (OO - *Own operations*), ou aval (DVC - *Downstream value chain*).

Tous les IRO ont été notés indépendamment des mesures d'atténuation mises en œuvre par Virbac ; autrement dit, l'analyse de matérialité a été réalisée sur la base des impacts, risques et opportunités bruts.

➤ voir section "Identification des IRO et méthodologie de la double matérialité IRO-1 Matérialité et diligence raisonnable".

E1 - Changement climatique/IRO

Atténuation des effets du changement climatique	
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Contribution à l'accélération du changement climatique lié aux émissions de gaz à effet de serre (GES) : les émissions de GES directes et indirectes de Virbac participent à l'augmentation des GES dans l'atmosphère et au changement climatique.
Risque (UVC, OO, DVC)	Augmentation des coûts liée à l'augmentation des prix des biens et services achetés : cela pourrait entraîner une perte de compétitivité des produits et des usines de Virbac impactant la marge opérationnelle (volatilité des prix de l'énergie et des matières premières due à l'évolution du mix énergétique en vue de la sortie des combustibles fossiles, taxes carbone, etc.)
Adaptation au changement climatique	
Opportunité (UVC, OO, DVC)	Émergence de nouveaux marchés potentiels avec des maladies originaires des pays du Sud se développant dans les pays du Nord : l'augmentation des températures pourrait générer une augmentation des ventes d'antiparasitaires notamment.
Risque (UVC, OO)	Perturbations de la production et des chaînes d'approvisionnement en raison de risques climatiques, entraînant une perte d'activité : des perturbations peuvent se matérialiser dans nos opérations (pénuries de matières premières, continuité des activités), en raison d'impacts météorologiques défavorables, y compris par exemple les limitations imposées par le régulateur sur les activités en raison de sécheresses.
Risque (UVC, OO, DVC)	Augmentation du coût d'assurance ou impossibilité d'assurer les actifs les plus vulnérables, augmentation de l'investissement dans la protection des sites de Virbac contre les risques physiques : les coûts d'assurance augmenteront en raison du risque climatique, à savoir l'augmentation de la fréquence des événements extrêmes et du risque de non-assurabilité. Les coûts d'adaptation des sites pourraient s'avérer élevés pour anticiper les événements liés au climat.
Énergie	
Risque (OO)	Augmentation des coûts énergétiques : l'accessibilité à l'énergie pourrait être un problème pour Virbac, qui pourrait ne pas être considéré comme prioritaire en cas de tensions sur la fourniture d'énergie. Les coûts liés à l'achat d'énergie renouvelable pourraient impacter les marges du Groupe.
Risque (OO)	Capacité à couvrir les besoins des usines tout en limitant les coûts énergétiques (environnement stérile, confiné pour les injectables, vaccins etc.) : le risque de produits de moindre qualité aurait un impact sur la réputation du Groupe et sur ses revenus. Les process industriels pharmaceutiques sont énergivores, et requièrent une innovation de haut niveau pour respecter ces contraintes tout en améliorant l'efficacité énergétique.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Gestion des Impacts, risques et opportunités (IRO)

E2 – Pollution/IRO

Pollution de l'eau	
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Pollution des ressources en eau liée aux rejets (accidentels ou non) des sites de Virbac et de sa chaîne de valeur, pouvant impacter l'homme et la biodiversité : les produits chimiques utilisés dans la production peuvent contribuer à la pollution de l'environnement s'ils ne sont pas manipulés en toute sécurité. Les déchets et les eaux usées provenant de la production peuvent contenir des métaux lourds ou des substances pharmaceutiques actives, ce qui peut entraîner la pollution de l'eau de surface, des eaux souterraines et de l'eau potable.
Risque (UVC, OO, DVC)	Risque opérationnel de non-respect de la réglementation concernant la pollution de l'eau pouvant entraîner des sanctions pénales : certains sites de production du Groupe sont situés à proximité de plans d'eau. Les cas de pollution de l'eau pourraient entraîner une perturbation des opérations, y compris des fermetures temporaires de site.
Risque (UVC, OO, DVC)	Augmentation des coûts liés aux frais de justice, amendes ou frais de dépollution en cas de non-respect de la réglementation applicable, ou de pollution avérée liée aux activités de Virbac : les principaux sites de production sont situés à proximité de plans d'eau. En cas de pollution, les coûts juridiques et de remédiation pourraient s'avérer élevés.
Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires	
Impact négatif (UVC, OO)	Impact indirect sur les écosystèmes des substances contenues dans les médicaments commercialisés par le Groupe : les substances pharmaceutiques présentes dans l'eau tout au long de la chaîne de valeur de Virbac pourraient impacter la faune et les écosystèmes.
Risque (UVC, OO)	Perte de revenus due à de nouvelles lois et réglementations telles que la réglementation sur l'utilisation de produits chimiques : la réglementation limitant l'utilisation de certaines substances pourrait entraîner une perte de revenus pour Virbac.
Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	
Risque (UVC, OO)	Non-respect des réglementations concernant les substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes impactant nos activités : de graves pollutions pourraient entraîner des restrictions opérationnelles et des perturbations des activités du Groupe. L'usage de ces substances étant soumis à autorisation, ces dernières pourraient être retirées, ce qui entraînerait des coûts pour trouver des substances alternatives, ou des pertes de revenus.
Risque (UVC, OO, DVC)	Impact sur la santé lié à l'utilisation des substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes dans les opérations directes, et en amont et en aval de la chaîne de valeur : une atteinte à la santé des travailleurs peut avoir des implications opérationnelles directes, et pourrait entraîner des frais juridiques et des coûts de réparation coûteux.
Risque (UVC, OO, DVC)	Risque de réputation : une non-conformité associée à l'utilisation de substances préoccupantes et de substances extrêmement préoccupantes dans les opérations directes et dans la chaîne de valeur en amont pourrait nuire à la réputation du Groupe.
Risque (UVC, OO, DVC)	Responsabilité pénale liée au non-respect lié à l'utilisation de substances préoccupantes et de substances extrêmement préoccupantes dans les opérations directes et la chaîne de valeur en amont : les entreprises peuvent être tenues responsables en cas de pollution grave, d'autant plus que les nouvelles réglementations renforcent le contrôle sur les substances préoccupantes.

E3 – Ressources hydriques et marines/IRO

Consommation d'eau et prélèvements d'eau	
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Perturbations des écosystèmes et impact sur les populations dues aux prélèvements d'eau générés par les activités de Virbac et dans sa chaîne de valeur : le secteur pharmaceutique consomme de l'eau pour ses productions. Cela peut entraîner des pressions sur les écosystèmes lorsque la consommation d'eau se produit dans des zones de stress hydrique. Virbac a des opérations dans des zones de stress hydrique.
Risque (UVC, OO)	Disponibilité de la ressource liée à la consommation d'eau par la chaîne de valeur amont et les opérations de Virbac : lors de sécheresses, la disponibilité de l'eau peut impacter négativement la production (impacts indirects via les fournisseurs et impacts directs).
Risque (UVC, OO)	Controverses liées à d'éventuels conflits sur l'utilisation de l'eau, en particulier pour les opérations directes en période de sécheresse : des controverses autour de l'accès à l'eau pourraient survenir dans les zones de stress hydrique, entraînant une concurrence sur l'eau entre les différentes parties prenantes.

E4 – Biodiversité et écosystèmes/IRO

Facteurs d'impact direct de la perte de biodiversité	
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Résistance aux antibiotiques : l'utilisation intensive des antibiotiques et leur libération dans l'environnement tout au long de la chaîne de valeur entraînent une augmentation des résistances aux antibiotiques.

E5 – Économie circulaire/IRO

Ressources entrantes et utilisation de ces ressources	
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Pollution des ressources en eau liée aux rejets (accidentels ou non) des sites de Virbac et de sa chaîne de valeur, pouvant impacter l'homme et la biodiversité : les produits chimiques utilisés dans la production peuvent contribuer à la pollution de l'environnement s'ils ne sont pas manipulés en toute sécurité. Les déchets et les eaux usées provenant de la production peuvent contenir des métaux lourds ou des substances pharmaceutiques actives, ce qui peut entraîner la pollution de l'eau de surface, des eaux souterraines et de l'eau potable.
Déchets	
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Dégradation des espaces et habitats naturels : une mauvaise gestion du traitement des déchets, issus des activités de Virbac et de sa chaîne de valeur, pourrait entraîner des pollutions des espaces naturels.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Gestion des Impacts, risques et opportunités (IRO)

S1 – Effectifs de l'entreprise/IRO

Conditions de travail	
Impact positif (00)	Empowerment des équipes : l'impact positif de bonnes conditions de travail sur le bien-être et le sentiment d'épanouissement des salariés est considéré comme élevé chez Virbac.
Impact négatif (00)	Atteinte à l'intégrité physique ou mentale des travailleurs liée aux risques psychosociaux au travail (pénibilité du travail, stress, harcèlement, manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, manque de dialogue social, etc.) : l'impact négatif de mauvaises conditions de travail sur le bien-être et le sentiment d'épanouissement des salariés est considéré comme élevé chez Virbac.
Risque (00)	Risque opérationnel lié à la main d'œuvre : ralentissement/arrêt de la production dû à de mauvaises conditions de travail (taux d'absentéisme élevé, grèves, difficultés de recrutement, taux de rotation élevé, faible taux d'engagement des employés), ou à l'absence d'employés.
Risque (00)	Attraction et rétention des talents : compte tenu de la localisation de Virbac et du marché de l'emploi, le risque est considéré comme élevé. De nombreux postes vacants au sein de l'entreprise ne sont pas toujours faciles à pourvoir.
Opportunité (00)	Augmentation des revenus liée à un engagement et une productivité élevée : un lien direct est identifié entre de bonnes conditions de travail et la productivité (taux d'engagement, motivation et efficacité élevés).
Opportunité (UVC, 00, DVC)	Marque employeur : le développement d'une image de partenaire et d'employeur de confiance, ainsi qu'une forte performance en matière de développement durable peuvent conduire au recrutement de nouveaux talents, de nouveaux clients, et à une meilleure réputation.
Couverture des négociations collectives et dialogue social	
Impact positif (00)	Création d'un sentiment d'appartenance chez les salariés impliqués dans la négociation collective et le dialogue social : la création d'un sentiment d'appartenance chez les collaborateurs de Virbac participe fortement à leur bien-être au travail.
Risque (00)	Risque opérationnel lié à un conflit social : un conflit social perturberait très significativement la production de Virbac et pourrait conduire à une perte de revenus et des coûts financiers importants.
Santé et sécurité	
Impact négatif (00)	Risques d'accidents : de mauvaises conditions de travail et des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs (manque de formation, manque d'équipements de protection adaptés, etc.) peuvent avoir de graves conséquences pour les travailleurs, et notamment le risque de décès.
Impact négatif (00)	Risques sur la santé des collaborateurs : l'exposition à des substances nocives et une mauvaise ergonomie des postes de travail pourraient avoir des impacts négatifs pour les collaborateurs de Virbac.
Risque (00)	Risque opérationnel d'arrêt des opérations en raison d'une violation de la conformité, d'insuffisances dans la gestion de la sécurité : dans le secteur pharmaceutique, les mesures de sécurité sont essentielles au maintien des opérations.
Formation et développement des compétences	
Impact positif (00)	Formation des collaborateurs pour améliorer leur employabilité sur le marché du travail : la formation des employés est essentielle pour améliorer leur employabilité, et accroître leur satisfaction au travail.
Risque/Opportunité (00)	Compétences des collaborateurs : Virbac a dû créer son propre programme pour recruter et mobiliser des ressources qualifiées. L'incapacité à recruter ou à former sur les compétences nécessaires pourrait affecter nos activités. Amélioration de la rétention et du développement professionnel au travers d'une meilleure qualification des salariés pour remplir leurs missions.

Diversité et inclusion	
Impact positif (OO)	Favoriser l'inclusion des collaborateurs : favoriser l'inclusion peut avoir un impact positif significatif sur les collaborateurs de Virbac.
Risque (OO)	Risque réputationnel : l'absence ou le non-respect des mesures de diversité et d'inclusion pourrait conduire à dégrader l'image de Virbac.
Opportunité (OO)	Attractivité et rétention de nouveaux talents : la diversité et l'inclusion sont des valeurs fortes portées par Virbac qui peuvent contribuer à attirer et retenir les talents.
Opportunité (OO)	Engagement des collaborateurs : la diversité et l'inclusion sont des valeurs fortes portées par Virbac qui peuvent contribuer positivement à la productivité et à la rentabilité de Virbac.
Mesures contre la violence et le harcèlement au travail	
Impact négatif (OO)	Harcèlement et violence contre des personnes : de tels faits pourraient entraîner des préjudices physiques ou mentaux.
Risque (OO)	Risque de réputation : l'absence et le non-respect des mesures contre le harcèlement pourraient entraîner un coût financier pour reconstruire l'image de Virbac.
Droits humains	
Impact négatif (OO)	Atteintes graves à l'intégrité physique ou psychologique : le travail des enfants, le travail forcé et autres violations des droits fondamentaux des travailleurs pourraient entraîner des séquelles voire des décès.
Risque (OO)	Risque de réputation : en cas de violation des droits fondamentaux, l'image de Virbac pourrait être considérablement affectée. Le coût financier pour reconstruire cette image serait élevé.
Risque (OO)	Augmentation des coûts liés aux frais juridiques ou aux amendes en cas de violation avérée de la réglementation applicable : en cas de violation des droits fondamentaux, la responsabilité juridique de Virbac peut être engagée. Les coûts financiers des procédures judiciaires et des réparations pourraient s'avérer élevés.

S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur/IRO

Conditions de travail	
Impact négatif (UVC, DVC)	Atteinte à l'intégrité physique ou mentale des travailleurs de la chaîne de valeur liée aux risques physiques et psychosociaux au travail : l'impact négatif de mauvaises conditions de travail sur le bien-être et la sécurité des salariés de la chaîne de valeur pourrait impacter les activités de Virbac.
Risque (UVC, DVC)	Risque opérationnel lié à la main-d'œuvre de la chaîne de valeur : ralentissement/arrêt de la production externe dû à de mauvaises conditions de travail (taux d'absentéisme élevé, grèves, difficultés de recrutement, taux de rotation élevé, etc.).
Santé et sécurité	
Impact négatif (UVC, DVC)	Risque d'accident dans la chaîne de valeur : l'augmentation du nombre d'accidents du travail, le développement de maladies professionnelles, ou de décès liés à de mauvaises conditions de sécurité chez les fournisseurs de Virbac pourraient entraîner des ruptures et un impact sur l'image de Virbac.
Droits humains	
Impact négatif (UVC, DVC)	Atteintes graves à l'intégrité physique ou psychologique des travailleurs de la chaîne de valeur : le travail des enfants, le travail forcé et autres violations des droits fondamentaux des travailleurs pourraient entraîner des séquelles voire des décès.
Risque (UVC, DVC)	Risque de réputation : en cas de violation des droits fondamentaux de travailleurs de la chaîne de valeur, l'image de Virbac pourrait être indirectement affectée.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Gestion des Impacts, risques et opportunités (IRO)

S3 – Communautés Touchées/IRO

Droits économiques, sociaux et culturels des communautés – conditions de vie	
Impact positif (UVC, OO)	Traitement des zoonoses (maladies infectieuses des animaux vertébrés transmissible à l'être humain) : Virbac en tant que laboratoire vétérinaire produit des médicaments pour traiter les animaux. Cela contribue à limiter les zoonoses au profit de la santé et de la sécurité de la population.
Impact négatif (UVC, OO, DVC)	Antibiorésistance : une utilisation massive des antibiotiques dans le traitement des pathologies animales pourrait créer un risque accru de bactéries résistantes aux antibiotiques et de maladies durables pour les populations.
Opportunité (UVC, OO)	Opportunité commerciale : l'offre Virbac pourrait s'étoffer de nouveaux produits pour le traitement des zoonoses.

S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux/IRO

Confidentialité des données	
Impact négatif (DVC)	La violation de la confidentialité des données : Virbac a été victime d'une cyberattaque en juin 2023. Cet événement pourrait se reproduire à l'avenir. Des informations privées appartenant à des professionnels (vétérinaires, éleveurs), salariés, etc., pourraient être détournées et avoir un impact négatif sur leur activité.
Risque (DVC)	Une violation de données peut nuire à l'image et à la réputation de Virbac : une atteinte à la confidentialité des données peut représenter un risque de réputation important pour Virbac.
Risque (DVC)	Sanctions en cas de non-respect des données personnelles : Virbac s'expose à des sanctions élevées en cas de non-respect des données personnelles. La pénalité en cas de violation de données s'élève à 4% du chiffre d'affaires.
Risque (DVC)	Sanction pénale des dirigeants : une violation de données peut engager la responsabilité pénale des dirigeants de Virbac.
Opportunité (DVC)	Garantir la protection des données en investissant dans des mesures pour prévenir ce risque : créer la confiance sur la protection des données est fondamental pour Virbac afin de maintenir une relation de haute qualité avec ses clients.
Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux	
Impact négatif (DVC)	Santé et sécurité des consommateurs (vétérinaires, éleveurs, propriétaires d'animaux) : le non-respect des normes de santé ou de sécurité des produits pharmaceutiques peut avoir des conséquences graves pour les utilisateurs, pouvant aller jusqu'au décès.
Risque (DVC, OO)	Augmentation des coûts liée aux frais juridiques ou aux amendes en cas de manquements avérés ayant conduit à une mise en danger ou à un préjudice pour la santé et la sécurité des consommateurs : en tant que laboratoire pharmaceutique, la sécurité et la qualité des produits sont fondamentales pour Virbac.
Risque (DVC)	Risque de réputation : des controverses médiatiques pourraient nuire à l'image de Virbac et entraîner une perte de confiance des consommateurs et des employés.
Opportunité (DVC)	Promotion des bonnes pratiques en matière d'administration des médicaments : la promotion de bonnes pratiques dans l'administration et l'utilisation des médicaments est au cœur du dispositif mis en place par Virbac auprès de ses clients.
Opportunité (OO)	Opportunité commerciale de développement de produits de prévention : Virbac vise à développer sa gamme prévention et notamment au travers du développement de ses gammes de vaccins.

G1 - Éthique des affaires/IRO

Culture d'entreprise	
Impact positif (UVC, OO, DVC)	Culture d'entreprise et bien-être au travail : chez Virbac, on constate un fort sentiment d'appartenance, un niveau d'engagement élevé et une forte cohésion entre les collaborateurs, nourris par un sens de l'objectif et des valeurs partagées.
Corruption et pots-de-vin	
Risque (UVC, OO, DVC)	Risque financier : en cas de corruption avérée, Virbac s'exposerait à des amendes importantes.
Risque (OO)	Risque de réputation : en cas de corruption avérée, Virbac serait confronté à un risque de réputation important.
Risque (UVC, OO, DVC)	Sanctions pénales : en cas de corruption avérée, Virbac s'exposerait à des responsabilités pénales.
Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques de paiement	
Risque (UVC, OO, DVC)	Risque d'approvisionnement : la relation de Virbac avec ses fournisseurs est essentielle. Le non-respect de ses engagements en matière de règlement de ses factures pourrait entraîner des perturbations significatives de l'activité.
Bien-être animal	
Impact négatif (UVC, OO)	Violation du bien-être animal : non-respect des libertés fondamentales des animaux lié à des conditions d'élevage ne garantissant pas leur bien-être.
Risque (UVC, OO)	Risque de réputation en raison de comportement non éthique en matière de bien-être animal : les défenseurs des droits des animaux pourraient avoir un impact négatif sur la réputation de Virbac dans le cas peu probable d'un comportement non éthique envers les animaux lors d'essais cliniques.
Risque (UVC, OO)	Risque de perte de parts de marché dû aux changements de comportement des consommateurs : un changement d'attitude des consommateurs sur la consommation de produits d'origine animale, dans certains pays, pourrait avoir un effet négatif sur les revenus du Groupe.

UN ÉLAN POUR LE PROGRÈS – PERFORMANCE ESG

Dans le cadre de notre réflexion RSE 2030, nous avons redéfini nos objectifs dans la continuité de notre précédente vision.

En 2025, les travaux réalisés sur la trajectoire de décarbonation du Groupe nous ont permis de fixer un objectif de diminution de nos émissions directes de gaz à effet de serre. Nous poursuivons nos évaluations pour la fixation d'autres objectifs visant notamment à optimiser l'utilisation de nos ressources pour réduire notre empreinte environnementale.
















► voir section "BP-1 Base générale".





L'ensemble de ces objectifs ont été choisis pour répondre aux enjeux RSE du Groupe, sont en accord avec l'analyse de double matérialité, et ont pour but de répondre aux attentes des parties prenantes internes et externes.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Gestion des Impacts, risques et opportunités (IRO)

OBJECTIFS D'ICI À 2030

	2024 (année de référence) / Cible	2025	Avancement	ODD ⁽¹⁾
ENVIRONNEMENT				
Changement climatique				
Réduire de 42% les émissions des scopes 1 & 2 (market-based) tCO ₂ eq	37 638	35 892	11%	   
SOCIAL				
Consolider l'engagement collaborateurs				
Attraction et rétention des talents				
Atteindre un taux de satisfaction <i>Great Place to Work (Trust Index)</i> ⁽³⁾	> 75%	n.d (2024 : 75%)	100%	 
Cadre de travail épanouissant				
Atteindre la parité (entre 40% et 60%) entre les sexes dans les postes de direction (<i>grading F</i>)	> 40%	26%	65%	 
Santé et sécurité au travail				
Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail	< 4	7,27	-45%	
Développement de produits et services innovants				
Conserver un ratio des dépenses RDL biologie ⁽²⁾ /total RDL	> 30%	33,5%	100%	 
Maintenir un ratio de dépenses RDL/total chiffre d'affaires Groupe	> 6%	8,7%	100%	 
CA gamme nutrition/santé d'ici 2035	> 200 millions €	149,9	75%	
Sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux				
Mise à disposition des produits <i>right first time</i>				
Limiter le nombre de rappels de lots à un ratio < 0,5 pour 1 000 lots commercialisés	< 0,5 pour 1 000	0,18‰	100%	 
Limiter les réclamations clients à un ratio inférieur à 10 par million d'unités commercialisées	< 10 millions d'unités	5,6	100%	
Contrôles au cours du cycle de vie des produits				
Limiter le taux de non conformités réglementation et codes volontaires à un ratio < 1 pour 1 000 lots commercialisés	< 1 pour 1 000	0,35‰	100%	
Limiter le taux de non conformités d'étiquetage à un ratio < 1 pour 1 000 références produits	< 1 pour 1 000	0,79‰	100%	

GOUVERNANCE				
Éthique des affaires				
Atteindre un score <i>GPTW</i> sur l'éthique dans la conduite des affaires de l'entreprise ⁽³⁾	> 80%	n.d (2024 : 85%)	100%	   

(1) Objectifs de développement durable.

(2) Vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques.

(3) Enquête *Great Place to Work* réalisée tous les trois ans.

Base de préparation [ESRS 2]

[BP-1] Base générale

L'année 2024 marque un tournant décisif pour les entreprises. La directive *CSRD (Corporate sustainability reporting directive)* a introduit de nouvelles obligations en matière de reporting de durabilité, rendant ces rapports plus exhaustifs, comparables et vérifiables.

Délimitation du périmètre de consolidation : le périmètre de consolidation des indicateurs extra-financiers inclut toutes les entités du périmètre financier tel que décrit en note A40 "Périmètre de consolidation de l'annexe aux comptes consolidés".

Les seules exceptions portent sur les sociétés récemment acquises ou créées, qui seront intégrées progressivement dans le reporting extra-financier, et les sociétés mises en équivalence pour lesquelles Virbac n'exerce pas le contrôle exclusif.

Acquisitions/créations

- Sasaeah Holdings Co.,Ltd. (Japon) ;
- Sasaeah Pharmaceutical Co.,Ltd. (Japon) ;
- Fujita Pharmaceutical Co., Ltd. (Japon) ;
- Kyoto Biken Laboratories, Inc. (Japon) ;
- Kyoto Biken Hanoi Laboratories, Co Ltd (Vietnam) ;
- Virbac Suzhou Pet Food Co Ltd (Chine) ;
- Virbac NI licenses ltd.

Mise en équivalence

- AVF Animal Health Co Ltd (Hong Kong) ;
- AVF Chemical Industrial Co Ltd (China Jinan) ;
- Shandong Weisheng Biotech Co., Ltd.

Les données publiées concernent essentiellement nos propres opérations. Lorsqu'elles incluent celles de la chaîne de valeur amont et/ou aval, il en est fait mention dans la rubrique concernée de ce rapport de durabilité.

Identification des enjeux matériels/évaluation de la chaîne de valeur : l'analyse de double matérialité, détaillée dans la section IRO-1 Matérialité et diligence raisonnable du rapport de durabilité, synthétise les enjeux qui ont le plus d'importance pour le Groupe, ses parties prenantes et ses activités.

Définition des indicateurs de performance : notre Groupe s'appuie principalement sur les indicateurs clés de performance (KPI) définis par les *ESRS* pour ses enjeux matériels, pour mesurer les progrès réalisés en matière de durabilité.



[BP-2] Circonstances particulières

La mise en œuvre de la *CSRD* représente un défi majeur pour notre Groupe. Parmi les principaux enjeux figurent les éléments suivants.

- **Collecte et analyse de données** : la collecte de données fiables et comparables sur l'ensemble du périmètre de consolidation est complexe et chronophage compte tenu du nombre d'entités concernées, et de l'hétérogénéité des référentiels entre l'Europe et les autres géographies dans lesquelles nous opérons.
- **Méthodologie** : le Groupe a mis en place une méthodologie rigoureuse afin de déployer le nouveau corpus de normes dans ses filiales au travers d'un guide RSE regroupant les définitions des indicateurs quantitatifs, un calendrier de reporting et une documentation interne des principaux processus liés aux enjeux matériels pour Virbac. La direction RSE a animé des sessions digitales de mise à bord des référents locaux. Ces travaux ont été réalisés avec le support d'un conseil externe, expert de ces sujets.
- **Horizons temporels** :
 - court terme : un an – la période adoptée comme période de référence dans nos états financiers ;
 - moyen terme : plus d'un an, jusqu'à sept ans. Les objectifs de durabilité sont alignés avec le plan stratégique Virbac 2030. Ces horizons temporels sont conçus pour refléter nos priorités stratégiques ainsi que la nature de notre industrie ;
 - long terme : plus de sept ans.
- **Sources d'estimation et incertitude des résultats** : l'utilisation d'estimations pour les mesures de performance, y compris en amont et les données sur la chaîne de valeur en aval, est décrite dans chaque section. Dans l'ensemble, les mesures liées à nos propres opérations ont une plus grande quantité de données primaires, alors que les paramètres de la chaîne de valeur sont souvent estimés et ont donc un niveau d'incertitude de mesure plus élevé. Toutes les hypothèses et les incertitudes potentielles sont documentées dans les sections afférentes. Les informations prospectives, telles que les objectifs, sont par essence de nature incertaine.
- **Chiffres comparatifs** : des chiffres comparatifs sont fournis pour les mesures qui ont été divulguées dans une ou plusieurs des périodes antérieures, et dont la définition et le périmètre étaient alignés sur les exigences des *ESRS*. L'analyse des chiffres 2025 et une meilleure appropriation des indicateurs, ont donné lieu à des corrections ou intégration de données 2024 a posteriori. Lorsque cela est le cas, ces révisions sont documentées dans les sections concernées.
- **Incorporation d'informations au moyen de renvois** : liste des exigences de publication de l'*ESRS*, ou des points de données spécifiques prescrits par une exigence de publication, qui ont été incorporés au moyen de renvois.

ESRS exigence de publication	Incorporation par référence
ESRS 2 GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	voir pages 183-186 du rapport annuel
ESRS 2 GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	voir section 4.1.3.1. "Politique de rémunération du directeur général" et section 4.1.3.2. "Politique de rémunération des directeurs généraux délégués" du rapport du gouvernement d'entreprise
ESRS E1 liées à l'ESRS 2 GOV-3 Mesures incitatives tenant compte des enjeux sur le climat déployées ces dernières années dans la rémunération variable des dirigeants	voir section 4.1.3.1. "Politique de rémunération du directeur général" et section 4.1.3.2. "Politique de rémunération des directeurs généraux délégués" du rapport du gouvernement d'entreprise

- **Référentiel** : ce rapport a été préparé conformément à la directive *CSRD* et aux normes *GRI (Global Reporting Initiative)* pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. Notre Groupe a adopté les normes *GRI* depuis 2011.

ENVIRONNEMENT



Changement climatique [ESRS E1]

GOVERNANCE CLIMATIQUE

[GOV-3] Systèmes d'incitation

Des mesures incitatives tenant compte des enjeux sur le climat ont été déployées ces dernières années dans la rémunération variable du directeur général et des directeurs généraux délégués tels que :

- des actions pour limiter l'impact carbone des véhicules d'entreprise (cible FY23) ;
- la sensibilisation au changement climatique avec le déploiement de la Fresque du Climat (cible FY24) ;
- la définition d'un plan d'actions chiffré sur la décarbonation du Groupe se traduisant par la fixation d'objectifs de réduction des émissions directes et indirectes (*scopes 1, 2 et 3*) en priorité pour les sites France, États-Unis, Australie, Mexique (cible FY25) ;
- la mise en oeuvre du plan de décarbonation, selon les leviers identifiés dans la trajectoire de décarbonation, pour atteindre un objectif de réduction des émissions directes (*scopes 1 & 2 market based*) supérieur ou égal à 7% en comparaison de l'année de référence 2024, d'ici le 31 décembre 2026.

Pour 2026, les critères ESG représentent 10% de la rémunération variable annuelle brute des mandataires sociaux (dont 5% sur les enjeux climat). La trajectoire de décarbonation étant désormais définie, les critères climatiques intégrés dans les mécanismes d'incitation ont évolué pour refléter plus précisément les objectifs 2030.

STRATÉGIE CLIMATIQUE ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[IRO-1] Processus d'évaluation des Impacts, risques et opportunités liés au climat

► l'ensemble des IRO liés au changement climatique sont détaillés dans la section Gestion des Impacts, risques et opportunités.

Notre Groupe a mené une analyse préliminaire de l'exposition et de la vulnérabilité de ses activités aux risques climatiques physiques, tels que définis dans la section II de l'annexe A du règlement européen. Cette analyse a été réalisée par la direction Assurances, Risques et Prévention sur la base des rapports de nos assureurs concernant la prévention des risques naturels et climatiques sur nos sites à forte valeur d'actifs, et sur la base des connaissances internes de nos principaux sites.

En 2024, nous avons renforcé cette approche avec des simulations de scénarios de réchauffement global, basées sur les hypothèses du GIEC, ce qui a permis de cartographier les risques identifiés et leur degré d'importance pour nos principaux sites dans le monde. Sur cette base, nous travaillons désormais à compléter nos plans d'action pour limiter l'impact potentiel de ces risques.

Notre Groupe a identifié des risques et des opportunités liés au climat. En se basant sur la *CSRD*, le Groupe classe ses risques et opportunités liés au climat en deux catégories :

- physiques : risques et opportunités liés aux impacts physiques du changement climatique ;
- transition : risques et opportunités liés à la transition vers une économie à faible émission de carbone, qui peut entraîner d'importants changements politiques, légaux, technologiques et de marché.

Pour cette analyse, les risques climatiques ont été quantifiés selon différents chemins d'émissions : *RCP 8.5*, *RCP 4.5*, *RCP 2.6*. Trois différents horizons temporels ont été considérés : 2030, 2050, et 2100.

Risques physiques

L'analyse a couvert nos propres opérations.

Les risques analysés sont les suivants :

- orages/tornades ;
- inondations ;
- augmentation du niveau de la mer ;
- augmentation de la température maximale ;
- augmentation des précipitations ;
- sécheresses ;
- stress thermique.

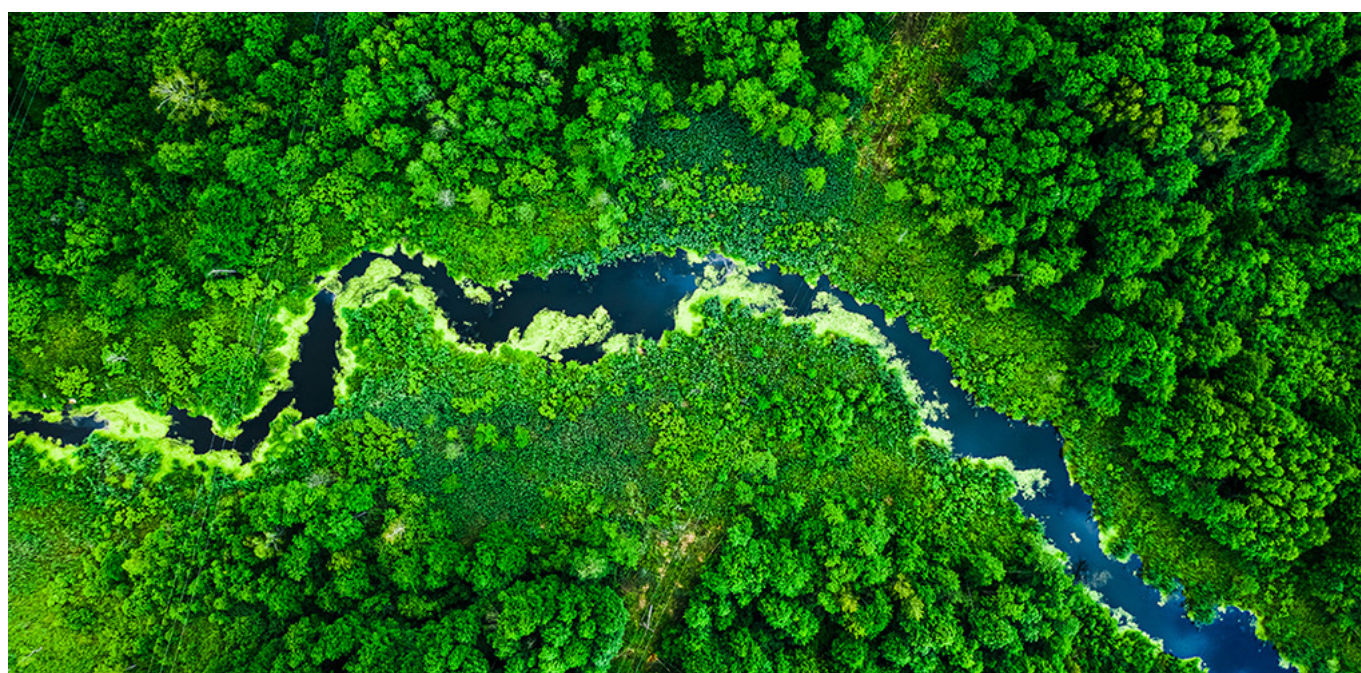
Le tableau ci-dessous présente les risques susceptibles de se matérialiser sur les principaux sites de Virbac. À noter qu'un pays peut comporter plusieurs sites.

Aigu/ Chronique	Aléa	Impact	Exposition à date	Exposition future
Aigu	Orages/tornades	Destruction ou dommages de l'actif	12/28 sites Australie Mexique Vietnam Nouvelle-Zélande Taiwan États-Unis Japon Afrique du Sud	12/28 sites Idem exposition actuelle
Aigu	Inondations fluviales	Destruction ou dommages de l'actif	9/28 sites France États-Unis Australie Uruguay Japon Vietnam	11/28 sites +2 sites exposés (en France et Nouvelle-Zélande)
Aigu	Stress thermique	Perte de productivité des équipements Dommages potentiels sur la santé des travailleurs	4/28 sites Vietnam Taiwan Inde	10/28 sites États-Unis Australie France Mexique Vietnam Taiwan Inde

L'analyse des risques climatiques a été complétée en 2025 afin de tenir compte de toutes les localisations à forte valeur d'actifs, y compris les acquisitions récentes.

Risques de transition

Catégorie	Risque	Description	Impact
Opportunité marché	Gain de parts de marché	Nouveaux marchés potentiels avec des maladies originaires des pays du Sud mais qui se développent dans les pays du Nord en raison du changement climatique.	Augmentation des parts de marché et des revenus
Marché	Hausse des coûts entraînant un risque de rupture d'intrants stratégiques	La hausse des coûts des matières premières et l'impossibilité de répercuter ces augmentations pourraient réduire les marges, fragiliser l'approvisionnement et entraîner des ralentissements de production.	Risque d'interruption d'approvisionnement
Marché	Augmentation des coûts d'approvisionnement en énergie et difficultés d'accès dues à un stress énergétique systémique	Le contexte mondial de tension énergétique peut entraîner une hausse significative des coûts et une moindre disponibilité de l'énergie, impactant directement les sites industriels.	Augmentation des coûts opérationnels
Légal	Augmentation des coûts de conformité et allongement du temps de développement dus aux réglementations	Le durcissement progressif des réglementations climatiques et environnementales pourrait allonger les cycles de développement et générer des coûts additionnels de conformité.	Allongement des délais, hausse des coûts
Réputation	Incapacité à répondre aux attentes des parties prenantes (investisseurs, clients...) en matière d'engagement climatique	Les attentes des investisseurs, clients et autres parties prenantes augmentent fortement. Un déficit de crédibilité climatique pourrait nuire à la confiance externe.	Perte de financements, baisse de compétitivité
Marché / légal	Perte de parts de marché due à l'interdiction de l'usage de certains produits pharmaceutiques	De nouvelles restrictions réglementaires sur des produits existants pourraient limiter leur commercialisation ou leur utilisation.	Perte de parts de marché



[SBM-3] Résilience de la stratégie et du modèle d'entreprise

Notre Groupe a réalisé une analyse préliminaire de l'exposition et de la vulnérabilité de ses activités aux risques physiques climatiques.

► voir section "IRO-1 Processus d'évaluation des Impacts, des risques et des opportunités liés au climat".

Tous les actifs sont assurés en cas de catastrophes naturelles, dans une certaine mesure. Notre Groupe est résilient vis-à-vis des risques physiques car son modèle est diversifié sur le plan géographique avec des actifs répartis sur plusieurs continents. Cependant, le risque majeur réside dans les actifs physiques de grande valeur, majoritairement situés en France, qui génèrent des revenus importants.

Par ailleurs, notre Groupe réalise une évaluation systématique d'éco-conception de tous ses projets de construction de nouveaux sites. Pour ce faire, la vision de durabilité est intégrée dès la phase d'avant-projet grâce au support de cabinets d'ingénierie conseil spécialisés en transition écologique.

[E1-1] Plan de transition

Les risques liés aux effets du changement climatique ont amené notre Groupe à définir une trajectoire structurée de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, couvrant l'ensemble de ses *scopes*. Sur la base des travaux menés depuis 2023, nous avons engagé l'élaboration d'un plan de transition climat visant à aligner ses activités avec une trajectoire compatible avec les recommandations scientifiques, tout en intégrant les contraintes opérationnelles et la forte croissance du Groupe. Ce plan a été présenté au comité de direction Groupe en décembre 2025 et au conseil d'administration en mars 2026.

Scopes 1 et 2

Les analyses prospectives menées en 2025 montrent que notre Groupe pourrait atteindre une réduction d'environ 42% de ses émissions des *scopes* 1 et 2 d'ici 2030 en comparaison de 2024.

► E1-4 Cibles liées à l'atténuation des effets du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci.

Cette trajectoire repose sur plusieurs leviers majeurs tels que :

- l'adoption progressive d'électricité renouvelable sur les sites pilotes, puis déploiement sur les sites les plus consommateurs ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique (isolation, rénovation des utilités, équipements plus performants) ;
- la réduction des émissions liées aux gaz réfrigérants via des programmes renforcés de maintenance et de substitution.

Ces actions constituent la base du plan de transition climatique du Groupe, et leur déploiement pluriannuel est en cours d'intégration dans la planification industrielle et budgétaire.

Scope 3

En parallèle, une première modélisation de la trajectoire du *scope* 3 a été menée en 2025. Les résultats montrent que :

- la croissance soutenue du Groupe constitue un défi majeur pour réduire les émissions absolues ;
- à trajectoire constante, nous sommes en mesure de neutraliser l'impact de notre croissance. Toutefois, l'entreprise n'est à ce stade pas alignée avec les objectifs des Accords de Paris, des actions additionnelles seraient nécessaires pour atteindre une réduction d'environ 25% d'ici 2030, conformément aux lignes directrices du *SBTi* (*Science based target initiative*) ;
- la trajectoire actuelle repose sur quatre leviers principaux :
 - utilisation accrue de matériaux recyclés dans les emballages ;
 - recours à des carburants alternatifs ;
 - report modal du fret aérien vers le fret maritime ;
 - engagement renforcé des fournisseurs sur leurs émissions.

Depuis 2023, nous menons une évaluation approfondie de nos émissions de GES, ce qui nous a permis de compléter notre bilan carbone pour nos *scopes* 1, 2 et 3 ⁽¹⁾, et de lancer des actions complémentaires de réduction des émissions.

Les principales actions déployées afin de réduire nos émissions de GES *scopes* 1 et 2 sont les suivantes :

- l'optimisation de la consommation énergétique : isolation thermique des installations, système de récupération d'énergie sur la station de traitement des eaux usées pour les unités de production biologique, projet de rénovation de nos

⁽¹⁾ Les catégories 8 Actifs loués (inclus dans la catégorie 2 Biens immobilisés), 10 Traitement des produits vendus (non concernés) et 11 Utilisation des produits vendus (non obligatoire) sont exclues.

infrastructures, projet plan directeur utilités en France (Carros), chauffe-eau solaire pour l'eau chaude industrielle (Mexique), généralisation des plans de remplacement de l'éclairage par des Led sur presque tous les sites industriels ;

- la gestion des émissions liées aux gaz réfrigérants : renforcement des plans de maintenance sur les sites industriels en Australie et au Mexique, ainsi qu'un programme de remplacement des fluides les plus polluants par des fluides à faibles émissions de CO₂ ;
- l'utilisation d'électricité renouvelable sur certains sites ;
- le verdissement de la flotte de véhicules de société ;
- l'éco-conception de nos futurs sites, au travers de la prise en compte des impacts environnementaux (utilisation de sources d'énergie renouvelables, utilisation d'équipements plus performants) et l'utilisation de matériaux à moindres émissions (CO₂, polluants etc.).

Sur le *scope 3*, nos actions portent sur :

- l'optimisation du transport des produits finis et du fret amont : expédition des produits finis (regroupement des destinations et optimisation du remplissage des camions), limitation du fret aérien et augmentation du fret maritime ;
- le transport des collaborateurs : navettes inter-sites, politiques d'incitation pour limiter l'impact carbone des véhicules de société au travers du verdissement de la flotte, covoiturage, etc. ;
- une démarche d'achats responsables : réflexion sur une charte d'achat responsable à l'échelle du Groupe, intégrant des critères de développement durable pour le choix des fournisseurs ;
- l'utilisation de matériaux recyclés dans les emballages (plastique, verre, aluminium, PET) et d'emballages mono-matériaux.

[E1-2] Politiques d'atténuation et d'adaptation

Notre politique de consommation d'énergie s'inscrit dans un contexte d'optimisation des ressources que nous employons. Nous cherchons à maîtriser la consommation d'énergie, d'eau et de matériaux utilisés dans nos processus de fabrication.

Nous nous engageons à réduire notre consommation d'énergie par l'efficacité énergétique de nos équipements et installations, la mise en place d'indicateurs au plus près des utilisateurs finaux pour une meilleure gestion de la consommation d'énergie, et mettons en œuvre dans nos sites industriels les Meilleures techniques disponibles (MTD) applicables à notre activité, dans le choix de nos équipements et le suivi. Un second volet de notre politique est dédié à l'approvisionnement énergétique, avec l'inscription dans notre stratégie d'investissement du développement des énergies renouvelables sur tous les nouveaux projets d'investissement, ainsi que sur quelques sites historiques (Australie, Chili, Afrique du Sud), et enfin la sécurisation de l'approvisionnement énergétique par une veille et des négociations contractuelles régulières.

Les intérêts des collaborateurs de Virbac ont été pris en compte à travers la formalisation de cette politique. De nombreuses idées appliquées pour la gestion des risques énergétiques sont issues de groupes de travail composés de collaborateurs de Virbac qui se sont créés dans l'ensemble de nos sites en France. Des boîtes à idées ont également été mises en place dans nos installations pour permettre à nos collaborateurs de contribuer au développement de nos actions sur la gestion de l'énergie.

La politique énergétique est déployée dans toutes nos activités et dans toutes nos installations. Son élaboration ainsi que sa mise en œuvre sont prises en charge essentiellement par la direction des Opérations Industrielles et HSE. Cette politique est communiquée à nos employés sur notre intranet où toute la documentation est disponible. Des informations plus spécifiques sont fournies aux référents de chaque pays, qui supervisent le déploiement des politiques à l'échelle nationale, avec des directives et des séminaires.

Il est important de noter que Virbac est dépendant des obligations en vigueur dans le secteur pharmaceutique qui limitent la capacité à déployer certains leviers de réduction de consommation énergétique. Les procédés de fabrication pharmaceutique doivent en effet répondre à des exigences en termes de qualité des produits.

Notre politique énergétique nous permet de gérer les risques identifiés sur nos propres opérations en réduisant la consommation d'énergie de nos activités et en gérant notre approvisionnement énergétique. Ainsi, la part de l'énergie dans nos dépenses, l'effet de la forte volatilité des prix de l'énergie et notre dépendance vis-à-vis du marché de l'énergie sont réduits.

Adaptation au changement climatique

Notre politique d'adaptation au changement climatique, aujourd'hui en phase de formalisation, s'appuie sur des pratiques déjà intégrées dans les projets de nouvelles constructions. Cette politique vise à adapter les nouvelles usines à leur environnement et à améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs. Dans tous les pays où nous sommes implantés, nous respectons par ailleurs la réglementation locale et adaptons tous nos sites.

Le plan de transition, sur lequel nous travaillons actuellement, contribuera également à notre politique d'adaptation au changement climatique avec des leviers contribuant à la fois à l'atténuation et à l'adaptation. Notre politique d'adaptation au changement climatique sera alors renforcée dans les années à venir.

La construction de nouveaux sites est suivie directement par la direction des Opérations Industrielles, HSE, Risques et RSE qui s'assurent de la mise en pratique d'actions en faveur de l'adaptation au changement climatique. La direction générale supervise le déploiement de cette politique.

Cette politique nous permet de gérer les risques climatiques qui menacent nos installations en réduisant leur vulnérabilité, diminuant ainsi le risque d'interruption de la production et d'augmentation du coût de l'assurance sur les actifs.

► voir section "SBM-3 Impacts, risques et opportunités E1 – Changement climatique".

Cependant, notre politique actuelle, basée sur nos propres activités, n'est pas encore adaptée à la gestion du risque d'interruption de la production au sein de la chaîne d'approvisionnement. Nous n'avons pas non plus de politique pour profiter des opportunités des nouveaux marchés identifiés avec l'adaptation au changement climatique. Ces risques et opportunités ont été identifiés récemment lors de notre analyse de double matérialité et nous prévoyons d'adapter notre politique progressivement.

Atténuation du changement climatique

Les risques liés aux effets du changement climatique nous incitent à contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Sur la base de notre bilan d'émissions de GES, les principaux postes d'émissions de Virbac sont :

- scopes 1 & 2, la consommation d'énergie et l'utilisation de gaz réfrigérants ;
- scope 3 amont, l'achat de biens et services et le transport ;
- scope 3 aval, l'expédition des produits finis et le traitement de fin de vie des produits vendus.

Notre politique d'atténuation des effets du changement climatique est élaborée autour de l'optimisation de la consommation d'énergie, déjà communiquée dans la section politique énergétique, la réduction des fuites de gaz réfrigérants, le changement des pratiques actuelles pour l'expédition des produits finis et les alternatives moins émissives pour le transport.

Actuellement, notre politique climatique n'adresse pas le risque existant sur notre chaîne de valeur amont et aval d'augmentation des coûts due à l'impact du changement climatique sur le marché car ce risque a été identifié récemment lors de l'analyse de double matérialité. Nous prévoyons d'adapter notre politique climatique afin d'inclure la gestion de ce risque. Cependant, notre politique énergétique nous permet de réduire ce risque sur nos propres opérations en réduisant notre dépendance à la consommation d'énergie.

[E1-3] Actions et ressources

Pour adapter nos usines et améliorer les conditions de travail dans les zones où les analyses de risques climatiques ont révélé des risques importants de vagues de chaleur et de hausse de la température, nous veillons à mettre en œuvre des actions visant à limiter les effets des fortes températures sur nos employés et nos infrastructures (zones aménagées d'ombrières ou d'espaces verts installées afin d'offrir une zone à l'abri du soleil, actions sur l'organisation des temps de travail pour limiter l'exposition des employés, utilisation de matériaux efficaces au niveau thermique, etc.). Nous ne définissons pas d'horizon de temps pour ce plan d'actions car l'implémentation est effectuée à chaque nouvelle construction ou aménagement des infrastructures existantes.

Quelques exemples de réalisations en 2025

France

En complément des travaux effectués depuis 2021, sur tous les systèmes de climatisation et de chauffage des bureaux administratifs de la direction des Opérations Industrielles France et des travaux d'isolation de toitures, depuis 2024 nous avons investi dans une nouvelle chaufferie (production d'eau chaude et vapeur industrielle) et avons réalisé des études quant au remplacement de notre production d'eau glacée (Projet plan directeur utilités Virbac 13^e rue). Ces nouveaux investissements sont moins énergivores et réduisent nos émissions de GES, ils sont progressivement mis en service.

États-Unis

Depuis 2024, au sein de notre site industriel de Bridgeton (St. Louis), les chaudières à gaz d'origine ont été remplacées par des chaudières plus efficaces. En 2025, le site a optimisé deux de ces unités de traitement d'air au sein de son entrepôt. Le remplacement par ces équipements de nouvelle génération permet d'améliorer significativement l'efficacité énergétique, avec des réductions de consommation pouvant atteindre 70% dans les grands espaces ouverts.

Nous n'avons actuellement pas de plan d'actions pour réduire le risque de perturbation de la production dans nos chaînes d'approvisionnement, ni pour tirer parti des opportunités sur de nouveaux marchés, car ces risques et opportunités ont été identifiés récemment grâce à l'analyse de double matérialité. À la suite de l'adaptation de notre politique d'adaptation au changement climatique, des plans d'actions seront formulés.

[E1-4] Cibles liées à l'atténuation des effets du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Dans la continuité des travaux engagés depuis 2023 pour structurer notre trajectoire climat, notre Groupe a défini ses premiers objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030, en cohérence avec les lignes directrices du *SBTi* et les attentes de la *CSRD*.

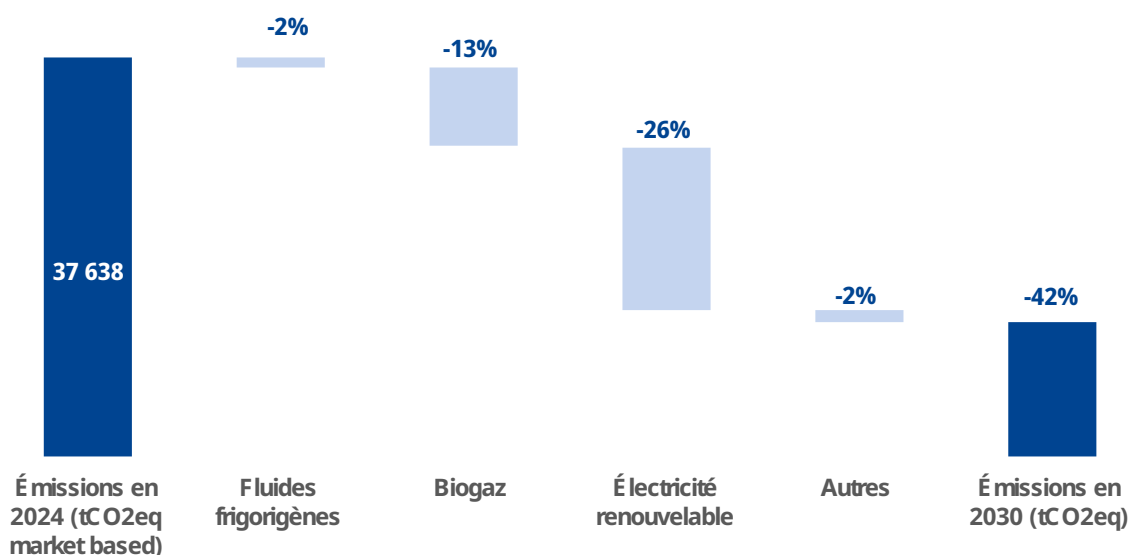
Objectifs scopes 1 & 2

Sur la base des émissions 2024, Virbac s'engage à réduire ses émissions des *scopes* 1 et 2 de -42% d'ici 2030. Les analyses réalisées à date montrent que cette cible est atteignable au regard de la trajectoire technique identifiée et des leviers déjà en cours de mise en œuvre.

Objectifs scope 3

Pour les émissions du *scope* 3, une première modélisation a été conduite sur la base des flux physiques et financiers consolidés en 2024. Au regard de ces éléments, nous poursuivons nos travaux afin d'affiner la trajectoire de réduction du *scope* 3, prioriser les leviers les plus impactants et définir une cible chiffrée compatible avec les recommandations du *SBTi*. Cette cible fera l'objet d'une communication ultérieure lorsque les travaux techniques, financiers et opérationnels auront été finalisés.

Objectifs scopes 1 & 2



PERFORMANCES LIÉES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Avec la mise en œuvre de notre politique énergétique, basée sur l'optimisation des consommations, nous visons à réduire les consommations d'énergie pour gérer le risque de dépendance au marché de l'énergie.

OBJECTIFS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les travaux de définition de notre trajectoire de décarbonation, réalisés en 2025, nous ont permis d'identifier l'ensemble des leviers à mettre en place ainsi que leur taux d'implémentation tels que présentés dans notre plan de transition. La suite de nos travaux consiste à prioriser les leviers et affiner l'impact potentiel de leur mise en place sur nos émissions de gaz à effet de serre.

- ▶ voir section "E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique" et "E1-4 Cibles liées à l'atténuation des effets du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci".

[E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique

Pour la consommation énergétique, le périmètre couvre l'ensemble de nos sites hors exceptions listées dans la section "BP-1 Base générale", et est identique au périmètre du bilan carbone. Les consommations énergétiques sont collectées auprès des filiales sur la base des factures. Elles sont ensuite consolidées au niveau du Groupe. Il s'agit donc de données réelles. Pour nos sites en location pour lesquels nous n'avons pas de contrôle sur nos consommations d'énergie, une estimation a été faite en fonction de la surface occupée lorsque les informations étaient disponibles.



S'agissant du mix énergétique, il a été déterminé sur la base des informations disponibles dans la base [Our World in Data](#) par pays sur la base de l'année de référence la plus récente disponible, à savoir :

- 2024 : Chili, Costa Rica, États-Unis, Suisse, Inde, Australie, Colombie, République tchèque, Brésil, Japon, Corée du Sud, Mexique, Nouvelle-Zélande, Philippines, Afrique du Sud, Taiwan, Thaïlande, Chine, Uruguay, Vietnam ;
- 2025 : Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Espagne, Turquie, Royaume-Uni.

Consommation d'énergie et mix énergétique (en MWh)	2024 ⁽¹⁾	2025
Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon	0	0
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers	25 304	24 678
Consommation de combustible provenant du gaz naturel	29 434	28 628
Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	26 677	24 972
Consommation totale d'énergie fossile	81 415	78 278
<i>Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	<i>68,3%</i>	<i>65,5%</i>
Consommation provenant de sources nucléaires	16 862	18 311
<i>Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	<i>14,1%</i>	<i>15,3%</i>
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse	127	948
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	20 318	21 187
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	526	825
Consommation totale d'énergie renouvelable	20 971	22 959
<i>Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	<i>17,6%</i>	<i>19,2%</i>
Consommation totale d'énergie	119 248	119 548

(1) Valeurs révisées pour 2024 suite à l'intégration des sociétés Globion et Mopsan.

Toutes les activités de Virbac sont considérées comme étant dans des secteurs à fort impact climatique d'après l'annexe I du règlement (CE) n° 1893/2006 du parlement européen et du conseil :

- C10.92 Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie ;
- C21.1 Fabrication de produits pharmaceutiques de base ;
- C21.2 Fabrication de préparations pharmaceutiques ;
- G46.46 Commerce de gros de produits pharmaceutiques.

Pour calculer l'intensité énergétique dans les secteurs à fort impact climatique, nous avons donc utilisé la consommation totale d'énergie déjà calculée pour le tableau précédent ainsi que le total des revenus nets de nos activités ordinaires qui est disponible dans nos états financiers.

► voir note annexe aux comptes consolidés A21 "Revenu des activités ordinaires".

Il est à noter que cette intensité de consommation totale d'énergie est calculée à l'aide de notre consommation totale d'énergie, au numérateur, qui est déterminée uniquement sur nos opérations propres ainsi que de notre revenu net, au dénominateur, qui lui inclut une part de production sous-traitée et les ventes de produits de négoce. Les consommations énergétiques de cette production sous-traitée et des produits de négoce ne sont donc pas prises en compte dans le numérateur, car elles sont en dehors de notre périmètre de remontée des indicateurs.

ENVIRONNEMENT

Changement climatique

Afin de neutraliser l'impact de ces écarts de périmètre (acquisitions, sous-traitance et produits de négoce), nous avons également calculé l'intensité en ajustant le dénominateur de ces éléments.

	2024	2025
Intensité énergétique par revenu net		
Consommation totale d'énergie par revenu net provenant d'activités dans des secteurs à fort impact climatique (en MWh/M€)	85	82
Intensité énergétique par revenu net ajusté⁽¹⁾		
Consommation totale d'énergie par revenu net provenant d'activités dans des secteurs à fort impact climatique (en MWh/M€)	158	155

(1) Revenu ajusté de l'acquisition (groupe Sasaeah, Japon), de la sous-traitance et produits de négoce.

[E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

Le bilan de nos émissions de gaz à effet de serre a été réalisé en respectant les principes du *GHG Protocol*. Pour Virbac, 2024 est la première année de communication d'un bilan carbone complet intégrant les émissions indirectes du *scope 3*. Le bilan carbone 2025 suit la même logique d'évaluation des émissions que l'année de référence 2024.

Son périmètre couvre toutes nos entités à l'exception des filiales listées ci-après pour lesquelles les données 2025 n'étaient pas, ou partiellement disponibles. Elles seront progressivement intégrées pour les bilans futurs :

- Sasaeah Holdings Co. Ltd ;
- Sasaeah Pharmaceutical Co., Ltd ;
- Fujita Pharmaceutical Co., Ltd ;
- Kyoto Biken Laboratories, Inc. ;
- Kyoto Biken Hanoi Laboratories Co., Ltd ;
- Virbac Suzhou Pet Food Co. Ltd ;
- Virbac Asia Pacific.

Évolution du bilan carbone 2024 - réajustement de l'année de référence

Les données 2024 ont été révisées afin de prendre en compte les éléments suivants:

- l'entrée dans le périmètre de consolidation des sociétés Globion et Mopsan ;
- la révision des facteurs d'émissions monétaires de l'Ademe. De plus, dans la version ajustée du bilan carbone 2024 les facteurs d'émissions monétaires sont indexés sur l'inflation du FMI de 2024. Ainsi, pour ne citer qu'elles, ces mises à jour ont entraîné une forte réduction des facteurs d'émissions pour les produits chimiques (-64% d'émissions de kgCO₂/k€) et les produits pharmaceutiques (-62% d'émissions de kgCO₂/k€) ;
- la fiabilisation et l'analyse plus précise des données primaires notamment pour les flux de transport en France et l'évaluation de la nature des emballages etc. ;
- et enfin un contrôle de cohérence des données entre les deux années 2024 et 2025 qui a permis la détection et la correction d'erreurs notamment sur les unités.

L'ensemble de ces ajustements a eu un impact de réduction des émissions totales à hauteur de -210 642 tCO₂eq.

Méthodologie, hypothèses importantes et facteurs d'émission utilisés pour calculer ou mesurer les émissions de GES

Émissions *scope 1* : collecte auprès des sites de leur consommation d'énergie ainsi que des fuites de gaz frigorigènes

Hypothèses : pour nos sites en location pour lesquels nous n'avons pas de contrôle sur nos consommations d'énergie, une estimation a été faite en fonction de la surface occupée (utilisation des indicateurs d'intensité (kWh/m²) issus du *CRREM Carbon Risk Real Estate Monitor* par type de bâtiment et par pays).

Les sites concernés par cette hypothèse sont Virbac (Switzerland) AG, Virbac Belgium SA, Virbac de Portugal Laboratorios Ltda, Virbac sp z o.o. (Poland), Virbac SRL (Italy), Virbac Trading (Shanghai) Co. Ltd, Virbac do Brazil Industria e Comercio Ltda, Virbac

Thailand Co. Ltd, Virbac Korea Co. Ltd, Virbac Türkiye, Virbac Ltd (UK), Virbac Hellas, Virbac Diagnostics (Bio Veto test) et Virbac Netherland BV.

Facteurs d'émission :

Combustion fixe et mobile : base empreinte de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe).

Réfrigérants : sixième rapport d'évaluation du GIEC.

Émissions scope 2 : collecte de la consommation d'énergie électrique auprès des sites, ces derniers n'étant pas alimentés par un réseau de chauffage ou de refroidissement

Hypothèses : même méthodologie que celle utilisée pour le *scope 1* pour les sites en location. Les sites concernés par ces estimations sont Virbac Belgium SA, Virbac sp.z.o.o. (Poland), Virbac Trading (Shanghai) Co. Ltd, Virbac Korea Co. Ltd, Virbac Turkey, et Virbac Ireland Ltd.

Facteurs d'émission : les facteurs d'émissions utilisés en 2025 sont ceux de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) sauf pour les pays listés ci-dessous :

- Vietnam : département du changement climatique Vietnam 2025 ;
- Italie : ISPRA 2025 ;
- Nouvelle-Zélande : MfE Measuring Emissions Guidance 2025 ;
- Mexique : SEMERNAT 2025 ;
- Japon : ministère de l'Environnement, gouvernement du Japon 2025 ;
- Brésil : SNI 2025 ;
- Pays-Bas : Green Deal NL 2025 ;
- Autriche : Austrian Umweltbundesamt Grid mix 2025 ;
- Allemagne : Umweltbundesamt allemand (mix électrique allemand 2025) ;
- Colombie : UPME 2025 ;
- Australie : Australie DCCEEW 2025 ;
- Chili : CNE 2025 ;
- États-Unis : eGrid 2021 ;
- Royaume-Uni : BEIS 2025.

Émissions scope 3

Achats de produits et services

Méthodologie : collecte des données primaires d'achats auprès des sites pour les matières premières et emballages utilisés et pour les produits de négoce en volume d'achats afin d'évaluer les flux physiques générés, et en valeur d'achat en monnaie locale afin d'évaluer un flux financier, si nécessaire. Pour les autres catégories d'achats consommables et prestations de services, une extrapolation a été faite sur la base des données 2023.

Hypothèses : pour certaines filiales lorsque la donnée du poids était manquante, nous avons fait des estimations (PPM Corp, Virbac Australia Pty Ltd, Virbac Corporation, Virbac do Brazil Industria e Comercio Ltda, Virbac Vietnam, Globion India Private Ltd).

Facteurs d'émission : pour les données sur l'activité physique, utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe et d'Ecoinvent, et pour les données financières utilisation de la base monétaire des facteurs d'émissions de l'Ademe mise à jour en 2025. Pour les produits Petfood, nous avons construit des facteurs d'émission par produit en fonction de leur composition en nous appuyant sur la base de données Agribalyse. La catégorie des achats de consommables et services a été estimée sur la base des données collectées en 2023 extrapolées sur la base du chiffre d'affaires de 2025.

Biens d'investissements

Méthodologie : les investissements ont été évalués sur la base des données d'inventaire des sites. Nous avons recueilli des données sur trois catégories de produits : les bâtiments, les véhicules et les machines et équipements.

Hypothèses : aucune hypothèse n'a été utilisée pour estimer cette catégorie.

Facteurs d'émission : les facteurs d'émissions proviennent de la base monétaire Empreinte de l'Ademe. En fonction des données fournies par les sites, nous avons pu utiliser des données physiques au lieu de données monétaires, notamment pour évaluer l'achat de véhicules de société.

Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans le *scope 1* et *2*)

Les données collectées et hypothèses utilisées dans cette catégorie sont les mêmes que celles utilisées dans les *scopes 1* et *2*.

ENVIRONNEMENT

Changement climatique

Facteurs d'émission : les facteurs d'émission correspondent à la part d'impact liée à l'amont de l'utilisation de l'énergie évaluée en *scope* 1 et 2. En effet, pour les flux de combustion physique, nous tenons compte de l'ensemble de la chaîne de valeur d'énergie en amont.

Transport et distribution en amont et aval

Méthodologie : afin d'améliorer la qualité des données pour évaluer le transport dans le bilan carbone 2025, une collecte des données des transporteurs logistiques a été menée. Virbac SA est la première entité qui a intégré des données de fournisseurs logistiques dans son empreinte carbone, les autres filiales ont suivi une collecte de données similaire à celle réalisée lors de l'année de référence.

Méthode utilisée lors de l'année de référence : collecte des données auprès des sites, soit des distances parcourues par moyen de transport, soit des lieux de départ et d'arrivée (utilisation d'une API sur Google Maps pour calculer les distances parcourues par moyen de transport), ainsi que de la masse brute transportée en tonnes. Dans cette approche, le taux de chargement des moyens de transport utilisés a également été pris en compte. À noter que conformément au *GHG protocol*, les émissions liées au transport aval payé par Virbac ont été comptabilisées dans la catégorie Transport et distribution en amont, et celles liées au transport aval payé par le client sont comptabilisées dans la catégorie Transport aval des produits.

Hypothèses : lorsque la masse brute n'était pas fournie par les sites, nous avons considéré que la masse des produits transportés était identique à celle utilisée pour évaluer l'achat des produits, soit la masse nette de produits. Lorsque le taux de chargement du véhicule était connu, nous avons utilisé cette donnée. À défaut, nous avons utilisé l'hypothèse la plus conservatrice de 20% de chargement.

Facteurs d'émission : les facteurs d'émission pour le transport de marchandises proviennent de l'Ademe. Ils incluent le taux de chargement dans le paramètre : 20%, 50% ou 100%.

Déchets produits lors de l'exploitation

Cette catégorie a été estimée sur la base des données collectées en 2023 et extrapolée sur la base du chiffre d'affaires 2025.

Déplacements professionnels

Cette catégorie a été estimée sur la base des données collectées en 2023 et extrapolées à 2025, sur la base des effectifs.

Traitement de fin de vie des produits vendus

Cette catégorie a été estimée sur la base des données collectées en 2023 et extrapolées à 2025, en fonction de la proportion d'emballages achetés par rapport au coût total des produits.

Les catégories 8, 10, 11, 13, 14 et 15 (Actifs loués en amont, Transformation des produits vendus, Utilisation des produits vendus, Actifs loués en aval, Franchises et Investissements) du *GHG Protocol* ne sont pas reportées dans le *scope* 3 car jugées non pertinentes ou matérielles pour notre Groupe.



Émissions brutes de GES (scopes 1, 2 et 3)

	Année de référence (2024) ⁽¹⁾	Année 2025
Scope 1 Émissions de gaz à effet de serre		
Émissions brutes de GES de <i>scope 1</i> (en tCO ₂ eq)	13 609	13 266
Pourcentage d'émissions de GES de <i>scope 1</i> résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	n.d	n.d
Scope 2 Émissions de gaz à effet de serre		
Émissions brutes de GES de <i>scope 2 location-based</i> (en tCO ₂ eq)	23 629	21 915
Émissions brutes de GES de <i>scope 2 market-based</i> (en tCO ₂ eq)	24 029	22 626
Scope 3 Émissions significatives de gaz à effet de serre		
Émissions totales brutes indirectes de GES (<i>scope 3</i>) (en tCO ₂ eq)	270 177	250 547
1. Achats de produits et services	134 072	124 106
2. Biens d'investissement	13 727	21 513
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les <i>scopes 1</i> et 2) (<i>location based</i>)	8 634	8 406
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les <i>scopes 1</i> et 2) (<i>market based</i>)	9 111	8 412
4. Transport et distribution en amont	74 929	57 033
5. Déchets produits lors de l'exploitation	4 004	4 007
6. Déplacements professionnels	6 087	6 270
7. Déplacements domicile-travail des employés	5 622	5 767
8. Actifs loués amont	0	0
9. Transport aval des produits	874	642
10. Transformation des produits vendus	0	0
11. Utilisation des produits vendus	0	0
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	22 228	22 804
13. Actifs loués aval	0	0
14. Franchises	0	0
15. Investissements	0	0
Émissions totales de gaz à effet de serre		
Émissions totales de GES (avec <i>scope 2 location-based</i>) (tco₂eq)	307 414	285 728
Émissions totales de GES (avec <i>scope 2 market-based</i>) (tco₂eq)	308 292	286 445

(1) Voir section "Évolution du bilan carbone 2024 - réajustement de l'année de référence".

ENVIRONNEMENT

Changement climatique

	2024 ⁽¹⁾	2025
Intensité des émissions GES par revenu net		
Émissions totales de GES (avec <i>scope 2 location-based</i>) par revenu net (tCO ₂ eq/M€)	220	195
Émissions totales de GES (avec <i>scope 2 market-based</i>) par revenu net (tCO ₂ eq/M€)	221	196
Intensité des émissions GES par revenu ajusté ⁽¹⁾		
Émissions totales de GES (avec <i>scope 2 location-based</i>) par revenu ajusté (tCO ₂ eq/M€)	230	205
Émissions totales de GES (avec <i>scope 2 market-based</i>) par revenu ajusté (tCO ₂ eq/M€)	230	206

(1) Revenu ajusté de l'acquisition (groupe Sasaeah, Japon), et de Virbac Asia Pacific.

L'intensité des émissions de gaz à effet de serre est calculée à partir des émissions totales de gaz à effet de serre déjà déterminées dans le tableau précédent ainsi que du total des revenus nets de nos activités qui est disponible dans nos états financiers.

► voir note annexe aux comptes consolidés A21 "Revenu des activités ordinaires".

Émissions biogéniques

Au sein de nos opérations, Virbac do Brazil Industria e Comercio Ltda rapporte avoir consommé 144 150 litres de bioéthanol pour sa flotte de véhicules de société, cela représente 90 tCO₂eq en comptant la combustion et l'amont de l'énergie.

Instruments contractuels pour l'achat d'énergie

Au sein de nos opérations, nous n'avons pas recours à des instruments contractuels au sens de la guidance sur le *scope 2* du *GHG Protocol*.

[E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

Nous n'avons actuellement pas recours aux crédits carbone dans la gestion des Impacts, risques et opportunités liés à nos émissions GES et nous ne prévoyons pas de les utiliser dans nos opérations pour le moment.

[E1-8] Tarification interne du carbone

Le prix interne du carbone n'est pas un outil de décarbonation actuellement mis en place au sein de nos opérations. Cependant, c'est un levier qui pourrait à terme nous aider à atteindre nos objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre, et à sensibiliser nos collaborateurs à propos de l'impact de nos activités sur le changement climatique.



Pollution [ESRS E2]

STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LA POLLUTION ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[IRO-1] Évaluation de l'importance relative

→ voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités".

[E2-1] Politiques

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.

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.

[E2-2] Actions et ressources

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.

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 ou 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.

Substances extrêmement préoccupantes

Les substances extrêmement préoccupantes sont des substances ou des groupes de substances chimiques pouvant causer des effets néfastes sur les populations humaines et/ou l'environnement. Conformément au règlement *REACH* (*Registration, evaluation, authorization and restriction of chemicals*), nous mettons sous contrôle ces substances et travaillons continuellement (dans la mesure du possible techniquement et viable économiquement) à leur substitution par d'autres substances dont les propriétés ne sont pas préoccupantes.

ENVIRONNEMENT

Pollution

[E2-3] Objectifs

Nous poursuivons nos évaluations pour la fixation d'autres objectifs visant notamment à optimiser l'utilisation de nos ressources pour réduire notre empreinte environnementale.

PERFORMANCES LIÉES À LA POLLUTION

[E2-4] Pollution de l'eau

En lien avec la directive européenne (*Regulation (EC) No. 166/2006 of the European Parliament and of the Council of 18 January 2006 concerning the establishment of a European Pollutant Release and Transfer Register and amending Council directives 91/689/EEC and 96/61/EC*), nous n'observons aucun dépassement de seuil en 2025 quant aux molécules suivies.

[E2-5] Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes

Nos activités de laboratoire et de fabrication nécessitent parfois l'utilisation de certaines substances inscrites sur la liste des substances très préoccupantes candidates en vue d'une autorisation dans le cadre du règlement *REACH* de l'UE. Dans tous les pays où nous opérons, le Groupe respecte les réglementations applicables concernant l'utilisation de ces substances.

Conformément à notre approche d'éco-conception, nous nous efforçons de réduire, de minimiser ou de remplacer l'utilisation de substances très préoccupantes par des substances moins dangereuses, lorsque c'est possible.

Le tableau présente les quantités de substances utilisées dans nos produits et procédés de production. Nous n'avons pas de processus d'évaluation des substances quittant les installations sous forme d'émissions, de produits, de parties de produits ou de services.

Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes (tonnes)	2024 ⁽¹⁾	2025
Substances préoccupantes	102	219
Substances extrêmement préoccupantes	52	39
Total	155	258

(1) Valeurs révisées en 2024 suite à une correction des données de nos filiales du Chili et du Mexique ainsi qu'à l'intégration de notre filiale d'Afrique du Sud.



Ressources hydriques et marines [ESRS E3]

STRATÉGIE POUR L'EAU ET LES RESSOURCES MARINES ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[IRO-1] Description des processus d'identification et d'évaluation des Impacts, risques et opportunités matériels liés aux ressources hydriques et marines

► voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités".

[E3-1] Politiques

La préservation de l'environnement est l'un de nos principaux engagements en matière de développement durable. L'eau potable est essentielle à la santé, mais sa disponibilité devient un enjeu majeur pour l'humanité. Nous nous engageons en faveur d'une gestion responsable de l'eau, afin d'avoir une utilisation écologiquement durable et socialement équitable de cette ressource essentielle. La gestion responsable des ressources en eau porte sur des aspects clés de notre activité, tels que la continuité de nos activités industrielles pour garantir la disponibilité de nos produits.

[E3-2] Actions et ressources

Des actions ont été lancées telles que :

- mettre en place des mesures des principaux postes de consommation d'eau par site pour un suivi optimisé ;
- participer au groupe de réflexion sur le plan de sobriété hydrique de la filière ;
- former les collaborateurs du Groupe afin de limiter les risques environnementaux liés à notre activité, notamment en termes de consommation d'eau et rejets de polluants, à ce titre, la réalisation d'un important programme de formation en France en 2024, ainsi que des ateliers de la Fresque du Climat en France en 2025 ;
- encourager les collaborateurs à des comportements respectueux de l'environnement, par l'adoption d'attitudes écoresponsables, notamment par la gestion de l'eau partout dans l'entreprise.

[E3-3] Objectifs

Nous poursuivons nos évaluations pour la fixation d'autres objectifs visant notamment à optimiser l'utilisation de nos ressources pour réduire notre empreinte environnementale.



PERFORMANCES LIÉES À L'EAU ET AUX RESSOURCES MARINES

[E3-4] Consommation d'eau

Selon la classification de [WRI Aqueduct Water Risk Atlas](#), la plupart des sites Virbac sont situés dans des zones exposées à un risque hydrique global lié à l'eau de niveau faible à moyen/haut.

Le risque hydrique global désigne l'ensemble des menaces qui pèsent sur les ressources en eau, en prenant en compte le volume et la qualité des ressources en eau, ainsi que la réglementation de la région.

Selon la qualification du risque hydrique global, neuf de nos sites (deux au Chili, deux au Vietnam, un en Turquie, Philippines, Grèce, Chine et Inde) se situent dans des zones à haut risque global lié à l'eau, et deux sites (Afrique du Sud et Inde) se situent dans une zone avec un risque extrêmement élevé.

Le stress hydrique de référence mesure le rapport entre la demande totale en eau et les réserves renouvelables d'eau de surface et d'eau souterraine disponibles.

Par ailleurs, selon la qualification stress hydrique de référence, notre Groupe possède au total dix-sept sites exposés à un stress hydrique élevé :

- huit sites exposés à un stress hydrique haut (deux en France, trois en Australie, un au Mexique, un en Turquie et un en Thaïlande) ;
- neuf sites exposés à un stress hydrique extrêmement haut (Afrique du Sud, Inde, Chine, Portugal, Grèce, Turquie, Belgique et deux sites au Chili).

Consommation d'eau (m ³)	2024 ⁽³⁾	2025
Consommation d'eau ⁽¹⁾	117 734	118 745
Prélèvements d'eau	n.d	330 619
Rejets d'eau	n.d	211 874
<i>Dont consommation d'eau totale dans les aires exposées aux risques hydriques, y compris les aires soumises à un stress hydrique élevé ⁽²⁾</i>	68 896	61 858
Eau recyclée	0	0
Eau stockée	44	67
Changement dans le stockage de l'eau	0	22

(1) Consommation totale d'eau = total prélèvements – total rejets.

(2) Vingt-et-un sites (deux au Chili, deux au Vietnam, deux en Turquie, Philippines, Grèce, Chine, deux en Inde, Afrique du Sud, Belgique, Portugal, deux en France, trois en Australie, Mexique, Thaïlande).

(3) Valeurs révisées en 2024 à la suite d'un ajustement des données liées à la consommation d'eau de nos filiales du Mexique, Colombie, Suisse, Nouvelle-Zélande, Uruguay et Virbac Nutrition.

	2024	2025
Intensité hydrique par revenu net		
Consommation totale d'eau par revenu net (m ³ /M€)	84	81
Intensité hydrique par revenu net ajusté ⁽¹⁾		
Consommation totale d'eau par revenu net ajusté (m ³ /M€)	156	154

(1) Revenu ajusté de l'acquisition (Sasaeah), de la sous-traitance et des produits de négoce.

Biodiversité et écosystèmes [ESRS E4]

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE BIODIVERSITÉ ET D'ÉCOSYSTÈMES ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[E4-1] Plan de transition

► voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités".

À ce jour, notre entreprise n'a pas encore élaboré un plan de transition en matière de biodiversité et d'écosystèmes répondant aux exigences de l'ESRS E4-1.

[IRO-1] Évaluation de l'importance relative

► voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités".

[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Notre entreprise s'engage à intégrer la préservation de la biodiversité dans sa stratégie de durabilité. Grâce à l'utilisation de l'outil *Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT)*, nous avons cartographié l'ensemble de nos sites qui se situent à proximité de zones protégées (Natura 2000, parcs nationaux, etc.), ou proches d'une zone sensible identifiée comme des *Key Biodiversity Areas (KBAs)*, zones clés pour la biodiversité qui sont des sites contribuant de manière significative à la persistance mondiale de la biodiversité, dans les écosystèmes terrestres, d'eau douce et marins. Les sites naturels sont considérés comme des KBAs mondiaux s'ils répondent à un ou plusieurs critères définis ⁽¹⁾.

La cartographie réalisée avec l'outil *IBAT* a permis d'identifier quatre sites Virbac situés dans une zone protégée ou sensible : un site industriel en Australie (*KBA Richmond Woodlands*), un site industriel au Japon (*KBA Yodo River System*), un site de distribution au Costa Rica (réserve de biosphère Unesco-MAB ⁽²⁾ établie en 1988), et un site de distribution en Thaïlande (*KBA Lower Central Basin*).

Concernant nos deux sites de distribution, au Costa Rica et en Thaïlande, aucun impact direct significatif n'a été identifié sur la biodiversité en raison de l'absence d'habitats naturels et de la prédominance de l'environnement urbain. Nos sites industriels, en Australie et au Japon, sont quant à eux situés dans des zones spécifiquement dédiées aux activités industrielles.

[E4-2] Politiques

Virbac n'a pas encore élaboré une politique de biodiversité.

[E4-3] Actions et ressources

En lien avec les IRO de l'enjeu biodiversité et écosystème, notre Groupe continue à travailler notamment sur des alternatives aux antibiotiques pour réduire le risque de résistance antimicrobienne dans le cadre d'une approche *One Health* préservant la biodiversité et les écosystèmes.

[E4-4] Objectifs

Nous poursuivons nos évaluations pour la fixation d'autres objectifs visant notamment à optimiser l'utilisation de nos ressources pour réduire notre empreinte environnementale.

⁽¹⁾ Au nombre de onze, les critères sont regroupés en cinq catégories (biodiversité menacée, biodiversité rare, intégrité écologique élevée, processus biologiques importants, irremplaçabilité selon des critères quantitatifs).

⁽²⁾ Programme sur l'homme et la biosphère de l'Unesco (Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture).

PERFORMANCES LIÉES À LA BIODIVERSITÉ ET AUX ÉCOSYSTÈMES

[E4-5] Indicateurs d'impact concernant l'altération de la biodiversité et des écosystèmes

Virbac n'a pas encore élaboré d'indicateurs de biodiversité.



Utilisation des ressources et économie circulaire [ESRS E5]

STRATÉGIE D'UTILISATION DES RESSOURCES ET D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[IRO-1] Évaluation de matérialité

► voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités".

[E5-1] Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire

Virbac voit dans l'économie circulaire une opportunité d'orienter ses activités vers un modèle de consommation plus sobre et efficace des ressources, et une limitation de la production de déchets. L'économie circulaire incarne l'objectif consistant à dépasser la réduction de l'impact, au profit d'un modèle de création de valeur positive sur le plan social, économique et environnemental.

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

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.

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.

[E5-2] Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

Utiliser de nouvelles technologies respectueuses de l'environnement pour développer et mettre à jour 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.

À titre illustratif, cette mobilisation nous a permis :

- de relancer notre gamme de shampoings et un produit d'hygiène notamment avec des emballages recyclés ;

ENVIRONNEMENT

Utilisation des ressources et économie circulaire

- 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 un emballage recyclable, incorporant 25% de matière recyclée.

D'autres actions ont porté sur des travaux préparatoires visant à :

- renforcer la présence d'ingrédients naturels dans nos produits pour 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.



Initiatives de recyclage et allongement de la durée d'utilisation des équipements

Dans l'optique d'inscrire notre démarche dans la circularité, les sites sont mobilisés afin de favoriser le recyclage, et ou la réutilisation de matières et de matériels, lorsque cela est légalement possible.

Des initiatives ont été notamment lancées en France pour faire don d'emballages, de bidons d'eau purifiée, de mobiliers dans le cadre de déménagements.

En parallèle, notre Groupe met en œuvre une politique d'allongement des durées d'usage des équipements informatiques (PC, téléphones portables, etc.), et des véhicules de société.

Initiatives locales

Afrique du Sud

L'année 2025 marque le renforcement de nos engagements environnementaux en matière de gestion des déchets en Afrique du Sud. Grâce à de nouveaux partenariats avec des acteurs du recyclage, notre filiale optimise sa gestion des déchets, réduisant ainsi de manière significative sa dépendance à l'enfouissement.

Chili

Dans le cadre d'une réglementation locale (loi n°20.920), nous procédons dorénavant à une collecte des contenants et emballages de nos produits mis sur le marché national. Ainsi, depuis 2024, près de 140 tonnes de déchets de type plastique, métal, verre, papier et carton ont été collectées et associées à un circuit de valorisation plus performant.

Colombie

Notre performance environnementale en Colombie pour l'année 2025 a été marquée par la mise en œuvre d'un projet pilote qui a permis de collecter 2 034 sacs d'aliments Veterinary HPM. Ces derniers ont été transformés en bois plastique, évitant ainsi l'enfouissement de 85 kg de plastique.

France

En 2025, la gamme Veterinary HPM se dote de nouveaux emballages conçus à partir de matériaux recyclables, permettant ainsi une réduction significative de l'usage de plastique vierge.

[E5-3] Objectifs

Nous poursuivons nos évaluations pour la fixation d'autres objectifs visant notamment à optimiser l'utilisation de nos ressources pour réduire notre empreinte environnementale.

PERFORMANCES LIÉES À L'UTILISATION DES RESSOURCES ET À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

[E5-4] Flux de ressources, y compris les emballages

► voir section "Activités de l'entité et modèle d'entreprise".

Au cours de l'exercice 2025, Virbac a consolidé le reporting dans treize pays, totalisant 15 931 tonnes d'intrants. La répartition de ces flux se segmente désormais comme suit :

- matières premières : 11 248 tonnes (soit 70,6% du poids total), principalement constituées de principes actifs et d'excipients naturels ;
- matières techniques d'emballage : 4 683 tonnes (soit 29,4% du poids total), incluant les articles de conditionnement primaire, secondaire et tertiaire.

À ce jour, en raison de la complexité des chaînes d'approvisionnement mondiales et de l'absence de mécanismes de traçabilité dédiés, le taux de matières biologiques certifiées durables est reporté à 0%. De même, les contraintes de sécurité et de stérilité propres au secteur pharmaceutique ne permettent actuellement aucune réutilisation ou recyclage de composants en l'état pour la fabrication de nos produits.

Méthodologie : les données sont issues d'une collecte exhaustive auprès des filiales de production (poids nets) dans le cadre de la collecte pour le bilan carbone. L'incertitude liée aux données partielles est estimée à 4% du poids total reporté.

ENVIRONNEMENT

Utilisation des ressources et économie circulaire

[E5-5] Déchets

Nous poursuivons notre démarche visant à réduire les quantités de déchets générés par la mise en place de recyclage ou d'équipements de production plus performants, et la valorisation de nos déchets lorsque les filières existent dans les pays où nous opérons.

Nos principaux déchets sont des articles d'emballage, de conditionnement primaires et secondaires (cartons, papier, plastique, bois, flacons, bidons, etc.) et des effluents (eaux de lavage, etc.).

Déchets

(tonnes)	2024 ⁽¹⁾	2025
Déchets dangereux valorisés	528	577
Préparation en vue du réemploi	14	9
Recyclage	31	44
Autres opérations de valorisation	483	525
Déchets non dangereux valorisés	2 066	2 368
Préparation en vue du réemploi	110	60
Recyclage	1 218	1 220
Autres opérations de valorisation	737	1 088
Déchets dangereux éliminés	2 311	2 283
Incinération	562	837
Mise en décharge	863	831
Autres opérations d'élimination	887	615
Déchets non dangereux éliminés	1 570	1 310
Incinération	949	203
Mise en décharge	396	420
Autres opérations d'élimination	225	687
Total déchets dangereux	2 839	2 860
Total déchets non dangereux	3 636	3 678
Total déchets	6 475	6 538
Dont déchets non recyclés	5 226	5 275
Pourcentage de déchets non recyclés	80,7%	81,0%

(1) Valeurs révisées suite à l'identification d'écarts de saisie pour les entités Virbac Espagne et Virbac Nutrition.

Alignement sur la taxonomie verte européenne

PRINCIPES DU REPORTING DE DURABILITÉ ET MISE EN APPLICATION

Principes du reporting de durabilité

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. Ce référentiel établit un système de classification des activités économiques pouvant être considérées comme durables vis-à-vis de six objectifs environnementaux :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- transition vers une économie circulaire ;
- prévention et réduction de la pollution ;
- utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ;
- protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Pour être considérée comme durable, une activité doit contribuer de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux ci-dessus et ne pas entraver les cinq autres, conformément au principe dit *Do no significant harm (DNSH)* et respecter les garanties minimales, en matière de droit humain par exemple.

Le règlement taxonomie est défini par les actes délégués suivants :

- pour les obligations de reporting des sociétés : publication en juillet 2022 du [règlement délégué article 8](#), (UE) 2021/2178 ;
- pour les deux objectifs climatiques sur l'atténuation et l'adaptation : publication en mars 2022 et mise à jour en juin 2023 de [l'acte délégué climat](#), (UE) 2021/2139 ;
- pour les quatre autres objectifs environnementaux, adoption en juin 2023 d'un [acte délégué environnement](#), (UE) 2023/2486 ;
- pour les nouvelles simplifications, adoption en juillet 2025 et entrée en vigueur en janvier 2026 du [règlement délégué](#), (UE) 2026/73.

Mise en application

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.

Pour les comptes clôturés au 31 décembre 2023, l'analyse de l'éligibilité des quatre objectifs complémentaires a été requise (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).

Pour les comptes clôturés au 31 décembre 2024, le reporting de durabilité inclut désormais l'analyse d'alignement des quatre objectifs complémentaires, marquant ainsi la dernière étape de la mise en œuvre du règlement et finalisant l'application de la taxonomie.

Pour les comptes clôturés au 31 décembre 2025, le reporting de durabilité inclut, comme l'année précédente, l'analyse de l'éligibilité et de l'alignement des activités au regard des six objectifs environnementaux. Toutefois, pour cet exercice, le Groupe a fait le choix d'appliquer les nouvelles dispositions du règlement délégué (UE) 2026/73, adopté dans le cadre du paquet de simplification dit "Omnibus". Ces dispositions introduisent notamment un seuil de matérialité de 10%, applicable aux activités économiques, permettant d'exclure de l'évaluation détaillée les activités dont la contribution cumulée au chiffre d'affaires, aux *CapEx* ou aux *OpEx* est inférieure à ce seuil. Opérationnellement, afin de mettre en œuvre ce principe de manière efficace pour l'ICP (indicateur clé de performance) *CapEx*, Virbac a appliqué un filtre complémentaire par filiales : seules les entités représentant plus de 10% des *CapEx* consolidés ont été incluses dans l'analyse approfondie d'éligibilité et d'alignement. Cette approche permet de concentrer les travaux sur les activités et les périmètres les plus significatifs tout en garantissant le respect de l'ensemble des exigences réglementaires prévues par la taxonomie européenne.

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

L'analyse de l'éligibilité des six objectifs 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. Le reporting Taxonomie est coordonné et validé par la direction RSE en lien avec les différentes directions ci-dessous :

- direction Consolidation Groupe et Contrôle de Gestion pour les données financières ;
- directions des Affaires Financières des filiales du périmètre ;
- direction des Services à l'entreprise, direction des Opérations Industrielles pour les bâtiments et la maintenance ;
- responsables flottes véhicules ;
- direction des Affaires Réglementaires et Publiques Groupe ;
- direction Assurances, Risques et Prévention et HSE pour l'appréciation du *DSNH* climat, les directions Éthique et Compliance, RH, et Fiscalité pour l'analyse des garanties minimales.

L'ensemble compose une méthodologie dont les éléments significatifs – hypothèses et interprétations, précisions et limitations méthodologiques sont décrits ci-dessous. Le Groupe révisé annuellement 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* et des dernières FAQ. 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.

Activités répondant à l'objectif d'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 principaux sites, au regard des volets risques naturels et climatiques, et de la connaissance interne de ces sites. En 2024, notre Groupe a enrichi cette démarche par des simulations de scénarios de réchauffement climatique, basés sur les hypothèses du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), ce qui a permis de cartographier les risques identifiés et leur degré d'importance pour 28 de nos sites au niveau mondial. L'analyse des risques climatiques a été complétée en 2025 afin de tenir compte de toutes les localisations à forte valeur d'actifs, y compris les acquisitions récentes. Sur ces bases, nous nous attachons désormais à compléter nos plans d'actions pour limiter le potentiel impact de ces risques. À ce stade, ces plans n'ont pas encore été engagés. Leur mise en œuvre sera définie en cohérence avec la priorisation des autres enjeux de durabilité matériels. Par conséquent, Virbac adopte une approche prudente en ne considérant pas comme alignés les flux d'investissements contribuant à l'objectif d'adaptation au changement climatique.

Garanties minimales

Conformément aux principes directeurs des garanties minimales décrites 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'Organisation de coopération et de développement économiques (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'Organisation internationale du travail (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, et en particulier le corpus des dispositifs mis en place par le Groupe :

- le code de conduite et la charte partenaires business Virbac ;
- le respect des droits humains ;
- la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- la concurrence loyale ;
- la fiscalité responsable.

Droits humains

La politique de respect des droits humains de Virbac, qui énonce de manière claire et structurée nos engagements, est accessible à l'ensemble de nos parties prenantes depuis 2025. Cette politique, applicable au groupe Virbac et ses partenaires business, reprend les mesures de prévention, de détection et de remédiation en place chez Virbac, et met en exergue la couverture attendue des garanties minimales en matière de droits humains dans le cadre du reporting taxonomie et contribue ainsi à la préparation à la mise en conformité avec la CSDDD (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*). Sur cette base, nous concluons à la conformité des garanties minimales au regard des exigences de la taxonomie.

Corruption et droit de la concurrence

► voir section "G1 Conduite des affaires et culture d'entreprise".

Fiscalité

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.

Depuis 2022, un directeur de la fiscalité internationale, veille 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.

CHIFFRE D'AFFAIRES TAXONOMIE

Tel que défini par le règlement, le dénominateur du chiffre d'affaires correspond aux produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec les clients (IFRS 15).

L'analyse d'éligibilité

Une activité est qualifiée d'éligible à la taxonomie si elle fait partie de la liste des secteurs couverts par les six objectifs environnementaux. Virbac, à l'instar du secteur pharmaceutique, est directement concerné par l'objectif prévention et réduction de la pollution. Le code NACE concerné est le suivant : "C21.2 Fabrication de préparations pharmaceutiques".

En se basant sur la même méthodologie qu'en 2023 et 2024, nous déclarons la quote-part de notre chiffre d'affaires réalisé sur nos 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 médicament telle que publiée sur le site de [l'agence européenne des médicaments](#).

En l'occurrence, le chiffre d'affaires éligible inclut toutes les fabrications de médicaments. 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.

ENVIRONNEMENT

Alignement sur la taxonomie verte européenne

en millions €	2024	2025
Dénominateur du chiffre d'affaires tel que défini par la réglementation	1 397,4	1 464,7
Chiffre d'affaires net consolidé éligible au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	811,6	826,9
Part du chiffre d'affaires net consolidé éligible au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	58,1%	56,5%

L'analyse d'alignement

Pour mener à bien l'analyse d'alignement, des groupes de discussions ont été animés en interne, avec les équipes de RSE, HSE, industrielles, réglementaires et de développement, afin d'examiner si les caractéristiques des produits Virbac s'alignent avec les critères requis. En complément, une pré-analyse des dix produits clés de Virbac a été initiée à l'aide d'un outil d'intelligence artificielle, puis approfondie par une revue et une analyse complémentaire des équipes industrielles. Si cette démarche a permis de dégager des premiers enseignements, elle n'a toutefois pas permis de conclure de manière définitive à l'alignement de l'ensemble des produits analysés, certaines formulations s'avérant complexes à évaluer et certaines informations nécessaires à l'analyse étant difficiles à obtenir. Cette analyse devra ainsi être poursuivie en 2026.

En conséquence, Virbac ne peut conclure à un alignement de son chiffre d'affaires. Cette conclusion s'applique également aux *CapEx* liés à des actifs ou des processus contribuant à l'objectif "Prévention et réduction de la pollution" (catégorie A).

en millions €	2024	2025
Dénominateur du chiffre d'affaires tel que défini par la réglementation	1 397,4	1 464,7
Chiffre d'affaires net consolidé aligné au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	0	0
Part du chiffre d'affaires net consolidé aligné au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	0%	0%

ICP ⁽¹⁾		Chiffre d'affaires		Objectif environnemental des activités taxonomie alignées									
Exercice financier	2025												
Activités économiques (1)	Code (2)	ICP éligible à la taxonomie (part éligible du chiffre d'affaires) (3)	ICP aligné sur la taxonomie (valeur monétaire du chiffre d'affaires) (4)	ICP aligné sur la taxonomie (part alignée du chiffre d'affaires) (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habilitante (12)	Activité transitoire (13)	Proportion des activités alignées par rapport aux activités éligibles (14)
		%	€ million	%	%	%	%	%	%	%	H si applicable	T si applicable	%
Fabrication de médicaments	PPC 1.2	56,5%	0	0%					0%				0%
Somme de l'alignement par objectif					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total de l'ICP (chiffre d'affaires)		56,5%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%

(1) ICP : Indicateur clé de performance.

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. À noter que le groupe Virbac n'a aucun investissement traité selon les normes Immeubles de placement (*IAS 40*) et Agriculture (*IAS 41*).

En 2025, le montant du dénominateur *CapEx* taxonomie s'élève à 111 millions €.

Investissements	en millions €
Immobilisations corporelles (<i>IAS 16</i>)	85,2
Immobilisations incorporelles (<i>IAS 38</i>)	14,4
Droits d'utilisations (<i>IFRS 16</i>)	15,8
Retraitement variations de périmètres et fusions internes, immobilisations corporelles et incorporelles	-4,4
Total Capex	111,0

➤ voir états financiers consolidés notes A2, A4 et A5, lignes acquisitions/augmentations et mouvements de périmètres.

L'analyse d'éligibilité

Une analyse d'exhaustivité des activités économiques telles que définies par le règlement de la taxonomie a été réalisée sous forme d'ateliers au niveau du Groupe, afin de répertorier les activités économiques susceptibles de correspondre aux flux d'investissement de Virbac. Notre Groupe s'est assuré qu'aucune autre activité liée aux objectifs climats et environnementaux n'était omise dans le périmètre d'analyse. Sur la base des directives communiquées par le Groupe conformément au règlement de la taxonomie, les flux de *CapEx*, issus des données comptables consolidées, ont ensuite été analysés de façon transversale par les équipes Finance de chaque filiale et par les experts locaux.

Les flux liés aux investissements individuels (catégorie C) identifiés par le Groupe sont les activités suivantes (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) ;
- 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).

Les flux d'investissements liés à une activité éligible (catégorie A) identifiés par le Groupe sont les activités suivantes (la référence entre parenthèses correspond à la classification par activité telle que définie par la taxonomie) :

- investissements liés à la fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives (PPC 1.1) ;
- investissements liés à la fabrication de médicaments (PPC 1.2).

En 2025, il est à noter que :

- aucun montant d'investissement n'a été identifié par les équipes Finance et les experts locaux de chaque filiale pour les activités CCM/CCA 7.5, CCM/CCA 7.6 ou WTR 1.1 ;
- les investissements concernant la rénovation de bâtiments existants liés à l'activité économique PPC 1.2 ont été regroupés dans la ligne investissements liés à la fabrication de médicaments (PPC 1.2).

ENVIRONNEMENT

Alignement sur la taxonomie verte européenne

en millions €	2024	2025
Dénominateur du <i>CapEx</i> tel que défini par la réglementation	386,2	111,0
<i>CapEx</i> éligible au regard des six objectifs environnementaux	85,2	32,1
Part des <i>CapEx</i> éligible au regard des six objectifs environnementaux	22,1%	28,9%

Sur l'exercice 2025, le total des *CapEx* éligibles est en hausse en comparaison de 2024. La variation des activités éligibles par rapport à l'année dernière s'explique par :

- une part d'éligibilité plus importante relative au total des *CapEx* en 2025, l'un des effets étant que le dénominateur des *CapEx* 2024 était exceptionnellement élevé du fait des acquisitions réalisées en 2024 ;
- et une augmentation importante des investissements liés à la rénovation des bâtiments (CCM 7.2/CE 3.2), notamment au sein des filiales françaises.

L'analyse d'alignement

Une analyse d'alignement a été menée pour les objectifs d'atténuation du changement climatique (CCM) et de la transition vers l'économie circulaire (CE). Les flux de *CapEx* ont été analysés au regard des critères techniques de contribution substantielle et des *DNSH* par chaque filiale. L'application des critères se veut conforme au texte de la taxonomie.

Pour l'activité transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (CCM 6.5) :

- une part des *CapEx* a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle, à condition que les véhicules soient électriques ou hybrides et respectant une limite d'émission de CO₂ à l'échappement ;
- *DNSH* spécifique – Pollution : afin de répondre au *DNSH* pollution, Virbac doit établir un processus de collecte d'information spécifique notamment en ce qui concerne les étiquettes de pneus. Bien que des efforts aient été déployés au sein des filiales, nous n'avons pas encore suffisamment d'éléments pour établir un alignement à ce stade. De ce fait, il a été convenu qu'aucun véhicule ne répondait aux exigences de ce *DNSH* ;
- *DNSH* générique – Adaptation climatique : une analyse d'exposition et de la vulnérabilité de nos activités face aux risques climatiques a été réalisée en collaboration avec la direction des risques du Groupe. À l'issue de cette analyse, l'établissement d'un plan d'adaptation est inscrit dans la feuille de route de la direction RSE afin de répondre aux exigences de la taxonomie européenne et de la *CSRD*. Par conséquent, le *DNSH* générique – Adaptation climatique n'est pas conforme au regard du règlement de la taxonomie. Cette conclusion s'applique à toutes les activités éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique.

Pour l'activité rénovation de bâtiments existants (CCM 7.2, CE 3.2) :

- CCM 7.2 : une part des *CapEx* a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle, à condition que la rénovation soit considérée comme majeure ;
- CE 3.2 : aucune part des *CapEx* n'a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle compte tenu de la complexité du processus de collecte d'information de certains critères ;
- *DNSH* spécifique – Pollution a été jugé comme non conforme au règlement de la taxonomie car cela requiert chez Virbac un processus de collecte d'information spécifique notamment en ce qui concerne la composition des matériaux utilisés. Bien que des efforts aient été déployés au sein des filiales, nous n'avons pas encore suffisamment d'éléments pour établir un alignement à ce stade.

Pour l'activité installation, maintenance et réparation d'équipements d'efficacité énergétique (CCM 7.3) :

- une part des *CapEx* a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle, à condition que l'installation, la maintenance et la réparation atteste d'une amélioration de la performance énergétique ;
- *DNSH* spécifique – Pollution a été jugé comme non conforme au règlement de la taxonomie car cela requiert chez Virbac un processus de collecte d'information spécifique notamment en ce qui concerne la composition des matériaux utilisés. Bien que des efforts aient été déployés au sein des filiales, nous n'avons pas encore suffisamment d'éléments pour établir un alignement à ce stade.

Pour l'activité installation, entretien et réparation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments et les espaces de stationnement rattachés aux bâtiments (CCM 7.4) : une part des *CapEx* a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle, à condition que l'installation, l'entretien et la réparation de bornes de recharge soient justifiées.

Pour l'activité acquisition et propriété de bâtiments (CCM 7.7) : le management de Virbac a été amené à interpréter les textes et fait référence à l'index DEEPKI pour le top 15% de performance énergétique des bâtiments à l'échelle nationale. Une part des *CapEx* a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle si la consommation énergétique du bâtiment respecte les seuils de l'index DEEPKI.

millions €	2024	2025
Dénominateur du <i>CapEx</i> tel que défini par la réglementation	386,2	111,0
<i>CapEx</i> aligné au regard des six objectifs environnementaux	0	0
Part du <i>CapEx</i> aligné au regard des six objectifs environnementaux	0%	0%

L'alignement à 0% des *CapEx* en 2025 s'explique par la non-conformité au DNSH Générique - Adaptation climatique, étant donné que la feuille de route d'adaptation et les plans d'action qui en découlent sont en cours de construction par le Groupe.



ENVIRONNEMENT

Alignement sur la taxonomie verte européenne

ICP ⁽¹⁾		CAPEX		Objectif environnemental des activités taxonomie alignées									
Exercice financier		2025											
Activités économiques (1)	Code (2)	ICP éligible à la taxonomie (part éligible des CapEx) (3)	ICP aligné sur la taxonomie (valeur monétaire des CapEx) (4)	ICP aligné sur la taxonomie (part alignée des CapEx) (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habilitante (12)	Activité transitoire (13)	Proportion des activités alignées par rapport aux activités éligibles (14)
		%	€ million	%	%	%	%	%	%	%	Hsi applicable	Tsi applicable	%
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	5,8%	0	0,0%	0							T	0%
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2, CE 3.2	14,8%	0	0,0%	0			0				T	0%
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	5,2%	0	0,0%	0								0%
Installation, maintenance et réparation des équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3	2,0%	0	0,0%	0						H		0%
Installation, maintenance et réparation des stations de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments (et les places de stationnement attenantes aux bâtiments)	CCM 7.4	0,1%	0	0,0%	0						H		0%
Installation, maintenance et réparation des instruments et dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,0%	0	0,0%	0						H		0%
Installation, maintenance et réparation des technologies d'énergie renouvelable	CCM 7.6	0,0%	0	0,0%	0						H		0%
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives	PPC 1.1	0,0%	0	0,0%					0				0%
Fabrication de médicaments	PPC 1.2	1,0%	0	0,0%					0				0%
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	0,0%	0	0,0%			0				H		0%
Somme de l'alignement par objectif					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total de l'ICP (CapEx)		28,9%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%

OPEX TAXONOMIE

En 2025, le montant du dénominateur des *OpEx* tel que défini par le règlement de la taxinomie s'élevé à 112,1 millions €, soit 9,1% des charges opérationnelles courantes du Groupe (moins de 10% des charges opérationnelles totales du Groupe). Par conséquent, nous considérons que les *OpEx* sont non significatifs vis-à-vis de notre modèle d'affaires et optons pour l'exemption de matérialité de cet indicateur. Ainsi, au vu de ce montant non significatif, qui porte sur des charges ne constituant pas le cœur de notre activité, les travaux menés concluent à la non-matérialité de cet indicateur pour Virbac. Conformément au règlement, l'analyse de l'éligibilité des *OpEx* n'a donc pas été réalisée.

À noter qu'en 2024, le calcul du dénominateur de l'*OpEx* a été modifié incluant désormais les coûts de personnel interne liés directement à la R&D, conformément à la FAQ publiée en date d'octobre 2023.

Investissements	2024	2025
Dénominateur de l' <i>OpEx</i> tel que défini par la réglementation	102,5	112,1
<i>OpEx</i> éligible au regard des six objectifs environnementaux	n.a	n.a
Part de l' <i>OpEx</i> éligible au regard des six objectifs environnementaux	n.a	n.a

Nous avons ainsi fait le choix de ne pas publier le tableau relatif aux *OpEx*, conformément à la note de bas de page (1) du modèle 2 figurant à l'annexe II de l'acte délégué (UE) 2026/73, laquelle précise que, lorsqu'un indicateur présente un taux d'éligibilité nul, la publication du tableau correspondant n'est pas requise.

INFORMATIONS POUR L'ANNÉE 2025 (ICP RÉCAPITULATIFS)

Exercice financier		2025													
ICP (1)	Total (2)	Pourcentage d'activités éligibles à la taxonomie (3)	Activités alignées sur la taxonomie (4)	Pourcentage d'activités alignées sur la taxonomie (5)	Répartition par objectifs environnementaux des activités alignées sur la taxonomie						Pourcentage d'activités habilitantes (12)	Pourcentage d'activités transitoires (13)	Activités non évaluées considérées comme non matérielles (14)	Activités alignées sur la taxonomie sur l'exercice financier précédent (N-1) (15)	Pourcentage d'activités alignées sur la taxonomie sur l'exercice financier précédent (N-1) (16)
					Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)					
	€ million	%	€ million	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	€ million	%
Chiffre d'affaires	1465	56,5%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CapEx	111	28,9%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9,3%	0	0
OpEx	112	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0

SOCIAL



Effectifs de l'entreprise [ESRS S1]

STRATÉGIE GLOBALE ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS

[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes

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.

[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique

► voir section "Gestion des Impacts, risques et opportunités (IRO)".

CONDITIONS DE TRAVAIL

POLITIQUES

[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

La sécurité est un axe majeur pour le Groupe. La sécurité est devenue année après année une véritable culture d'entreprise. Nos actions prioritaires dans ce domaine 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 activités et matières potentiellement dangereuses, l'amélioration de l'ergonomie et la gestion des risques psychosociaux, qui visent à réduire le nombre d'accidents du travail.

Gouvernance

Notre direction HSE 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.

La mise en place et le suivi de ces règles sont placés sous la responsabilité des organisations locales HSE.

PLANS D'ACTION

[S1-4] **Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces 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.

En 2025, nous avons continué à focaliser nos efforts sur nos sites industriels en France, par la poursuite du programme de développement d'une culture sécurité forte déployé sur l'ensemble de la France visant à :

- donner du sens à la sécurité : agir sur l'humain, sur les comportements ;
- obtenir l'engagement de tous ;
- prioriser les situations par l'analyse selon leur indice de gravité ;
- déployer des outils innovants ;
- construire un système HSE résilient ;
- réduire les accidents grâce à une approche proactive.

Cette démarche a notamment permis de :

- mettre en place une vidéo et un livret d'accueil HSE avec un quiz pour tout nouvel arrivant ;
- déployer une démarche *HIPO* (*events with a high potential for severity*) : démarche préventive de collecte des situations à risques à fort potentiel de gravité ;
- former des managers à la démarche *HIPO*, aux outils d'analyses et à l'animation de quart d'heure sécurité ;
- piloter la performance sécurité.

En parallèle, des améliorations de sécurité ont été réalisées sur notre principal site en France, telles que l'ajout de garde-corps de prévention en toiture, la climatisation de bâtiments, la sécurisation d'un quai de réception, etc.

Santé au travail

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.

Les actions principales cette année ont été orientées vers la gestion et la prévention de l'absentéisme au travers notamment :

- des entretiens de liaisons RH (qui permettent, avec l'accord du salarié d'échanger durant l'arrêt, avec ou sans le manager et éventuellement avec le médecin du travail, pour anticiper au mieux les conditions de reprise) ;
- des entretiens de retour d'absence menés par les managers, spécialement formés aux bonnes pratiques pour prendre en considération le collaborateur à son retour (informations, formations, aptitude...);
- de la présentation du rôle des assistants sociaux lors de réunions d'équipe et les suivis individuels ou collectifs qu'ils peuvent assurer ;
- et de l'animation de formations pour les managers de proximité.

Les échanges entre les partenaires sociaux et la direction ont également permis de traiter et prévenir des situations à risque individuelles ou collectives.

Au-delà de ces actions, nous nous sommes attachés à renforcer le bien-être au travail avec l'organisation de conférences autour de la santé et de la gestion des maladies chroniques (Sommeil et Nutrition, Octobre Rose, Movember, sensibilisation au sexisme, à l'intergénérationnel et à la diversité). Nous travaillons sur le renforcement de l'accompagnement de l'impact de ces situations sur les collaborateurs pour assurer leur stabilité dans l'emploi, avec le concours de la médecine du travail, du service d'infirmierie et des assistants sociaux.

Sur le plan international, nos filiales accordent également une attention particulière à la gestion des risques psychosociaux et au bien-être des collaborateurs.

Le Mexique et le Chili lancent régulièrement des études pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux et agir avant tout sur la prévention.

Au Mexique, lors de la dernière enquête, le niveau de risque global de l'organisation a été évalué comme faible, ce qui marque une amélioration constante par rapport aux années précédentes. Même si la réglementation n'exige qu'une diffusion des politiques de prévention pour un niveau de risque faible, la filiale adopte une approche proactive d'amélioration continue du bien-être des collaborateurs en mettant en œuvre des ateliers d'intelligence émotionnelle pour renforcer la résilience face aux responsabilités, des conférences sur la gestion du stress pour atténuer l'impact des rythmes de travail rapides et le développement des leaders pour optimiser la gestion des équipes et la distribution des tâches.

Il en est de même pour le Chili qui adopte aussi une approche proactive en allant au-delà de la conformité légale pour s'assurer que chaque collaborateur comprenne parfaitement les mécanismes de signalement, éliminant la peur des représailles et promouvant l'utilisation responsable des canaux mis à disposition. Dans ce cadre, la filiale a organisé, pour sa responsable des Ressources Humaines, une formation spécialisée aux techniques d'enquête de haut niveau pour les plaintes formelles, garantissant une procédure professionnelle et impartiale.

En Colombie, pour préserver la stabilité émotionnelle de ses équipes et minimiser les risques associés au facteur humain, la filiale a déployé une stratégie intégrale d'accompagnement du collaborateur et de sa famille. Ce support se traduit par une assistance professionnelle externe pour la résolution de situations personnelles ou familiales, un soutien spécialisé pour la gestion de crises et du stress et un accès clinique direct à la psychologie via la police d'assurance santé.

Pour anticiper les éventuels risques psychosociaux, l'Allemagne mandate des cabinets spécialisés pour mener des enquêtes sur ce sujet. Même si l'analyse des résultats ne révèle pas de situations critiques, il est demandé aux leaders d'échanger avec les équipes pour identifier les axes d'amélioration des conditions de travail sur le plan psychologique. Sur un autre plan, le bien-être des commerciaux qui passent beaucoup de temps dans leur véhicule de fonction est pris en compte en améliorant les équipements de sécurité tels que les systèmes d'assistance ou le confort de leur siège conducteur.

Le Brésil a conclu un partenariat avec un prestataire pour mettre en place un "point santé" qui compte trois infirmiers. Ce dispositif permet d'assurer le suivi de l'état de santé des collaborateurs avec des prises de mesure tant sur le plan biologique que psychologique. Notre filiale brésilienne a aussi 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 : maladies cardiovasculaires, 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.

En Inde, la santé et la sécurité restent une priorité, notamment pour les 90% des collaborateurs sur le terrain qui utilisent des deux-roues. Les initiatives clés incluent la sécurité routière avec la mise en place de directives de conduite sûre rendant le port du casque obligatoire pour tous les collaborateurs sur le terrain et le remboursement de son coût par l'organisation, la mobilité avec l'autorisation progressive pour les agents commerciaux et responsables commerciaux de zone d'utiliser une voiture de fonction, une pratique unique en Inde, et enfin, l'organisation de webinaires sur des sujets de santé pour les collaboratrices et sur l'importance de la pratique d'exercices pour les employés de bureau. En complément, une action de contrôle de santé a été menée au siège social pour les collaborateurs y travaillant.

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 et elle organise des ateliers sur la santé psychologique et des journées sportives pour ses collaborateurs.

Virbac Taïwan a conclu un partenariat avec un hôpital pour avoir un service de santé professionnel régulier sur son site de fabrication permettant aux collaborateurs de bénéficier notamment de consultations médicales individuelles, de visites médicales annuelles et de recommandations pour améliorer leur environnement de travail.

Depuis 2025, l'Afrique du Sud a établi un nouveau partenariat avec un prestataire sélectionné pour son expérience et son offre avec un programme complet destiné aux collaborateurs et aux membres de leur famille élargie, incluant une application mobile conviviale. Ce programme permet aux collaborateurs et à leur famille de solliciter des conseils de professionnels dans les domaines médicaux, financiers ou juridiques, soit en ligne soit en face-à-face. Ces initiatives collaboratives incluent une journée de bien-être dans l'entreprise et des sessions de conseil personnel organisées pour les collaborateurs.

Enfin, l'Australie a mis en place une procédure spécifique pour la gestion des risques psychosociaux afin d'assurer une approche claire et cohérente dans le traitement des situations critiques.

L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR TOUS

Politiques

[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Notre ambition est 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

Notre politique dans ce domaine 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.

L'avis de nos collaborateurs est essentiel. Il guide nos décisions et nos actions pour créer un environnement de travail motivant, fédérateur et en phase avec nos valeurs. Grâce à des enquêtes de satisfaction régulières et confidentielles, chacun peut exprimer ses attentes sur de nombreux sujets, notamment en matière de RSE et de bien-être au travail.

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

Nos politiques

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

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.

PLANS D'ACTION

[S1-4] **Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions**

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 de nos filiales peuvent publier leurs offres d'emploi via Workday, à la fois sur notre site carrière interne (*Boost your mobility*) et externe afin d'augmenter leur 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 610 postes ont été publiés en 2025. Parmi ceux-ci, 476 ont été pourvus et nous comptons environ 590 personnes cooptées (dont 6,44% qui ont été recrutées), ainsi que 650 mobilités. Au total, c'est plus d'une quinzaine de filiales qui ont publié des offres d'emplois sur Workday.

En France, qui accueille 25% de notre effectif de référence, 223 postes (hors stages et alternances) ont été diffusés en externe et en interne pour 160 postes qui ont été pourvus. 81 postes de stages et alternances ont été proposés pour 71 postes pourvus. Nous comptons 116 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.

Ces informations sont 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 connaissances 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. Dans cette filiale, la politique de recrutement et de rétention est devenue un pilier stratégique atteignant un jalon significatif en 2025 avec une diminution de 10% du taux de rotation volontaire par rapport à l'année précédente, pour atteindre 3,8%.

En Inde, l'année 2025 a été marquée par un marché très compétitif en raison de l'expansion d'entreprises concurrentes, notamment pour les agents commerciaux de première ligne, ce qui a entraîné comme principal défi la rétention des employés. Pour y faire face, la filiale indienne a concentré ses efforts sur le recrutement interne des agents commerciaux via des programmes de parrainage et le recrutement sur les campus à l'échelle locale. Malgré la pression du marché, nous avons réussi à effectuer les remplacements nécessaires via un processus de sélection interne.

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 plus de 180 collaborateurs issus de toutes les régions du pays, tout en maintenant les coûts liés aux processus de recrutement. Un programme spécifique appelé *Budding Vets programme* destiné à près de 3 000 étudiants

SOCIAL

Effectifs de l'entreprise

de la soixantaine d'écoles vétérinaires a été déployé dans tout le pays : il vise à établir une étroite connexion avec ces vétérinaires en devenir, faciliter le recrutement des postes techniques et asseoir notre marque employeur auprès de ces potentiels futurs collaborateurs.

L'Uruguay mise aussi sur un fort développement de ses relations avec le milieu académique pour alimenter sa stratégie d'attraction de nouveaux talents. Elle participe à des forums pour l'emploi et publie des communications sur ce sujet en interne et sur LinkedIn. 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 relaient les opportunités d'emploi sur leur propre profil LinkedIn et leur réseau professionnel, et en Australie, les managers sont encouragés à y partager les publications d'ouverture de postes. En Allemagne, les collaborateurs diffusent aussi les offres d'emploi via leur compte LinkedIn. Ils y partagent aussi les événements auxquels participe l'entreprise (salons d'expositions, congrès, conférences...) et des clips vidéo sur les réseaux sociaux afin de rendre plus visible et promouvoir notre 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).

Mobilité interne et promotion

Pour répondre aux besoins en recrutement, nous pouvons aussi avoir recours à la mobilité interne et à la promotion de collaborateurs déjà en poste au sein du Groupe. Avant d'explorer le marché externe, la Colombie encourage la croissance et la promotion de ceux qui démontrent leurs capacités au quotidien. La filiale australienne a la même approche en considérant le talent interne comme une priorité dans le parcours des entretiens de recrutement.

Le Mexique continue à 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 filiale sud-africaine est parvenue à pourvoir 40% de ses postes par des candidats internes, un pourcentage significatif soulignant l'engagement de notre Groupe à cultiver et développer les talents en interne.

Politiques et processus de sélection

La réussite d'un recrutement passe aussi par la formalisation de politiques en la matière qui expliquent 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 collaborateurs chargés 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.

La filiale taïwanaise met en avant notre marque employeur pour attirer les talents. Elle a intégré dans son processus de recrutement tous les ingrédients attractifs en se plaçant du point de vue des candidats : elle insiste sur l'étendue des responsabilités, les avantages hors rémunération, les opportunités de formation et de développement de carrière, la convivialité des relations entre collègues et l'impact positif que pourrait apporter le futur collaborateur. Elle a mis en place une politique de télétravail pour offrir plus de flexibilité et a décidé d'octroyer une prime pour les collaborateurs couvrant des tâches supplémentaires ou urgentes pendant au moins un mois.

Quant au Chili, la filiale met toute son énergie pour attirer des talents qui non seulement répondent aux exigences techniques mais aussi sont alignés avec les valeurs culturelles de l'entreprise. Attirer des professionnels hautement qualifiés et très engagés reste un défi au quotidien. 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.

Développement des compétences

Chez Virbac, nous voyons le développement des talents comme un engagement réciproque : l'entreprise fournit les moyens de progresser et chaque collaborateur en devient l'acteur principal. Notre priorité est de permettre à chacun de s'adapter aux transformations de nos métiers tout en se sentant soutenu et reconnu dans son travail.

Un référentiel de compétences au service du développement individuel

Le catalogue d'emplois repères et le référentiel de compétences constituent les pièces maîtresses permettant à chaque collaborateur d'être acteur de son propre développement. Six compétences clés ont été identifiées pour mener à bien notre stratégie sur le long terme.

Depuis fin 2024, une évaluation annuelle est réalisée par le collaborateur et son manager lors de la revue de performance.

Pour passer de l'évaluation à l'action, le système Workday suggère désormais automatiquement des formations en e-learning ciblées, directement liées aux compétences attendues sur chaque poste.

Pour dynamiser l'usage de nos ressources, le *Learning Trip Challenge* de l'été 2025 a mobilisé nos équipes mondiales autour de nos plateformes partenaires :

- goFLUENT pour le développement linguistique ;
- *Gamelearn* pour l'acquisition de compétences comportementales par le jeu ;
- *Gapsmoov*, nouvelle solution dédiée aux compétences interculturelles, stratégique pour fluidifier les relations au sein de nos équipes internationale ;
- *LinkedIn Learning*, via un pilote de 250 licences dans huit filiales pour répondre à des besoins d'apprentissage techniques très spécifiques.

En France, nous accélérons sur la transmission des savoirs et l'excellence technique :

- la *Bio Academy* : ce programme d'excellence a été lancé en septembre 2025 avec une promotion de 8 participants - composés à 50% de collaborateurs en mobilité interne et 50% de recrues externes - sur une période de huit mois. L'objectif est de permettre aux participants de maîtriser les techniques nécessaires au travail en environnement biologique et stérile avant leur intégration au sein des équipes de production. Ce parcours hybride alterne cours théoriques en interne et tutorat intensif sur nos lignes de production ;
- expertise interne : la transmission des savoirs repose d'abord sur nos propres experts. Ils animent plus de 50% des formations en présentiel, partageant leurs connaissances en sécurité, qualité ou transition écologique. Notamment, plus de 35 collaborateurs ont été formés pour devenir animateurs internes de la Fresque du Climat afin de sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux environnementaux ;
- accompagnement et mentorat : notre programme de mentorat a réuni 60 participants cette année, favorisant le partage d'expérience et la transmission des savoirs entre collaborateurs. En complément, nous accompagnons la prise de poste de nos nouveaux managers via des modules dédiés aux processus de gestion (objectifs, performance, révision salariale) et à la posture de leader (feedback, médiation, assertivité), avec une accélération prévue début 2026.

En 2025, les dépenses de formation représentent 2,58% de la masse salariale en France.

Dynamiques internationales

Sur le plan international, la plupart des filiales consacrent, chaque année, une part importante de leur budget au 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'Allemagne a aussi mis en place une démarche de mentorat : 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. Cette démarche a été renforcée cette année par la mise en place d'un double mentorat : à titre d'exemple, un nouveau chef de produits accompagné par un pair pour son acculturation au sein de la filiale allemande bénéficie d'un support technique de la part d'un expert issu de la filiale helvétique lui permettant ainsi de développer sa connaissance de la gamme de produits dont il est chargé. Cette région 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. Pour s'adapter aux évolutions constantes du marché telle que l'augmentation du nombre de groupements d'achat et son impact sur la conduite des entretiens de vente dans les cabinets, la filiale s'accompagne de formations externes qui délivrent des modules de formation adaptés aux représentants commerciaux.

La Chine privilégie aussi la formation en interne. Elle organise des sessions de formation destinées à la force de vente pour améliorer leur connaissance des nouveaux produits, notamment lors des lancements de ces derniers. Elle pratique des jeux de rôles pour mettre les vendeurs en situation et leur permettre d'aiguiser leurs compétences en communication face à leurs clients. Elle envisage d'ailleurs de développer des formateurs au sein de la filiale, ce qui permettra aux commerciaux de bénéficier de formations régulières sur les techniques de vente.

Du côté de Taiwan, cette année, la filiale a encore étoffé son programme de formation. L'un s'appuie sur les compétences de coaching pour diriger des personnes et bâtir la confiance afin de rendre les collaborateurs autonomes dans la résolution de problèmes. L'autre destiné à l'équipe de vente fournit les outils d'analyse des forces et faiblesses des concurrents et

d'identification des besoins psychologiques des clients. L'objectif est d'amener les commerciaux à proposer des stratégies de vente pour mettre en valeur le produit au-delà de la question tarifaire.

L'Inde mise sur un développement *in-house* en particulier pour les équipes commerciales et marketing qui représentent la grande majorité des collaborateurs du pays. Elle a développé un programme interne destiné à la force de vente, l'un de ses moteurs de croissance, afin d'améliorer ses compétences dans les techniques de vente, programme qu'elle actualise régulièrement pour rappeler aux commerciaux quelles sont les compétences indispensables à la 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. Notre filiale poursuit le déploiement de son programme de développement managérial intitulé *Sanskar for success* (les clés du succès), destiné à tous les managers et techniciens exécutifs des équipes marketing et commerciales avec l'implémentation de la phase 2.

Elle a également mis en place un important programme de développement du management sur l'état d'esprit extérieur (*Outward Mindset*) et la plupart des managers des équipes commerciales et marketing, y compris les cadres techniques, ont participé à ces initiatives et ont assisté à cet important programme de développement.

Le Chili a mis en œuvre un plan ambitieux de développement des compétences, centré sur un double objectif : le leadership et la culture. Elle a ainsi déployé un programme axé sur les compétences de l'entreprise, fournissant à son équipe de direction les outils nécessaires pour gérer la complexité. Elle a simultanément entamé un processus de *re-onboarding* (réintégration) pour les employés de longue date dont l'objectif est d'assurer un alignement profond avec l'évolution de sa culture d'entreprise. Pour compléter le cycle de gestion des talents, elle a effectué une revue des talents rigoureuse en utilisant la méthodologie des neuf cases (*Nine Boxes*). Cet outil stratégique lui a permis de visualiser clairement son réservoir de talents facilitant la conception de plans de succession et de rétention personnalisés, atténuant les risques de vacance dans les postes critiques et assurant l'avenir de l'organisation.

Si la Colombie a compris la nécessité de renforcer les compétences cognitives et techniques indispensables pour que le collaborateur maîtrise sa fonction et réponde aux défis du marché avec excellence, elle sait aussi qu'il est important de compléter le développement technique avec le développement humain. Ainsi, elle a mis en œuvre des espaces d'accompagnement interne où leaders et experts guident le développement des compétences comportementales et du leadership, assurant que la connaissance technique soit toujours accompagnée de la maturité émotionnelle et culturelle nécessaire.

L'Afrique du Sud s'efforce de contribuer à la *National Skills Development Strategy III (NSDS III)* pour créer une population économiquement active dotée de compétences de base telles que l'alphabétisation et les notions d'arithmétique. Cette approche renforce également les liens avec diverses parties prenantes, y compris les fondations, les organismes professionnels et commerciaux, les prestataires de formation publics et privés, les établissements d'enseignement supérieur et la CHIETA (Autorité de formation et d'éducation des industries chimiques).

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, également accessible sur mobile, 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*. Elle consacre aussi du temps au développement de l'ensemble de ses leaders qu'ils soient directeurs, managers, coordinateurs ou experts, voire même ceux qui aspirent à devenir manager, en insistant notamment sur l'importance de la communication.

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*.

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.

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.

Pour favoriser les opportunités de développement visant à favoriser la croissance individuelle, le développement d'équipe et la réussite organisationnelle, la filiale australienne a mis en place une nouvelle politique d'apprentissage et de développement qui s'applique à tous les employés. Cette politique permet notamment d'apporter un soutien financier pour les cours approuvés et sous condition d'alignement avec la progression de carrière et la faisabilité par rapport à la charge de travail. Ce soutien se traduit soit par le remboursement partiel ou total des frais de scolarité conditionné par la réussite des cours, soit sous la forme de deux jours chaque semestre de temps d'étude payés pendant le temps de travail ou encore d'un congé d'examen payé pour les examens finaux pendant les heures de travail.

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 2025, 100% des collaborateurs 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.

Sur le plan international, 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. Ce processus solide est totalement transparent et les responsables commerciaux de zone agissent en tant que mentors auprès des agents commerciaux.

Une évaluation mensuelle des paramètres de performance qualitatifs et quantitatifs a lieu au niveau de chaque région. Les résultats mensuels sont publiés sur le portail CRM local nommé *Star Path*, accessible à toutes les équipes commerciales et aux responsables commerciaux régionaux. Les régions n°1 et n°2 de l'Inde sont annoncées et récompensées par un certificat et un trophée lors de la cérémonie de remise des prix annuelle, en présence d'un membre du comité exécutif du Groupe.

Ce programme ouvert à tous les collaborateurs sur la base de critères de performance définis permet de maintenir durablement sa croissance commerciale année après année et sert de référence dans l'industrie de la santé animale en Inde.

En Chine, notre filiale a lancé des programmes de reconnaissance au travers de primes dans le but de récompenser les efforts des collaborateurs ayant fait preuve d'un dévouement et d'une réalisation spécifique pour stimuler l'engagement : 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 Veterinary HPM. En 2025, un budget spécial a été alloué afin de récompenser et de reconnaître les représentants commerciaux pour la promotion et la vente des nouveaux produits : régime HPM et Inflacam. Comme cela se pratique au siège pour récompenser l'ancienneté, la filiale chinoise organise une cérémonie pour le dixième anniversaire lors de laquelle un souvenir est remis aux collaborateurs en signe de reconnaissance.

Au Vietnam, une récompense est également attribuée aux collaborateurs avec une ancienneté de 5, 10, 15, 20 et 25 ans lors d'une cérémonie appelée *Stars Meet* et pendant laquelle ils reçoivent un souvenir accompagné des remerciements du directeur général.

La filiale taïwanaise, quant à elle, félicite les collaborateurs pour leurs attitudes et leurs résultats remarquables. Cette politique de reconnaissance vise à instaurer une culture de haute performance, à inspirer l'enthousiasme et à encourager la proactivité en célébrant les comportements alignés sur les valeurs de l'entreprise. Elle se traduit par des signes de reconnaissance monétaire sous la forme d'une prime ou non monétaire tels que cadeaux, repas, trophées voire même des jours de congés de reconnaissance en cas de contribution exceptionnelle pour encourager les meilleurs performeurs.

La filiale australienne reconnaît aussi les années de service de ses collaborateurs dont l'ancienneté va de 5 à 30 ans, par tranche de 5 ans, sous forme de bons d'achat dont la valeur croît en fonction de l'ancienneté.

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 collaborateurs 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 collaborateurs partagent dans un document leurs hobbies et leurs centres d'intérêt.

SOCIAL

Effectifs de l'entreprise

Le Brésil a lancé ce même type de programme de reconnaissance en le basant sur les six valeurs définies pour le Groupe. Après avoir été désigné par l'ensemble des collaborateurs, un collaborateur est reconnu comme représentant l'une de ces six valeurs au travers des actions qu'il a menées et qui illustre cette valeur.

La Colombie met aussi en lumière les réussites publiquement lors d'événements stratégiques, tels que la convention nationale des ventes et les réunions d'équipe périodiques. La reconnaissance transcende l'événementiel pour devenir une habitude quotidienne. C'est une conviction partagée par nos leaders, qui la vivent non seulement comme une valeur, mais aussi comme un outil stratégique de développement qui mobilise et renforce toute l'organisation.

Les États-Unis ont lancé un programme de reconnaissance et de récompenses qui vise à améliorer l'engagement des collaborateurs, le soutien entre pairs, ainsi que la culture de l'esprit d'équipe. L'organisation d'événements pour célébrer la performance est aussi un signe de gratitude apprécié par les collaborateurs.

Égalité des chances

Le Mexique est profondément engagé dans la création d'un environnement de travail juste et équitable. Tous ses processus de Ressources Humaines sont fondés sur une politique d'égalité professionnelle, d'inclusion et de non-discrimination. Pour en faciliter la gestion, elle met à disposition des canaux officiels pour que tout collaborateur, quel que soit son niveau, puisse dénoncer des situations d'iniquité, de discrimination ou de harcèlement, via des mécanismes de plainte sécurisés qui peuvent être faits verbalement ou par écrit. Elle poursuit son engagement annuel en organisant des événements dédiés à la sensibilisation telle que la semaine dédiée aux femmes pendant laquelle sont partagés des activités et des ateliers de lecture sur des sujets d'intérêt pour elles.

Au Chili, où l'équité de genre est une réalité opérationnelle, la filiale se positionne comme une référence face aux écarts significatifs du marché national. Alors que la participation des femmes dans le marché du travail au Chili atteint à peine 53% et que le pays fait face à un écart salarial de genre de 24,4%, notre filiale a atteint la maturité en matière de parité de genre, avec un effectif composé de 51,5% de femmes et de 48,5% d'hommes. Cette stabilité est soutenue par une structure salariale avec des déviations proches de 0% et un leadership féminin dans l'encadrement intermédiaire (superviseurs) qui dépasse le salaire moyen pour ce rôle de 10%, validant sa capacité à attirer et valoriser les talents à fort impact et garantissant que la croissance de l'entreprise soit menée par les meilleures compétences, sans biais de genre.

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.

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.

Fin 2025, en Chine, sur 119 collaborateurs, 60 étaient des femmes représentant ainsi 50%. La proportion de genre au sein de l'équipe dirigeante était de 4 femmes sur 11, soit 36%.

De temps en temps, la filiale mène des actions d'éducation et de promotion de l'égalité des genres lors des réunions d'entreprise et communique avec les responsables du recrutement pour les sensibiliser au fait que l'égalité des genres doit être appliquée dans la sélection des candidats en s'efforçant d'avoir les deux genres dans le groupe présélectionné pour l'entretien final.

Conformément à la politique du gouvernement chinois, les femmes et les hommes bénéficieront de congés de maternité et de congés pour garde d'enfants.

Taiwan se conforme aussi à la loi sur l'égalité des genres en matière d'emploi notamment sur l'application des droits des collaborateurs pour les congés de maternité et parentaux et pour le travail de nuit des femmes. La filiale protège aussi les droits des victimes de harcèlement sexuel en suivant la loi sur la prévention du harcèlement sexuel.

Durant ces dernières années, l'Inde a entamé des initiatives pour améliorer l'emploi des femmes et près de 32% de femmes sont aujourd'hui employées pour travailler dans les bureaux.

Le Vietnam assure aussi une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les processus RH (recrutement, révisions salariales, promotions, etc.). Depuis plusieurs années, la filiale est dirigée par une femme qui occupe le poste de directrice générale et le ratio femmes/hommes parmi ses collaborateurs directs est de trois sur cinq.

C'est également le cas en Afrique du Sud où une femme est à la tête de la filiale. Cette dernière est aussi engagée en faveur de l'égalité, garantissant à tous les individus le droit à une protection égale et au bénéfice de la loi, tel que garanti par la Déclaration des Droits (*Bill of Rights*). Cet engagement met l'accent sur la promotion de l'égalité dans tous les domaines de la société. 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.

La filiale australienne a mis en œuvre une série d'actions pour augmenter la représentativité des femmes dans les équipes de directions opérationnelles et exécutives, y compris dans la planification de la succession pour les cadres supérieurs tout en veillant à ajuster les éventuels écarts de rémunération par rapport à celle attribuée aux hommes.

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Politiques

[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Nous plaçons le dialogue social au cœur de notre stratégie de développement durable et nous inscrivons dans une démarche globale qui privilégie l'écoute, la concertation et la co-construction avec l'ensemble de nos collaborateurs.

Convaincus que la performance de l'entreprise repose sur l'épanouissement et le bien-être de nos équipes, nous favorisons un dialogue social constructif à tous les niveaux.

Notre engagement en faveur du dialogue social témoigne de notre volonté de construire un environnement de travail stimulant, équitable et respectueux de chacun, tout en s'adaptant aux évolutions nécessaires du Groupe. Nous sommes convaincus que cette approche collaborative est essentielle pour atteindre nos objectifs de développement durable et garantir la pérennité de notre entreprise.

Plans d'action

[S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Ce dialogue permanent se traduit par :

- **des négociations collectives régulières** avec les partenaires sociaux sur les sujets clés tels que les salaires, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, la santé, les conditions de travail, etc. ;
- **des instances de représentation du personnel dynamiques** qui contribuent activement à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie au travail, et qui sont consultées en amont sur les décisions importantes de l'entreprise ;
- **une politique de communication interne transparente** qui vise à informer et à associer les collaborateurs aux décisions de l'entreprise.

AUTRES DROITS PROFESSIONNELS

Politiques

[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Respect des droits humains

Chez Virbac, le respect des droits humains est un pilier fondamental et une composante essentielle de notre code de conduite.

Notre politique droits humains réaffirme de manière claire les engagements mondiaux applicables à l'ensemble de nos opérations, collaborateurs et partenaires. Nous nous engageons notamment à lutter contre le travail forcé, y compris l'esclavage moderne (traite de personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire), et le travail des enfants, tant au sein de nos propres opérations que dans notre chaîne d'approvisionnement. Cette politique témoigne de notre volonté de mener nos activités de manière éthique et responsable, en pleine conformité avec les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous veillons activement à ne pas nous rendre complice de violations des droits de l'homme en mettant en place des mesures concrètes à cet effet telles que la résiliation des contrats en cas de non-respect de ces principes.

Notre politique de respect des droits humains accessible sur notre site internet Virbac Corporate, son intégration dans nos processus contractuels, le cadre réglementaire strict 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, le programme anticorruption et les politiques, procédures associées applicables à Virbac ainsi qu'à notre chaîne de valeur, nous paraissent propices à prévenir et détecter de façon très large le recours à un travail illégal tel que le travail des enfants ou l'esclavage moderne.

SOCIAL

Effectifs de l'entreprise

Nous sommes vigilants sur l'application des dispositions des conventions internationales sur ce thème et en conformité avec les réglementations locales relatives à ces sujets dans tous les pays où des mesures particulières de prévention, de détection et de remédiation s'appliquent à notre activité.

Plans d'action

[S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

En plus de la politique Groupe de respect des droits humains qui rappelle nos engagements en la matière, applicable à l'ensemble de nos collaborateurs et accessible par toutes nos parties prenantes, ces droits fondamentaux sont également des thèmes inclus dans notre [code de conduite](#), ainsi que dans notre [charte partenaires business](#); nous soulignons ainsi l'importance de respecter, et faire respecter par l'ensemble de nos parties prenantes, les normes sociales applicables au travail, ainsi que les principes définis par l'Organisation internationale du travail (OIT). Dans cette optique, nos attentes sont formellement intégrées dans nos standards Virbac (charte et contrats), faisant du respect des droits humains une condition *sine qua non* de nos relations commerciales. En cas de non-respect de ces normes internationales en matière de respect des droits humains, ou bien des lois applicables sur ces sujets, nous encourageons une culture du *Speak Up* via notre plateforme (virbac.besignal.com) accessible par nos parties prenantes, permettant de signaler en toute confidentialité toute atteinte aux droits humains ou aux normes sociales.

COLLABORER AVEC SES PROPRES EMPLOYÉS ET REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

[S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

Nos collaborateurs sont au cœur de nos préoccupations. Leurs retours nous aident à construire un environnement de travail stimulant et responsable, où chacun se sent engagé et motivé. Pour cela, nous menons régulièrement des enquêtes de satisfaction confidentielles abordant un large éventail de sujets, y compris l'impact social et environnemental de nos activités.

À l'issue de cette enquête, des salariés volontaires participent à des ateliers dans le but de proposer des actions soumises ensuite au comité de pilotage.

[S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

► voir section "G1-1 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise".








OBJECTIFS LIÉS À SA PROPRE MAIN-D'ŒUVRE

[S1-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Les objectifs sont proposés par la direction RSE puis discutés avec le Comité de direction Groupe. Ils s'appuient sur une analyse des résultats historiques ainsi que sur un niveau d'ambition reflétant les progrès attendus. Une fois validés, ils sont formalisés, et des plans d'action dédiés sont déployés et déclinés au sein des différents métiers afin d'en assurer la mise en œuvre.

OBJECTIFS D'ICI À 2030

	Cible	2025	Avancement	ODD
SOCIAL				
Consolider l'engagement collaborateurs				
Attraction et rétention des talents				
Atteindre un taux de satisfaction <i>Great Place to Work (Trust Index)</i> ⁽¹⁾	> 75%	n.d (2024 : 75%)	100%	 
Cadre de travail épanouissant				
Atteindre la parité (entre 40% et 60%) entre les sexes dans les postes de direction (<i>grading F</i>)	> 40%	26%	65%	 
Santé et sécurité au travail				
Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail	< 4	7,27	-45%	

(1) Enquête *Great Place to Work* réalisée tous les trois ans.

PERFORMANCES LIÉES À SES EFFECTIFS

[S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Effectifs de l'entreprise par genre et par pays employant plus de 50 personnes

L'effectif total au 31/12/2025 représente 6 442 collaborateurs.

Exclusion faite de Sasaeah, l'effectif total de référence est de 5 972 collaborateurs. Pour 2025, tous les indicateurs de performance sont calculés sur cette base sauf mention contraire directement indiquée dans la section concernée.

► voir section "BP-1 Base générale".

Répartition des effectifs par genre

Genre	Total 2024	% 2024	Total 2025	% 2025
Femmes	2 454	43,7	2 560	42,9
Hommes	3 164	56,3	3 410	57,1
Non déclarés	2	0,04	2	0,03
Total	5 620	100	5 972	100

L'effectif des pays employant au moins 50 personnes représente 94% de l'effectif de référence. La France est le pays avec le plus grand nombre de collaborateurs (1 618, soit 25% de l'effectif total), suivie de l'Inde avec 1 238 collaborateurs (19% de l'effectif total). Ces deux pays concentrent à eux seuls 44% de la main-d'œuvre totale.

L'analyse de la répartition des collaborateurs par genre met en évidence une dynamique de diversité prometteuse, avec 42,9% de femmes et 57,1% d'hommes. Ce ratio démontre une mixité significative.

Plusieurs aspects méritent d'être soulignés :

- une présence féminine forte dans certains pays : le Royaume-Uni (67%), la France (60%), et la Colombie (55%) se distinguent par une meilleure égalité des genres, illustrant un environnement de travail inclusif et attractif ;
- avec seulement 3,6% de femmes, l'Inde est le pays où les femmes sont les moins représentées, en raison d'une problématique liée au métier, comme le fait que les postes de vendeurs soient exclusivement occupés par des hommes ;
- une politique RH qui favorise l'inclusion : la tendance générale montre un engagement vers plus de diversité, aligné avec les objectifs de la feuille de route RSE du Groupe en matière d'équité et d'égalité des chances.



Répartition des effectifs par genre et par pays > 50 employés

Pays	2024				2025			
	Femmes	Hommes	Non déclarés	Total 2024	Femmes	Hommes	Non déclarés	Total 2025
Australie	138	126		264	140	117		257
Brésil	68	80		148	69	88		157
Chili	159	154		313	155	147		302
Chine	63	56		119	60	58		118
Colombie	50	47		97	56	46		102
France	928	637		1 565	970	648		1 618
Allemagne	32	45		77	31	43		74
Inde	19	995		1 014	44	1 194		1 238
Japon	22	28		50	22	28		50
Mexique	143	175		318	144	184		328
Nouvelle-Zélande	39	36		75	40	35		75
Afrique du Sud	56	79		135	57	73		130
Espagne	24	29		53	24	29		53
Taiwan	48	47		95	48	51		99
Turquie					16	39		55
Royaume-Uni	38	16		54	38	18		56
États-Unis	247	271	2	520	261	271	2	534
Uruguay	68	68		136	69	75		144
Vietnam	108	127		235	106	121		227

Effectifs de l'entreprise par type de contrats

Il ressort une forte stabilité de l'emploi, avec 94% des collaborateurs en CDI, traduisant une stratégie RH orientée vers la fidélisation et la pérennité des effectifs. Ce niveau élevé de contrats stables est un atout majeur pour la gestion sociale, favorisant l'engagement et la rétention des talents.

Quelques points clés émergent :

- une utilisation limitée des contrats temporaires (0,2% des effectifs), ce qui réduit la précarité et renforce la stabilité organisationnelle ;
- un équilibre entre CDD et CDI, avec un ratio de 16,3 CDI pour 1 CDD, garantissant une gestion maîtrisée des effectifs temporaires ;
- des variations géographiques significatives :
 - la Chine et le Vietnam ont une forte proportion de CDD (respectivement 86,4% et 59,5%), en lien avec des réglementations locales ou des dynamiques de marché ;
 - la France, à l'inverse, affiche seulement 5,1% de CDD, illustrant une politique d'emploi plus sécurisée.

Cette répartition démontre une capacité d'adaptation aux contextes locaux tout en maintenant une politique RH globale axée sur la stabilité et la fidélisation des collaborateurs. Un levier d'amélioration pourrait être d'explorer les opportunités de transformation des CDD en CDI dans les zones où cela est possible, renforçant ainsi encore davantage la sécurité de l'emploi.

SOCIAL

Effectifs de l'entreprise

Répartition des effectifs par type de contrat

Type de contrat	Effectifs Groupe 2024	% total 2024	Effectifs Groupe 2025	% total 2025
CDD	343	6,1	345	5,8
CDI	5 267	93,7	5 614	94,0
Temporaire	10	0,2	13	0,2
Total	5 620	100	5 972	100

Répartition des effectifs par type de contrat et par pays > 50 collaborateurs

Pays	2024				2025			
	CDD	CDI	Temporaire	Total 2024	CDD	CDI	Temporaire	Total 2025
Australie	7	257		264	2	255		257
Brésil		148		148	4	152	1	157
Chili		313		313		302		302
Chine	108	11		119	102	16		118
Colombie		97		97		102		102
France	71	1 494		1 565	82	1 536		1 618
Allemagne		76	1	77		74		74
Inde		1 014		1 014	1	1 237		1 238
Japon	2	48		50	3	47		50
Mexique		318		318		327	1	328
Nouvelle-Zélande	1	74		75	3	72		75
Afrique du Sud		135		135		130		130
Espagne		53		53		53		53
Taiwan	2	93		95	1	98		99
Turquie						55		55
Royaume-Uni		54		54	2	53	1	56
États-Unis	1	519		520	1	533		534
Uruguay	1	133	2	136		143	1	144
Vietnam	143	85	7	235	135	84	8	227

Répartition des effectifs par type d'emploi et par genre

	2024			2025		
	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total
Femmes	2 317	137	2 454	2 412	148	2 560
Hommes	3 151	13	3 164	3 391	19	3 410
Non déclarés	2		2	2		2
Total Général	5 470	150	5 620	5 805	167	5 972

Au niveau de l'effectif de référence (monde hors Sasaeah), la répartition entre les temps pleins et temps partiels est la suivante :

- répartition globale :
 - 5 805 collaborateurs à temps plein et 167 à temps partiel ;
 - les collaborateurs à temps plein représentent la très grande majorité (97,2%), tandis que les collaborateurs à temps partiel sont très minoritaires (2,8%).
- avec 14,9%, l'Allemagne a la plus forte proportion de temps partiels, suivie de la France (6,1%), l'Australie (5,8%) et la Nouvelle-Zélande (2,7%). En 2025, les autres pays de plus de 50 collaborateurs n'ont pas de temps partiel.

Répartition des effectifs par type d'emploi et par pays > 50 collaborateurs

Pays	2024			2025		
	Temps plein	Temps partiel	Total 2024	Temps plein	Temps partiel	Total 2025
Australie	250	14	264	242	15	257
Brésil	147	1	148	157		157
Chili	313		313	302		302
Chine	119		119	118		118
Colombie	97		97	102		102
France	1 486	79	1 565	1 520	98	1 618
Allemagne	67	10	77	63	11	74
Inde	1 014		1 014	1 238		1 238
Japon	50		50	50		50
Mexique	318		318	328		328
Nouvelle-Zélande	72	3	75	73	2	75
Afrique du Sud	134	1	135	130		130
Espagne	53		53	53		53
Taiwan	95		95	99		99
Turquie				55		55
Royaume-Uni	53	1	54	56		56
États-Unis	519	1	520	534		534
Uruguay	136		136	144		144
Vietnam	235		235	227		227

Taux de rotation des effectifs

Au 31 décembre 2024, l'effectif concerné était de 5 457 collaborateurs en CDI, et 640 départs ont été enregistrés en 2025, soit un taux de rotation global de 11,7%, en diminution par rapport à 2024 (13,6%). Ce chiffre se situe dans une fourchette saine et maîtrisée, traduisant une bonne dynamique entre rétention des talents et renouvellement des effectifs.

Taux de rotation des effectifs

Effectifs 2023	Sorties 2024	Taux de rotation 2024	Effectifs 2024	Sorties 2025	Taux de rotation 2025
5 151	-703	13,6%	5 457	-640	11,7%

Taux de rotation des effectifs par pays > 50 collaborateurs

Pays	2024			2025		
	Effectifs 2023	Sorties 2024	Taux de rotation 2024	Effectifs 2024	Sorties 2025	Taux de rotation 2025
Australie	252	-39	15,5%	256	-37	14,5%
Brésil	134	-16	11,9%	148	-24	16,2%
Chili	332	-98	29,5%	312	-56	17,9%
Chine	13	-3	23,1%	11	0	0,0%
Colombie	89	-18	20,2%	96	-8	8,3%
France	1 458	-103	7,1%	1 494	-112	7,5%
Allemagne	74	-14	18,9%	75	-12	16,0%
Inde	969	-144	14,9%	1 163	-168	14,4%
Japon	48	-5	10,4%	48	-3	6,3%
Mexique	315	-47	14,9%	318	-35	11,0%
Nouvelle-Zélande	67	-8	11,9%	74	-8	10,8%
Afrique du Sud	133	-10	7,5%	134	-9	6,7%
Espagne	49	-4	8,2%	53	-6	11,3%
Taiwan	85	-26	30,6%	93	-7	7,5%
Turquie				51	-9	17,6%
Royaume-Uni	49	-6	12,2%	54	-6	11,1%
États-Unis	507	-67	13,2%	518	-63	12,2%
Uruguay	145	-43	29,7%	133	-25	18,8%
Vietnam	91	-6	6,6%	85	-5	5,9%

L'analyse du *turnover* qui se concentre uniquement sur les collaborateurs permanents (CDI) met en évidence une gestion efficace de la fidélisation et de la mobilité.

L'analyse détaillée par pays révèle des disparités géographiques mais confirme une dynamique de stabilisation dans la majorité des zones clés.

Stabilité des pôles stratégiques

- **France** : principal bassin d'emploi du Groupe (29% de l'effectif total), la France maintient un taux de rotation remarquablement stable et bas à 7,5 % (+0,4 pt par rapport à 2024), témoignant d'une forte fidélisation ;
- **Inde** : deuxième effectif du Groupe, l'Inde réussit à réduire son turnover à 14,4% (contre 14,9%), une performance notable dans un marché local historiquement volatil.

Certains pays qui présentaient des taux de rotation critiques en 2024 ont vu leur situation s'améliorer radicalement :

- **Taiwan & Chili** : des baisses spectaculaires ont été enregistrées, passant respectivement de 30,6% à 7,5% et de 29,5% à 17,9% ;
- **Uruguay** : une réduction de près de 11 points (18,8% en 2025) confirme la sortie d'une zone de tension sociale observée l'année précédente.

[S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social**Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives**

Au niveau global, le taux de couverture par les conventions collectives s'élève à 56%, soit plus de la moitié des collaborateurs bénéficiant de protections collectives et d'un cadre structuré de négociation.

Concernant la zone *EEA (European economic area)*, pour les pays comptant plus de 50 collaborateurs, il ressort une couverture complète en France et en Espagne. Ces chiffres démontrent une forte implantation des accords sociaux dans ces pays, où le dialogue social est historiquement bien développé.

Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives

	2024	2025
France	100%	100%
Allemagne	0%	0%
Espagne	100%	100%

Pourcentage d'employés couverts par les représentants des travailleurs

Le taux global de couverture par des représentants des collaborateurs est de 37%, ce qui représente près d'un collaborateur sur trois bénéficiant d'un soutien et d'un relais institutionnel dans l'entreprise.

Concernant la zone *EEA*, pour les pays comptant plus de 50 collaborateurs, les chiffres pour la France et l'Allemagne attestent une excellente organisation de la représentativité des employés, favorisant un dialogue efficace et une prise en compte active des préoccupations des collaborateurs.

Pourcentage d'employés couverts par des représentants du personnel

	2024	2025
France	100%	100%
Allemagne	95%	95%
Espagne	0%	0%

[S1-9] Indicateurs de diversité

Collaborateurs au plus haut niveau de direction par genre

L'exercice 2025 marque une progression positive de la mixité au sein des instances de direction (*Grading D, E, F*).

Analyse par niveaux de responsabilité (*Grading*)

L'examen détaillé par niveau montre que la féminisation progresse à travers les strates les plus élevées de l'organisation :

- **niveau D** : ce palier, qui constitue le vivier principal du top management, voit son nombre de femmes passer de 57 à 59 ;
- **niveau E** : c'est le niveau qui enregistre la plus forte dynamique de croissance de la mixité. La part des femmes y progresse de manière significative, passant de 7 à 10 collaboratrices, soit une augmentation de 42% en un an pour ce grade spécifique ;
- **niveau F (Executive/Top management)** : bien que le nombre de femmes reste stable à six, leur proportion relative augmente (passant de 23,1% à 26,1%).

Répartition femmes-hommes top management

Niveau de grading	Total 2024	% 2024 (D,E,F)	Total 2025	% 2025 (D,E,F)
Niveau D	174	F: 32,1% H: 67,9%	171	F: 34,9% H: 65,1%
Femmes	57		59	
Hommes	117		112	
Niveau E	18		21	
Femmes	7		10	
Hommes	11		11	
Niveau F	26		23	
Femmes	6 (23,1%)		6 (26,1%)	
Hommes	20 (76,9%)		17 (73,9%)	
Total	218	100%	215	100%
Femmes	70		75	
Hommes	148		140	

Nombre de collaborateurs par âge et genre

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.

L'entreprise bénéficie d'une répartition harmonieuse des âges au sein de ses effectifs :

- 60% des collaborateurs ont entre 30 et 50 ans, ce qui témoigne d'un fort dynamisme et d'une richesse d'expériences ;
- la présence de jeunes talents (16% des effectifs ont moins de 30 ans) renforce notre capacité d'innovation et notre attractivité en tant qu'employeur ;
- la tranche des 50 ans et plus, représente 23% des effectifs, soulignant l'importance de la transmission des savoirs et de la valorisation des parcours professionnels à long terme.

Nous veillons à accompagner chaque collaborateur tout au long de son évolution professionnelle en proposant des parcours adaptés à chaque phase de sa carrière.

Répartition effectifs femmes-hommes par âge et genre

Groupe d'âge	Total 2024	2024 (%)	Total 2025	2025 (%)
Moins de 30 ans	915	16%	982	16%
Femmes	357	14%	376	15%
Hommes	556	18%	605	18%
Non déclarés	2	100%	1	50%
30-50 ans	3 342	60%	3 587	60%
Femmes	1 464	60%	1 536	60%
Hommes	1 878	59%	2 050	60%
Non déclarés	0		1	50%
Plus de 50 ans	1 363	24%	1 403	23%
Femmes	633	26%	648	25%
Hommes	730	23%	755	22%
Non déclarés	0		0	
Total	5620	100%	5 972	100%

La diversité et la variété des nationalités et origines culturelles au sein des filiales sont une véritable force pour notre Groupe.

En Colombie, l'équité est une expérience quotidienne et une ligne directrice permanente dans tous les secteurs de la filiale. Dans tous les domaines, elle s'appuie sur des pratiques s'assurant que tous nos collaborateurs bénéficient des mêmes opportunités et soient reconnus pour leur performance et la qualité de leur travail, indépendamment de leur genre. Sa philosophie est claire : mêmes droits, mêmes opportunités et mêmes devoirs pour tous.

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. La filiale s'appuie sur une pyramide démographique dynamique et équilibrée, qui sert d'atout stratégique pour assurer la durabilité à long terme de l'activité et l'agilité technologique. Actuellement, son moteur opérationnel, composé de 75% de ses effectifs âgés de 30 à 49 ans, apporte une richesse d'expérience consolidée et une productivité élevée. Cette fondation est renforcée par 10% de jeunes talents, qui sont les moteurs de l'innovation numérique et de l'évolution culturelle. Au centre de sa stratégie se trouve la durabilité des connaissances qui tire parti de l'héritage institutionnel de ses professionnels seniors de 60 ans et plus pour renforcer le leadership. Avec une présence féminine prédominante dans presque toutes les tranches d'âge, sa structure organisationnelle reflète un engagement constant envers l'équité de genre et le transfert stratégique de l'expertise.

Le Mexique mène une politique d'égalité professionnelle, d'inclusion et de non-discrimination qui valorise l'âge et la culture comme des atouts stratégiques. Dans ce cadre, elle garantit une protection contre les préjugés car l'âge, la culture et l'origine ne peuvent en aucun cas entraver les droits professionnels des collaborateurs. Elle garantit aussi l'égalité des chances vis-à-vis des recrutements, des formations et du développement professionnel, l'évaluation étant basée exclusivement sur l'éducation, l'expérience et la responsabilité. Elle assure un cadre de respect mutuel et de dignité humaine pour toutes les générations et cultures. La filiale chinoise fait la promotion de la diversité des âges en étant très ouverte concernant l'âge des candidats lors de l'embauche, pourvu qu'ils possèdent une bonne expérience professionnelle. D'ailleurs, certains pays comme Taiwan n'hésitent pas à recruter des seniors en leur procurant les formations nécessaires à l'acquisition de nouvelles compétences. Si les conditions le permettent et si les deux parties sont d'accord, le Vietnam continue d'embaucher des collaborateurs retraités.

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. Elle veille à ce qu'avec toute cette diversité, chacun soit respecté et que toute l'organisation soit axée sur la culture de la performance et le développement de chaque individu. L'âge moyen de l'équipe indienne est de 35 ans et cette équipe jeune et dynamique est tournée vers la croissance et le développement de son entreprise.

En Afrique du Sud, 45% des effectifs actuels ont entre 50 et 65 ans tandis que 54% ont entre 21 et 49 ans. Souvent appelée la "Nation arc-en-ciel" elle est réputée pour sa remarquable diversité culturelle et religieuse. Sa population est exceptionnellement complexe, englobant des peuples très variés.

Grâce à l'éducation, tous les membres de l'équipe en Australie comprennent qu'il est de la responsabilité de chacun de respecter l'identité que les personnes s'attribuent, de respecter le système de croyance et la tradition de chaque individu et de reconnaître et valoriser la capacité et la contribution de toutes les personnes. Pour mettre à l'honneur cette diversité culturelle, la filiale consacre et reconnaît les dates clés importantes sur le calendrier DEIB (Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance) telles que la semaine de l'harmonie, la semaine de la fierté et la journée internationale des droits des femmes.

[S1-10] Salaires décents

Dans le cadre de notre engagement envers une politique de rémunération équitable et conforme aux standards locaux, nous avons analysé la proportion de collaborateurs dont la rémunération fixe est inférieure au seuil de salaire adéquat dans chaque pays où nous opérons.

Notre référence pour définir le salaire adéquat est principalement issue du site [WageIndicator.org](https://www.wageindicator.org), qui fournit des données détaillées et actualisées sur les niveaux de rémunération à l'échelle internationale. Toutefois, pour certains pays (Italie, Suisse, Norvège, Suède et Danemark), nous avons utilisé d'autres sources locales fiables, ces pays n'étant pas couverts par [WageIndicator.org](https://www.wageindicator.org).

Au sein du groupe Virbac, **aucun collaborateur ne perçoit une rémunération inférieure au salaire décent** défini pour le pays dans lequel il travaille, reflétant ainsi notre attachement à l'équité et au respect des standards sociaux les plus exigeants.

Nous suivons de près ces indicateurs afin de garantir un alignement permanent avec les normes locales et d'assurer des conditions de travail respectables pour tous.

[S1-12] Personnes handicapées

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, quelle 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 sont 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 collaborateurs en situation de handicap et sur l'aménagement de leur environnement de travail pour faciliter leur inclusion au sein des équipes.

L'Allemagne propose de manière proactive du soutien, du matériel ou des outils pour faciliter les conditions de travail des collaborateurs qui ont des restrictions de santé ou qui sont en situation de handicap, comme par exemple un siège adapté dans une voiture de société.

Au-delà du strict respect des lois chiliennes sur l'inclusion au travail, la filiale chilienne s'est efforcée de construire un environnement psychologiquement sûr et empathique. Elle a dispensé une formation transversale sur l'utilisation correcte du langage inclusif pour que les mots façonnent les réalités. Au niveau des processus, elle a mis à jour des procédures critiques avec une approche inclusive ; un exemple tangible a été la modification de son protocole d'urgence et la formation spécialisée de la brigade d'urgence, garantissant qu'ils sont prêts à fournir un soutien inclusif et efficace dans toute situation. Enfin, elle fournit un accompagnement personnalisé aux collaborateurs lors de leurs processus légaux d'accréditation du handicap, prouvant que l'inclusion n'est pas un indicateur numérique mais un engagement éthique envers le bien-être de chaque individu.

Au Mexique, la politique d'inclusion se traduit par des actions concrètes visant à améliorer en permanence l'accessibilité de ses installations pour garantir un environnement sûr pour tous les collaborateurs. Ainsi, des aménagements tels que la modification des rampes pour faciliter la mobilité, l'automatisation des portes pour faciliter les déplacements de manière autonome et l'installation de systèmes d'alerte stroboscopiques (auditifs et visuels) pour une communication d'urgence inclusive ont été déployés.

Ces aménagements concrets, complétés par un travail de sensibilisation et de formation de tout le personnel de l'usine, ont permis d'accueillir en 2025 une collaboratrice en situation de handicap physique au sein du département de Production dans un environnement adapté, accueillant et respectueux, réaffirmant ainsi que la capacité professionnelle prime sur la condition physique.

En Chine, lors des recrutements de nouveaux collaborateurs, les candidats en situation de handicap sont aussi pris en considération, leur éducation et leur expérience professionnelle étant évaluées quelles que soient leurs incapacités.

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.

Pour accélérer l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'Australie a signé un partenariat avec le *NDIS (National Disability Insurance Scheme)* et emploie un collaborateur à temps partiel qui est un membre de l'équipe à part entière.

[S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité

En 2025, nous observons une dégradation du taux de fréquence des accidents du travail du Groupe ainsi que du taux de gravité. La dégradation de ces indicateurs s'explique principalement par des incidents en progression notamment au Mexique, en Uruguay, en Inde et aux États-Unis.

► voir section "Effectifs de l'entreprise, conditions de travail S1-4 Actions".

Indicateurs de performance

Effectifs de l'entreprise	Unité	2024	2025
Effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	%	95,7	94,3
Accidents du travail comptabilisables	nombre	55	74
Taux de fréquence des accidents du travail comptabilisables	par million d'heures travaillées	5,42	7,27
Taux de gravité des accidents de travail	par millier d'heures travaillées	0,15	0,19
Décès dus à des accidents du travail	nombre	0	0

Le taux de fréquence retenu 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. Les accidents liés au trajet domicile-travail sont exclus.

Le taux de gravité retenu 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.

[S1-16] Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

Écart salarial entre femmes et hommes

Dans le cadre des exigences de la directive *CSRD* nous avons analysé l'écart de rémunération entre les genres selon deux approches :

- **méthodologie CSRD** : en appliquant *stricto sensu* la formule définie par la directive *CSRD* basée sur la rémunération horaire et en prenant en compte l'ensemble des pays, l'écart global est de -29,6%, ce qui signifie que l'écart est en défaveur des hommes. La moyenne globale de **-29,6%** en faveur des femmes, est un indicateur de structure et non d'équité. Cet écart s'explique par la concentration massive d'hommes dans des pays à bas salaires comme l'Inde ou le Vietnam, tandis que les femmes sont proportionnellement plus présentes dans des pays matures à hauts salaires ou sur des postes de cadres ;
- **méthodologie interne** : en pondérant par les effectifs et en considérant la rémunération annuelle moyenne par niveau de responsabilité (*grading*), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ressort à +1,7% en défaveur des femmes. Dans cette méthodologie, nous avons aussi fait le choix d'exclure l'Inde à cause de la sous-représentation des femmes dans ce pays, aux alentours de 3,4% sur un effectif total de plus de 1 200 employés (qui représente 19% de nos effectifs totaux).

Toutefois, des disparités notables existent selon les grades ; c'est la raison pour laquelle l'entreprise fait le choix de suivre une méthodologie interne, en complément de la directive *CSRD*, afin de mieux refléter la réalité des écarts femmes-hommes par niveau de responsabilité et pouvoir piloter les pistes d'amélioration pour les années à venir.

Ratio de rémunération totale annuelle

Conformément aux exigences de la directive *CSRD*, l'entreprise publie les données relatives à la rémunération annuelle la plus élevée ainsi que la rémunération médiane des employés, permettant ainsi d'établir un indicateur de dispersion des salaires.

Au titre de l'exercice 2025 :

- la rémunération annuelle la plus élevée au sein de l'organisation s'élève à 688 000 € (hors épargne salariale, stock-options et avantages en nature) ;
- la rémunération médiane annuelle des employés est de 36 840 €.

Ce ratio signifie que la rémunération annuelle la plus élevée est 18,7 fois supérieure à la rémunération médiane. Cet indicateur est essentiel pour évaluer la dispersion des rémunérations au sein de l'organisation et reflète les écarts de rémunération entre les différentes catégories de collaborateurs.

L'analyse de ce ratio s'inscrit dans une démarche de transparence et d'équité salariale, permettant aux parties prenantes internes et externes (collaborateurs, actionnaires, investisseurs, autorités réglementaires, partenaires sociaux) de mieux appréhender la politique de rémunération de l'entreprise.

Constats clés

Les pays dans lesquels nous opérons montrent une grande variété de ratios de rémunération. Par exemple, des écarts de rémunération (comparaison entre le salaire le plus élevé et le salaire médian de la filiale) très marqués ont été observés dans des pays émergents tels que l'Inde (57,5), le Vietnam (22,8) et le Mexique (17,8), où les différences salariales entre cadres supérieurs et employés locaux sont particulièrement importantes. À l'inverse, plusieurs pays présentent des ratios très bas (inférieurs à 3,0), témoignant d'une structure salariale extrêmement égalitaire ou d'une main-d'œuvre très qualifiée et homogène.

- Scandinavie (Norvège 1,5 ; Suède 1,8 ; Danemark 2,0)** : ces pays affichent les ratios les plus bas du Groupe. Cela reflète des politiques nationales fortes en faveur de l'égalité et des planchers de rémunération élevés.
- Europe centrale & Benelux (Belgique 2,0 ; République tchèque 2,0 ; Allemagne 2,7)** : une distribution des salaires très resserrée qui favorise la cohésion sociale interne.

Indicateurs de rémunération	Unité	2024	2025
Écart salarial entre femmes et hommes ⁽¹⁾ Méthodologie <i>CSRD</i>	%	-21,2	-29,6
Écart salarial entre femmes et hommes ⁽²⁾ Méthodologie interne	%	2,1	1,7
Ratio de rémunération totale annuelle	ratio	17,7	18,7

(1) Écart en faveur des femmes.

(2) Écart en défaveur des femmes.

[S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme

Tous les cas d'incidents et de plaintes pour discrimination sont traités par notre organisation via des canaux officiels. Ils peuvent être signalés soit directement via notre plateforme de dénonciation virbac.besignal.com accessible en interne ou en externe, soit directement auprès de nos directions locales. Chaque signalement ou plainte est traité avec le plus haut niveau de confidentialité, et compte tenu de la nature sensible de ces questions, aucun détail ne peut être révélé. À cet effet, nos mécanismes de signalement garantissent à nos employés ainsi qu'à nos parties prenantes externes qu'ils peuvent signaler tout incident en toute confidentialité et en toute sécurité.

En 2025, aucune amende ou pénalité liée à la discrimination n'a été enregistrée. De plus, en termes de respect des droits de l'Homme envers nos employés, aucun incident grave dans ce domaine n'a eu lieu et, par conséquent, aucune amende, pénalité ou indemnisation n'a été enregistrée en 2025. Chez Virbac, nous restons déterminés à respecter toutes les lois et réglementations pertinentes et à maintenir l'intégrité de nos pratiques commerciales.

Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme	Unité	2024	2025
Incidents de discrimination	nombre	7	5
Plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	nombre	2	1
Montant des amendes, des sanctions pécuniaires et des indemnisations pour dommages-intérêts résultant d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées	€	0	0
Graves violations des droits de l'Homme et incidents liés aux employés	nombre	0	0
Graves violations des droits de l'Homme et incidents liés à la propre main-d'œuvre qui constituent des cas de non-respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et des lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	nombre	0	0
Montant des amendes, des sanctions pécuniaires et des indemnisations pour les graves violations des droits de l'Homme et les incidents liés à la main-d'œuvre propre de l'entreprise	€	0	0



Travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]

STRATÉGIE DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes

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.

[SBM-3] Impacts, risques, opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique

► voir section "Gestion des impacts, risques et opportunités".

[S2-1] Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

Les filiales du groupe Virbac et ses partenaires comme les fournisseurs sont tenus de respecter les lois locales ainsi qu'un ensemble de règles fondamentales communes, qui incluent le respect des droits humains et libertés fondamentales, de la santé, de la sécurité des personnes et de l'environnement. Ces règles sont désignées comme les règles applicables. Dans le cas où les lois locales, ou les réglementations internes des filiales et des fournisseurs seraient plus strictes que ces règles applicables, ces réglementations plus strictes priment. Inversement, si les règles applicables sont plus exigeantes, elles doivent être respectées, sauf si cela conduit à une activité illégale. Enfin, en cas de conflit entre les lois locales et les droits humains reconnus internationalement, Virbac s'efforce de respecter les normes internationales.

Nos politiques et nos outils ci-après permettent d'assurer des pratiques d'achats responsables, en cohérence avec les principes directeurs du Groupe à savoir :

- la politique de respect des droits humains y compris l'esclavage moderne (traite de personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire) ;
- le travail des enfants ;
- le code de conduite ;
- la charte partenaires business ;
- les questionnaires d'évaluation intégrant les critères RSE ;
- les audits ciblés ;
- et le suivi d'indicateurs relatifs aux thématiques RSE, etc.

[S2-2] Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts

La relation avec nos fournisseurs s'inscrit dans la durée, avec des échanges réguliers, privilégiant notamment la proximité avec les fournisseurs locaux.

[S2-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations

En plus des mécanismes de gestion des risques classiques, tels que le contrat ou les évaluations de tiers (audit) pour permettre la prévention des risques identifiés de notre chaîne de valeur et dérouler des mesures de remédiation appropriées, nous avons également mis en place notre plateforme d'alerte virbac.besignal.com, accessible à toutes nos parties prenantes, y compris les collaborateurs de notre chaîne de valeur. Elle peut être utilisée pour signaler toute violation potentielle des législations ou de

notre code de conduite, y compris les violations graves des droits de l'Homme. Les signalements sont traités de manière sécurisée et efficace par les référents Alertes Groupe identifiés sur la plateforme, garantissant ainsi la confidentialité.

La procédure de gestion des alertes 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. Toutes les allégations factuelles exprimées de bonne foi sont examinées en détail, peuvent faire l'objet d'une enquête interne et des mesures correctives adéquates sont prises, le cas échéant.

[S2-4] Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions

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-cadres intègrent le respect de ces normes.

En 2025, notre processus d'évaluation réalisé auprès des nouveaux fournisseurs n'a pas identifié de risques en la matière. Si nous devons identifier un fournisseur en écart, nous lui imposerions de se mettre en conformité sous peine de mettre un terme à la relation commerciale.

Par ailleurs, les résultats de la cartographie consolidée des risques de corruption nous ont permis d'identifier les tiers considérés comme les plus à risques sur ce sujet majeur. Nous utilisons ces informations pour améliorer les mesures d'évaluation des tiers et répondre aux impératifs en matière de lutte contre la corruption et aux aspects d'achat responsable (pour les sous-traitants).

À cette mesure de prévention des risques vient s'ajouter l'intégration dans le processus de sélection des tiers souhaitant entrer en partenariat avec Virbac, l'adhésion à notre charte partenaires business et à notre code de conduite. Ces documents de référence sont intégrés dans nos modèles de contrats et mettent l'accent sur l'importance des 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.

[S2-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Le Groupe mène une réflexion sur la fixation des objectifs qui permettront d'évaluer sa performance en matière d'achats responsables, incluant la gestion des risques et opportunités liés aux travailleurs de la chaîne de valeur.

Communautés affectées [ESRS S3]

STRATÉGIE DES COMMUNAUTÉS AFFECTÉES ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes

Nous veillons sans cesse à écouter et prendre en compte les points de vue et les droits des communautés qui pourraient être affectées par notre activité. En l'état actuel de nos connaissances, nous n'avons pas d'impact matériel sur les communautés dans les pays où nous opérons.

[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique

► voir section "Gestion des impacts, risques et opportunités".

[S3-1] Politiques relatives aux communautés affectées

Le respect des droits humains et de l'environnement est notamment rappelé dans notre [code de conduite](#), au sein de la section "Nous connaissons notre responsabilité envers les autres". Ce code est applicable à l'ensemble de nos collaborateurs et accessible par toutes nos parties prenantes.

Par ailleurs, Virbac dispose d'une politique de respect des droits humains publiée sur son site internet, laquelle détaille nos engagements et nos mesures concrètes sur ce sujet. Ces éléments constituent un pilier essentiel de notre programme de compliance globale *Everyday Compliance*.

[S3-2] Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts

► voir section "Informations générales, dialogue avec nos parties prenantes".

[S3-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations

► voir section "G1-1 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise".

[S3-4] Actions concernant les incidences importantes sur les communautés touchées, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les communautés touchées, et efficacité de ces actions

Fondation Virbac et mécénat de compétences

La fondation Virbac : actions et impact social en 2025

Focalisée sur la relation animal-homme depuis sa création, la fondation Virbac concentre ses efforts sur trois piliers : le soutien aux acteurs de la médiation animale, la stimulation de la recherche et la reconnaissance scientifique de ces pratiques. L'année 2025 a marqué une accélération significative de ces engagements à travers des initiatives concrètes en région PACA (France).

Renforcement de l'ancrage territorial et opérationnel

Le partenariat avec l'Association française de thérapie assistée par l'animal (AFTAA) a permis d'étendre le maillage territorial des interventions dans ce domaine. Après un premier déploiement dans la région niçoise, l'année 2025 a vu la concrétisation de nouveaux développements :

- mise en activité, depuis mai 2025, d'un binôme chien-psychomotricien opérationnel en région marseillaise ;
- démarrage du parcours de formation d'un troisième chien médiateur, dont l'activité débutera fin 2026, avec l'objectif d'une implantation dans la région nîmoise ;
- couverture des besoins nutritionnels de l'ensemble des 24 chiens médiateurs de l'AFTAA, depuis septembre 2025, via des dons mensuels d'aliments Virbac HPM.

Recherche clinique et mesure d'impact

En collaboration avec la fondation Lenval, 2025 a été une année charnière pour la validation scientifique de la Thérapie assistée par l'animal (TAA) :

- suite aux résultats encourageants du projet pilote (2024-2025), une étude ambitieuse a été initiée auprès de deux groupes de dix enfants présentant des troubles du neuro-développement et suivis en hôpital de jour. Prévue sur deux ans, elle vise à démontrer l'efficacité de la TAA sur la qualité des soins et la réduction des durées d'hospitalisation ;
- des projets similaires ont été lancés autour d'indicateurs de suivi spécifiques et standardisés au sein de deux établissements médico-sociaux accueillant des enfants polyhandicapés (EEAP Henri Germain), ou présentant un handicap de l'audition et du langage (IES Les Chanterelles).

Bilan d'impact 2025

Au total, l'engagement de la fondation Virbac s'est traduit par le financement de près de 229 séances de médiation animale réparties sur quatre établissements de la fondation Lenval, bénéficiant directement à 33 enfants en situation de vulnérabilité.

Mécénat de compétences

Engagement citoyen des collaborateurs

Lancé en France en avril 2023, le programme de mécénat de compétences de Virbac constitue un levier direct d'impact positif sur les communautés locales et la société civile. Ce dispositif offre à l'ensemble des collaborateurs un crédit solidaire d'une journée par an dédié à la réalisation de missions d'intérêt général sur leur temps de travail.

Déployé via une plateforme partenaire, ce programme permet de connecter l'expertise et le temps des salariés aux besoins concrets de plus de 4 000 associations, autour de thématiques alignées avec la raison d'être du Groupe : la biodiversité incluant la protection animale, l'environnement ainsi que l'inclusion sociale.

Afin de garantir un impact territorial pertinent et inclusif, le dispositif présente deux spécificités majeures :

- la possibilité pour les collaborateurs de proposer le référencement d'associations locales (loi 1901), permettant de soutenir directement le tissu associatif régional ou de répondre à des situations d'urgence (aide aux sinistrés, crises humanitaires) ;
- la mise en place de modalités spécifiques pour les collaborateurs sans équipement informatique (accompagnement par des ambassadeurs), assurant ainsi l'égalité d'accès à l'engagement citoyen au sein de l'entreprise.

Actions mécénat de compétences (France)	Unité	2024	2025	Variation
Actions de volontariat réalisées	heures	864	1 724	+99,5%
Nombre de missions réalisées	nombre	151	252	+66,9%
<i>dont environnement et biodiversité</i>		62,3%	29,6%	
<i>dont santé, pauvreté, précarité, consommation et alimentation</i>		18,1%	26,6%	
<i>dont autres</i>		19,6%	43,8%	

Axe de développement de produits : 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 et œuvrer à l'amélioration du bien-être animal. 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,

SOCIAL

Communautés affectées

vaccins), 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 sans cesse améliorer ses pratiques, sont aussi en cours de développement. Depuis 2023, nous commercialisons un de ces médicaments sur le territoire européen, offrant ainsi 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 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.

OBJECTIFS

[S3-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

OBJECTIFS D'ICI À 2030

	Cible	2025	Avancement	ODD
DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS ET SERVICES INNOVANTS				
Conserver un ratio des dépenses RDL biologie ⁽¹⁾ /total RDL	> 30%	33,5%	100%	
Maintenir un ratio de dépenses RDL/total chiffre d'affaires Groupe	> 6%	8,7%	100%	
CA gamme nutrition/santé d'ici 2035	> 200 millions €	149,9	75%	

(1) Recherche, développement et licensing vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques.

Consommateurs et utilisateurs finaux ^[ESRS S4]

STRATÉGIE À L'ÉGARD DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX ET GESTION DES IRO ASSOCIÉS (POLITIQUES, OBJECTIFS, PLANS D'ACTION)

[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes

Depuis notre fondation, nous tissons avec nos clients des relations de proximité uniques. Par le dialogue et la co-construction, nous allons ensemble au-devant de leurs besoins et leur apportons des solutions pérennes, qui améliorent la pratique vétérinaire en même temps que la qualité de vie des animaux. Notre ancrage local consolide cette proximité : au plus près du terrain, main dans la main avec les acteurs, nous sommes en mesure d'identifier et de comprendre en profondeur la diversité des attentes. Une proximité qui va jusqu'à l'accompagnement de tous nos clients pour qu'ils fassent le meilleur usage possible de nos solutions.

[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique

➤ voir section "Gestion des impacts, risques et opportunités".

[S4-1] Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux

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.

Rattachée à la direction générale déléguée, la direction Éthique et Compliance Groupe est responsable des programmes de conformité notamment en matière de protection des données personnelles (application du règlement européen sur la protection des données n° 2016/679 - RGPD).

Dans ce cadre, elle a pour mission de conseiller et d'accompagner les métiers dans les opérations pour un déploiement Groupe, de définir 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. L'ensemble des filiales du groupe Virbac est soumis aux règles fondamentales sur la protection des données personnelles, comme la transparence et la minimisation, rappelées dans le code de conduite.

Afin de permettre un déploiement efficace du programme, la direction Éthique et Compliance Groupe anime un réseau de *data champions*, collaborateurs désignés au niveau de chaque filiale du Groupe, et leur apporte son conseil avec le soutien des juristes dans les régions. Nos *data champions* sont responsables en filiale du déploiement de la feuille de route des actions validées par le comité de pilotage *Privacy* Groupe.

Ce comité de pilotage, créé en 2018, est composé des membres suivants : directeur des Affaires Financières Groupe (et directeur général délégué), directeur des Systèmes d'Information Groupe et son équipe responsable de la sécurité, directrice des Ressources Humaines Groupe, directrice Juridique Groupe, directrice Business Digital Groupe, directeur Qualité & Compliance Groupe (et directeur général délégué) et la directrice Éthique et Compliance Groupe.

Bien qu'importants, les progrès technologiques et notre envergure internationale 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.

Qualité de nos 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.

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 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.

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.

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, Animalhealth Europe ou AHI (Animal Health Institute) aux États-Unis ;
- au niveau mondial, avec HealthforAnimals (Global Animal Medicines Association).

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.

[S4-2] Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts

► voir section "Informations générales, dialogue avec nos parties prenantes".

[S4-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations

► voir section "G1-1 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise".

[S4-4] Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions

Garantir une utilisation transparente et sécurisée des données personnelles

Virbac comprend l'importance de la vie privée et le souci de ses clients notamment dans la façon dont sont utilisées les données personnelles collectées. Nous respectons la vie privée de tous ceux qui utilisent nos services et nos produits, et notre politique de transparence est appliquée par toutes nos entités.

Par ailleurs, l'approche adoptée dans le cadre du programme de protection des données personnelles 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 attentes 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'offres) l'approche *privacy by design* pour tout nouveau projet. Pour ce faire, nous avons élaboré des outils notamment un questionnaire partagé entre le directeur des Systèmes d'Information Groupe (DSI), la direction Éthique et Compliance Groupe 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 est réalisé notamment devant le comité d'audit tous les ans au premier trimestre. La feuille de route pour l'année suivante est validée en comité d'audit en fin d'année.

Garantir la qualité des produits et services

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* 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 2025 notre taux de réclamations par millions d'unités commercialisées est en baisse, et cela malgré l'inclusion des nouveaux produits récemment lancés qui, générant un nombre important de questions, nécessitent toujours un accompagnement particulier des clients.

Contrôles avant commercialisation

Phase de pré-développement et développement

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

- 100% des produits soumis à enregistrement pharmaceutique font l'objet d'une vérification de la qualité, de la stabilité, de l'efficacité et de l'innocuité pour l'animal, l'homme et l'environnement.



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'analyses 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 nutriviigilance.

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 Virbac 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 compétences 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.

[S4-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

OBJECTIFS D'ICI À 2030

	Cible	2025	Avancement	ODD
SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX				
Mise à disposition des produits <i>right first time</i>				
limiter le nombre de rappels de lots à un ratio < 0,5 pour 1 000 lots commercialisés	< 0,5 pour 1 000	0,18‰	100%	 
limiter les réclamations clients à un ratio inférieur à 10 par million d'unités commercialisées	< 10 par million d'unités	5,6	100%	
Contrôles au cours du cycle de vie des produits				
limiter le taux de non conformités réglementation et codes volontaires à un ratio < 1 pour 1 000 lots commercialisés	< 1 pour 1 000	0,35‰	100%	
limiter le taux de non conformités d'étiquetage à un ratio < 1 pour 1 000 références produits	< 1 pour 1 000	0,79‰	100%	

GOUVERNANCE



Conduite des affaires [ESRS G1]

[IRO-1] Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants

Chez Virbac, la santé animale est au cœur de nos préoccupations. Cet engagement se reflète dans notre recherche constante de qualité, d'efficacité et de sécurité dans le développement, la fabrication et la commercialisation de nos produits. Il est également fondé sur nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect et de conformité à toutes les lois, réglementations et normes éthiques applicables à nos activités. Ces valeurs guident nos décisions et nos actions quotidiennes pour conduire nos affaires de manière responsable, garantissant la performance et la durabilité de notre entreprise, et la confiance de toutes nos parties prenantes – nos employés, partenaires, clients et investisseurs – avec lesquelles nous interagissons.

Éthique et Compliance

Le respect des législations, des réglementations et des normes internationales éthiques sur la conduite des affaires est une exigence fondamentale pour notre Groupe compte tenu des impacts négatifs potentiels. Le non-respect peut entraîner des sanctions financières importantes, engager la responsabilité de l'entreprise, de ses dirigeants, porter atteinte à la réputation, ou encore provoquer des relations tendues avec les partenaires et toutes nos parties prenantes. Par exemple, les manquements dans des domaines tels que la corruption, la violation des droits de l'Homme, ou les comportements anticoncurrentiels peuvent avoir de graves répercussions et mettre en cause la pérennité de l'entreprise. Favoriser une culture d'entreprise qui protège notre Groupe, ses dirigeants, ses employés et ses parties prenantes contre les violations citées est essentiel au bon fonctionnement de notre modèle d'affaires et à la pérennité de notre entreprise.

Lutte contre la corruption

La corruption a des répercussions sociales et économiques néfastes qui entravent le développement à l'échelle mondiale. Virbac applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et a instauré une culture éthique au sein de son organisation et dans ses relations externes, en visant les normes les plus élevées en matière de responsabilité et d'intégrité commerciale.

À travers notre politique anticorruption, notre code de conduite, en particulier au sein du thème "*Nous agissons avec intégrité*", notre charte partenaires business Virbac et notre politique de respect des droits humains, nous fournissons des orientations claires aux collaborateurs, aux tiers partenaires et aux tiers souhaitant entrer en relation d'affaires avec l'entreprise. Cette approche garantit le respect des lois anticorruption et promeut une culture d'éthique et d'intégrité, en adoptant une démarche par les risques.

En plus de la cartographie des risques globaux du Groupe, une cartographie spécifique des risques de corruption et trafic d'influence consolidée a été réalisée. Elle est révisée régulièrement pour nous permettre d'identifier les risques, les évaluer et les hiérarchiser pour ensuite décider d'un plan d'action, validé par le comité de direction Groupe, visant à les éviter ou, à tout le moins, à les atténuer au maximum.

L'évaluation des risques a été réalisée par rapport à un ensemble consolidé de réglementations obligatoires et volontaires comme la loi française anticorruption 2016 dite Sapin II, la loi britannique anticorruption de 2019 dite *UK Bribery Act*, la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger comme le *FCPA* américain, la directive de l'UE sur les lanceurs d'alerte, et les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

Culture d'entreprise

POLITIQUES ET PLANS D'ACTION

[GOV-1] Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

En tant qu'entreprise internationale, nous sommes conscients de nos responsabilités, notamment sur les aspects d'éthique et d'intégrité dans la conduite de nos affaires, nécessaires à la confiance, à la compétitivité, et au développement durable de nos activités. Travailler avec ou pour Virbac, c'est agir en adéquation avec des valeurs partagées et s'engager à respecter les lois et réglementations applicables dans les pays où nous sommes présents.

Pour garantir cette culture d'entreprise au sein de notre Groupe et dans notre chaîne de valeur, nous avons créé en 2021 la direction Éthique et Compliance Groupe, rattachée depuis 2023 au directeur général délégué pour adresser les sujets relevant de l'intégrité comme le programme anticorruption, ainsi que d'autres programmes structurants comme la protection des données personnelles, la conformité aux mesures de sanctions internationales et les futures réglementations comme le devoir de vigilance. En adéquation avec notre raison d'être et en tant qu'entreprise internationale investie dans une démarche responsable, la direction a développé un programme global, *Everyday compliance*, qui se traduit par des engagements clairs consultables sur notre site internet dans la section "[Éthique et Compliance](#)".

Dans le but d'un déploiement efficace du programme et dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue permettant de prendre en considération les remontées du terrain, la direction Éthique & Compliance Groupe anime et s'appuie sur un réseau au niveau régional et local de correspondants éthiques & compliance et/ou *data champions* pour le volet données personnelles à travers le monde. Il se réunit plusieurs fois par an et selon les besoins. Des comités de pilotage au niveau Groupe réunissant plusieurs fonctions (finance, juridique, achats, ressources humaines, compliance) permettent de garantir le suivi des actions à tous les niveaux de l'organisation.

Dans le cadre de la gestion des alertes, le comité d'éthique business Groupe, dont la composition est décrite dans la procédure de gestion des alertes, accessible sur notre site internet [Virbac Corporate](#), se réunit *a minima* deux fois par an pour faire un point sur les dossiers et les mesures mises en place suite aux alertes traitées, et sur demande de la direction Éthique et Compliance, agissant en tant que référent Alerte Groupe, en session *ad hoc* dans le cadre de la gestion des alertes proprement dite. La direction Éthique et Compliance rend compte au comité de direction Groupe selon une périodicité semestrielle ou sur demande en cas de besoin.

Elle rend également compte au comité d'audit une fois par an minimum, de l'avancement des programmes, des risques et des actions associés, des alertes traitées, des réalisations de l'année, et de la feuille de route pour l'année suivante (mars), ou à une fréquence plus appropriée lorsque les sujets le requièrent.

[G1-1] Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise

Le Groupe promeut une culture d'entreprise dans laquelle la conduite responsable des affaires est un des piliers essentiels.

Pour cela, la démarche de compliance et d'amélioration continue que nous appelons *Everyday compliance* a été adoptée par le Groupe pour adresser les sujets relatifs à la conduite des affaires de manière responsable et intègre. Elle repose sur trois éléments clés :

- l'exemplarité et la responsabilité de l'instance dirigeante ("*Tone at the top*") ;
- l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des risques pour permettre une prise de décision éclairée et une gestion efficace des risques existants ou émergents en lien avec le sujet concerné ;
- des actions concrètes et cohérentes à travers toutes les entités du Groupe par des mesures visant à anticiper les risques de manière claire et uniforme.

Associée à cette stratégie de gestion des risques définie, Virbac promeut une culture du *Speak up* que l'on sait essentielle. Elle encourage chaque collaborateur, partenaire ou tiers d'affaires à signaler, sans crainte de représailles, tout manquement éthique ou toute violation de la conformité dont il aurait connaissance, assurant ainsi une remontée rapide des informations critiques pour une gestion des risques par l'entreprise.

Notre stratégie de gestion des risques applicable comprend :

- des mesures préventives telles qu'un code de conduite, des politiques et procédures, des chartes et des mesures de diligence raisonnable vis-à-vis des tiers, des formations ;

- des mesures de détection incluant plusieurs canaux d'alerte y compris le canal Groupe comme notre plateforme numérique virbac.besignal.com permettant de collecter des alertes au niveau Groupe et de mener des enquêtes internes ; et des mesures de contrôles y compris des audits internes et/ou externes spécifiques ;
- des mesures de remédiation telles que des actions correctives et/ou des sanctions disciplinaires.

Nos politiques, y compris notre code de conduite, s'alignent sur les normes éthiques internationales, telles que définies par les Principes directeurs de l'OCDE et des Nations unies, la Déclaration des droits de l'Homme des Nations unies et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), tout en respectant les réglementations locales applicables.

Code de conduite

Communiqué et applicable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, accessible sur notre site internet et mis à disposition de nos partenaires, notre [code de conduite](#) développe les principes liés à nos valeurs et fonctionne comme un guide pour prendre les bonnes décisions dans la conduite de nos activités. Il décrit les normes et 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 mis 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'OIT ;
 - et deuxièmement, notre tolérance zéro concernant la corruption, le trafic d'influence et les fraudes en tout genre ainsi que le respect des conventions et législations en la matière.

Les actions et communications 2025 ont permis de :

- rappeler l'importance d'une démarche compliance continue avec notre programme global *Everyday compliance* et l'engagement réaffirmé de la direction d'une tolérance zéro, notamment en matière de corruption et de 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 anticorruption et données personnelles) validée avec notre comité de direction Groupe ;
- former les collaborateurs 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 ou de comportement inapproprié, illicite ou contraire à notre code de conduite et à risque pour nos collaborateurs, notre entreprise et nos dirigeants.

Charte Virbac partenaires business

Depuis de nombreuses années, en tant qu'entreprise œuvrant pour la santé des animaux, nous nous sommes engagés à promouvoir une culture éthique, en visant les plus hauts standards de responsabilité et d'intégrité commerciale. Dans cette optique, le choix des fournisseurs et prestataires de services va au-delà de la simple recherche de biens ou de services. Nous aspirons à établir des partenariats basés sur la confiance, avec des acteurs qui partagent et adhèrent à nos valeurs et principes éthiques.

À l'instar de notre code de conduite, véritable boussole en interne et accessible à l'externe, Virbac dispose d'une charte partenaires business destinée à partager nos valeurs et attentes avec nos partenaires actuels ou futurs.

Dans cette optique, nous intégrons cette charte, accessible sur notre site internet corporate dans la section "[Éthique et Compliance](#)", dans nos processus de sélection des partenaires, ainsi que dans le processus contractuel pour formaliser l'adhésion à ces principes.

Procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Dans le cadre de notre démarche *Everyday compliance*, nous avons voulu renforcer notre engagement en faveur de l'intégrité et de la transparence, et poursuivre ainsi nos efforts auprès de tous les collaborateurs, à agir en acteur responsable du secteur vétérinaire et mettre tout en œuvre pour mener nos activités de façon éthique et exemplaire, et ce dans tous les pays dans lesquels nous opérons.

Une des pierres angulaires de cette démarche est la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, qui fait l'objet d'une procédure spécifique de déclaration au niveau Groupe et au niveau local, pour une gestion efficace et anticipée du risque en la matière. Cette dernière s'applique à l'ensemble de nos entités et collaborateurs.

Dans le même temps, à destination de nos partenaires commerciaux, nous avons intégré dans nos processus d'appel d'offres et également dans nos contrats, l'obligation de déclarer un conflit d'intérêts, quel qu'il soit, lors des phases de sélection, de négociation ou d'exécution du contrat. À ce titre, notre plateforme d'alerte Virbac Signal est à la disposition de toutes nos parties prenantes en cas de conduite illégale ou inappropriée pouvant mettre à risque les parties prenantes ou le projet.

Dispositif d'alerte professionnelle

Ayant la volonté constante de mener nos activités avec honnêteté et intégrité, et de créer un environnement inclusif dans lequel chacun se sent en sécurité pour s'exprimer, et favoriser ainsi la prise de parole autrement dit une culture du "*Speak-up*", nous mettons un dispositif d'alerte à la disposition de nos collaborateurs et de toutes nos parties prenantes (fournisseurs, sous-traitants, clients, notamment) : virbac.besignal.com.

Toute personne avec laquelle nous interagissons dans le cadre de nos activités ayant connaissance d'une violation potentielle ou avérée au [code de conduite Virbac](#), à nos politiques, à la loi, ou à toute autre infraction grave comme la corruption, la fraude, les droits de l'Homme et les libertés fondamentales, la protection de l'environnement, peut effectuer un signalement en utilisant l'un des canaux de signalement à sa disposition comme le canal de signalement digital [Virbac Signal](#).

Nos collaborateurs peuvent effectuer un signalement directement auprès de l'un des référents Alerte Groupe chargés de recevoir et d'analyser les alertes, auprès d'un référent Alerte local si l'organisation l'a expressément désigné, ou bien utiliser directement notre plateforme de signalement. La plateforme permet le signalement anonyme si la législation l'autorise.

Cette méthode de recueil et de signalement des alertes est un moyen complémentaire, sécurisé et confidentiel qui complète les canaux existants au sein de l'entreprise et dans chaque entité, et renforce notre démarche *Everyday compliance*.

Quel que soit le moyen utilisé pour faire un signalement, toute partie prenante ayant émis un signalement de bonne foi, sans intention de nuire, dans le respect de la procédure d'alerte Groupe (publiée et accessible en seize langues sur la plateforme d'alerte) sera protégée. Les représailles directes ou indirectes de la part d'un collaborateur de l'entité ou de la part de l'entité elle-même envers une telle personne ne feront l'objet d'aucune tolérance et pourront donner lieu à des mesures disciplinaires ou à des poursuites.

Le système d'alerte professionnelle vise à collecter et identifier des comportements illicites. Les infractions font l'objet, si l'alerte est recevable, d'une enquête interne selon les modalités décrites plus en détail dans la procédure d'alerte. Ces investigations objectives sont menées par nos référents alertes, accompagnés si besoin par nos avocats externes et des experts internes soumis à la confidentialité, et formés ou sensibilisés à la gestion des alertes selon les directives et la législation en vigueur.

Le déploiement du dispositif a fait l'objet de communications internes (intranet) et externes (site internet). L'ensemble des collaborateurs a connaissance de l'existence de la plateforme d'alerte, que ce soit à travers la formation, ou bien les communications internes et externes qui sont régulièrement réalisées. Le premier volet du code de conduite Virbac est dédié à éclairer nos parties prenantes, dont nos collaborateurs, sur notre culture d'entreprise, nos attentes sur le rôle des managers et le dispositif d'alerte professionnelle.

En plus du comité de direction Groupe et de certains managers formés en 2024 sur la gestion des alertes, la direction Éthique et Compliance a poursuivi ses actions de sensibilisation et de formation sur ce sujet à une audience plus élargie comme le Comité France, et aussi des personnes identifiées comme expertes et pouvant participer aux enquêtes internes.

Formation des collaborateurs

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent une formation sur la conduite des affaires conformément au code de conduite dans le cadre de leur intégration au sein de notre Groupe. Cette formation contribue à faire connaître nos valeurs, et les comportements attendus dans le travail, vis-à-vis de chacune de nos parties prenantes. Elle est délivrée de manière digitale à travers notre plateforme de e-learning Ressources Humaines (Workday), qui en assure la traçabilité, dure environ deux heures et comprend un volet éducatif et un quiz à chacune des grandes parties de notre code de conduite pour s'assurer de la compréhension des sujets et de l'engagement de chacun à mener ses activités de manière responsable, et cela à tous les niveaux de l'organisation.

Ce module e-learning de notre code de conduite a notamment été réalisé par 100% de nos nouveaux entrants en 2025, et en 2024 par près de 80% de nos collaborateurs à travers le monde. Il adresse de manière explicite, détaillée et avec des exemples à l'appui, en lien avec les activités du Groupe, les sujets comme notre culture d'entreprise et nos valeurs, le rôle des managers, notre dispositif d'alerte, la diversité et l'inclusion, le respect sur le lieu de travail, la santé et la sécurité, la lutte contre la

corruption, la protection des données personnelles, la gestion des conflits d'intérêts, le respect de la libre concurrence, et la communication responsable.

Dans le cadre du programme de lutte contre la corruption, l'ensemble des fonctions considérées comme à risque ont bénéficié d'une formation en 2025. Cette formation a été dispensée soit via le module e-learning du code de conduite, soit sur le thème du conflit d'intérêts, complétée par une formation assurée directement par la direction Éthique et Compliance.

Ces sessions de formation ont notamment ciblé le *Global Network Team (GNT)*, qui réunit annuellement 90 personnes. Ce groupe inclut les membres du comité de direction Groupe, les directeurs de zone, les directeurs de filiales, ainsi que les directeurs des différents métiers de la société mère ayant une portée internationale. À ces formations lancées le 9 décembre, coïncidant avec la Journée internationale de lutte contre la corruption, nos directeurs de filiales et notre communauté financière ont également bénéficié de formations conduites en présentiel lors de séminaires commerciaux, tant en France qu'à l'étranger. Ces interventions ont été menées soit directement par la direction Éthique et Compliance, soit avec l'appui de nos juristes locaux (en région ou en filiale), ou encore par des cabinets d'avocats externes, comme ce fut le cas en Chine en 2024.





Formation à la lutte anticorruption	Population ciblée	Unité	2024	2025
Collaborateurs formés à la lutte anticorruption	Fonctions à risque ⁽¹⁾	%	100	100
Collaborateurs formés au code de conduite ou à un thème en lien avec l'éthique des affaires	Tous les collaborateurs incluant 100% des fonctions à risques et 85% des collaborateurs en France	%	78	75

⁽¹⁾ Fonctions à risque : la direction générale et les collaborateurs au niveau des dirigeants ainsi que les directeurs de service et cela quel que soit le territoire. Parmi les fonctions identifiées comme à risque sont notamment incluses les Affaires Réglementaires, les investissements industriels.

OBJECTIFS

Le Groupe s'est fixé un objectif ambitieux qui a été dépassé dès 2024. À noter que l'enquête *Great Place to Work (GPTW)* est réalisée tous les trois ans.

OBJECTIFS D'ICI À 2030

	Cible	2025	Avancement	ODD
GOVERNANCE				
Éthique des affaires				
Atteindre un score <i>GPTW</i> sur l'éthique dans la conduite des affaires de l'entreprise ⁽¹⁾	> 80%	n.d (2024 : 85%)	100%	   

⁽¹⁾ Enquête *Great Place to Work* réalisée tous les trois ans.

Pratiques de corruption, influence politique et *lobbying*

Chacun de nous façonne notre culture à travers ses paroles comme à travers ses actes. Notre volonté commune est de construire une culture d'entreprise favorisant la confiance en incluant toujours plus de diversité, une culture où chaque collaborateur peut exprimer ce qu'il a de meilleur. La pérennité de notre entreprise repose avant tout sur cette confiance entre nous et avec nos clients et partenaires. Pour l'installer et la faire vivre durablement, il faut faire des choix responsables. Dans ce cadre-là et pour renforcer notre démarche globale *Everyday compliance*, nous avons déployé le programme ABAC (*Anti-Bribery and Anti-Corruption*) qui vise à combattre et prévenir la corruption, les pots-de-vin et le trafic d'influence.

[G1-3] Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Prévention de la corruption et du trafic d'influence

Le programme ABAC 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.

Nos politiques et procédures

Dès 2016, nous avons formalisé les enjeux spécifiques de lutte contre la corruption notamment en déployant une politique Groupe dédiée, rédigée en dix langues, édictant notamment des conseils pratiques en la matière.

À l'occasion de la refonte de notre code de conduite en 2022, nous avons décidé de rappeler les politiques en place dans le volet "Nous agissons avec intégrité", qui décrit de manière détaillée et avec des exemples à l'appui les directives Virbac sur l'offre et la réception de cadeaux et d'hospitalités, afin de garantir qu'ils ne servent pas à influencer indûment les décisions. 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 anticorruption. La politique anticorruption est également intégrée dans le règlement intérieur, comme la législation. Nos nouveaux collaborateurs basés en filiales doivent s'engager à respecter strictement cette politique anticorruption à travers leur contrat de travail qui y renvoie expressément.

En parallèle de notre politique anticorruption Groupe, notre code de conduite rappelle également l'importance et l'enjeu de prévenir les conflits d'intérêts qui peuvent mener à des situations à risque pour le collaborateur, l'entreprise, et les parties prenantes. En 2024, nous avons développé de manière détaillée la procédure de prévention et gestion des conflits d'intérêts et nous avons déployé à l'échelle du Groupe cette procédure, associée à une vidéo explicative des concepts dans toutes les langues des pays où nous opérons.

➤ voir section "G1-1 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise".

À l'instar de notre code de conduite Virbac, véritable boussole en interne, nous disposons de la charte partenaires business destinée notamment à notre chaîne de valeur, ayant vocation à partager nos valeurs et nos attendus vis-à-vis de ses partenaires ou futurs partenaires. Dans cette optique, nous intégrons la charte partenaires business dans nos processus de sélection des partenaires et aussi dans le processus contractuel pour formaliser l'adhésion à ces principes. Elle est également publiée et accessible sur notre [site internet corporate](#).

Pour que le programme ABAC soit efficace, en plus des formations délivrées chaque année, la direction Éthique et Compliance Groupe, ainsi que les relais en filiale ou en région, comme nos équipes juridique, ressources humaines, ou finance, profitent de toutes les occasions pour sensibiliser nos collaborateurs sur cet enjeu majeur. Par exemple, à l'occasion de séminaires des opérationnels, ou lors de la réalisation, révision des cartographies des risques de corruption et trafic d'influence. Dans ce cadre là, la session démarre toujours par un rappel des concepts, des politiques, procédures et dispositif d'alerte en place avant de démarrer sur l'exercice de la cartographie. 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, Vietnam par exemple).

Détection de la corruption et du trafic d'influence

Nous avons mis en place des contrôles comptables et financiers rigoureux pour prévenir et détecter toute anomalie qui pourrait être liée à des actes de corruption ou de trafic d'influence. En plus de mesures et procédures organisationnelles pour maintenir une surveillance constante des dépenses de l'entreprise, notre système d'approbation en place permet d'assurer le contrôle de premier et second niveaux de l'entreprise.

La direction Audit Interne Groupe intègre par ailleurs dans sa revue des contrôles spécifiques sur le volet anticorruption en procédant à des vérifications par échantillonnage sur les cadeaux et invitations, et en vérifiant l'existence des politiques et des procédures applicables au niveau Groupe dans la filiale auditée.

L'objectif de ces mesures étant de prévenir les risques d'une part, et d'autre part de permettre de détecter des risques ou des non-conformités s'il y a lieu, afin de prendre les mesures adéquates dans un but d'amélioration continue du programme ABAC. Cela garantit non seulement que chaque transaction est conforme à nos principes, mais contribue également à créer un environnement de responsabilité et de transparence nécessaire pour un groupe coté en bourse de la dimension de Virbac.

Par ailleurs, notre dispositif d'alerte permet à nos parties prenantes de faire remonter toute violation ou potentielle violation à notre politique anticorruption et en cas de conflit d'intérêts. Toutes les allégations, les incidents, ou actions sur ce sujet majeur pour l'entreprise font l'objet d'une prise en main rapide par la direction Éthique et Compliance, référent alerte spécifique sur cette nature d'incident, pour en assurer le traitement en conformité avec la procédure de traitement de l'alerte telle que publiée sur notre plateforme digitale Groupe.

► voir section "G1-1 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise".

[G1-4] Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin

Virbac ne fait l'objet d'aucune procédure judiciaire en matière de corruption intentée contre notre Groupe ou l'un de nos collaborateurs. À ce jour, nous n'avons identifié aucun impact ou incident réel de corruption et trafic d'influence auxquels nous sommes directement liés par une relation commerciale dans notre chaîne de valeur.

Après investigation des alertes, et en particulier celles en lien avec des allégations de conflits d'intérêts, aucune de ces alertes ne concernait la corruption ou le trafic d'influence.

Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	Unité	2024	2025
Condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	nombre	0	0
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	€	0	0

Gestion des relations avec les fournisseurs et prévention des retards de paiement

POLITIQUES

[G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs

La relation avec nos fournisseurs s'inscrit dans la 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 partenaires business, questionnaires d'évaluation intégrant les critères RSE, audits ciblés, 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-cadres intègrent le respect de ces normes. En 2025, notre processus d'évaluation réalisé auprès des nouveaux fournisseurs n'a pas identifié de risques en la matière. Si nous devons identifier un fournisseur en écart, nous lui imposerions de se mettre en conformité sous peine de résilier son contrat.

PERFORMANCES LIÉES À LA RELATION FOURNISSEUR ET À LA PRÉVENTION DES RETARDS DE PAIEMENT

[G1-6] Pratiques en matière de paiement

Le délai moyen de paiement des fournisseurs du Groupe est de 27 jours, soit un jour de plus que le délai standard moyen qui est de 26 jours. Cependant, nous observons des disparités significatives entre les filiales compte tenu des pratiques de paiement locales.

À titre illustratif, en Inde les paiements sont comptants, tandis qu'en Asie du Sud-Est, comme la Corée du Sud, Taiwan ou encore le Japon, les conditions sont négociées en moyenne à 50 jours.

Les écarts constatés entre le délai de paiement contractuel et le délai de paiement effectif sont consécutifs à la bonne application de la règle Groupe s'agissant du paiement des factures fournisseurs. En effet, nous conditionnons le paiement à la validation de la parfaite réception des biens et services commandés.

Nous constatons une progression globale favorable avec 66% de paiements alignés sur les délais standards en 2025 contre 63% en 2024.

À noter que ces indicateurs intègrent les sociétés du groupe Sasaeah (Sasaeah Holdings Co., Ltd. (Japon), Sasaeah Pharmaceutical Co., Ltd. (Japon), Fujita Pharmaceutical Co., Ltd. (Japon), Kyoto Biken Laboratories, Inc. (Japon) et Kyoto Biken Hanoi Laboratories, Co Ltd (Vietnam)).

Les sociétés dont l'activité de holding ne s'accompagne d'aucune opération significative sont toutefois exclues, à savoir Virbac Chile SpA, Virbac Patagonia Ltda, Holding Salud Animal SA, Farquimica SpA, Centrovét Inc, et Centrovét Argentina.

Pratiques en matière de paiements fournisseurs	Unité	2024	2025
Délai de paiement standard moyen des factures	jours	26	26
Délai de paiement moyen des factures	jours	28	27
Pourcentage de paiements alignés sur les délais standards	%	63	66
Nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	nombre	0	0

Nombre moyen de jours pour payer une facture : nombre moyen de jours nécessaires à Virbac pour régler une facture à partir de la date de facturation (lorsque le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé) jusqu'à ce que la facture ait été réglée.

Pourcentage de paiements alignés avec les délais de paiement standard : comprend toutes les transactions dont le délai de cycle de facturation est égal ou inférieur aux délais de paiement spécifiés, divisé par le nombre total de transactions.

Bien-être animal

POLITIQUES ET PLANS D'ACTION

Les parties prenantes de Virbac (clients, vétérinaires, éleveurs, collaborateurs, etc.) sont 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 contrôle, 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, etc. 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 les animaux portent sur :

- la protection de l'Animal : vérification de la sécurité du produit (non-toxicité, pas d'incidence sur la reproduction, non cancérigène, etc.) et de son efficacité thérapeutique ou préventive pour 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 et 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 praticiens.

GOVERNANCE

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, de plans d'action et de 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

Les différentes initiatives (échanges 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*, etc.) continuent à porter leurs fruits ; elles ont permis de nous engager sur l'objectif de limiter l'utilisation des animaux en contrôle qualité.

Pour les études pour lesquelles le recours aux animaux est scientifiquement et réglementairement indispensable, Virbac a mis en place un dispositif strict :

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 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.

GOVERNANCE

Bien être animal

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 mathématiques.

- 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.

Principales actions mises en oeuvre

Processus de contrôle des études sur animaux

- Des comités d'éthique sont mis en place dans toutes les zones où des études sur animaux peuvent être conduites même si la réglementation locale ne l'exige pas. Ils sont tous régis par les mêmes principes de déontologie (indépendance, impartialité, absence de conflit d'intérêts) et de fonctionnement (catégories de membres imposées, évaluation éthique des études, délibération, vote, etc.) ; 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.

Promotion des méthodes alternatives

Virbac place le développement et l'intégration des méthodes alternatives au cœur de sa stratégie.

Pour concrétiser cet engagement fort, une *Task Force* 3R/méthodes alternatives transverse a été instituée. Soutenue activement par la direction Groupe, cette *Task Force* réunit des experts de tous les services concernés.

Missions principales :

- identifier des solutions de remplacement pour les produits en développement et pour les tests de contrôle qualité (ex : tests de libération des vaccins) ;
- lorsque le recours aux animaux est scientifiquement et réglementairement indispensable, la *Task Force* participe également à la promotion de mesures de réduction et de raffinement ;
- assurer une veille technologique et réglementaire constante pour capter les meilleures pratiques et innovations.

Résultats :

- en 2025, près de 200 heures ont été spécifiquement dédiées aux travaux de cette *Task Force* ;
- de plus, un total d'environ 10 000 heures a été consacré, tous services confondus, au développement des méthodes alternatives elles-mêmes ;
- résultat concret : l'un des livrables majeurs a été la proposition et l'adoption par la direction de sept projets visant à remplacer l'usage animal par des méthodes alternatives innovantes en 2024. L'année 2025 a permis de confirmer l'avancement de ces sept projets de méthodes alternatives validés par la direction l'année précédente, assurant ainsi la transition progressive vers leur phase opérationnelle.

PERFORMANCES LIÉES AU BIEN-ÊTRE ANIMAL

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 2025, 28 chiens et un chat ont pu être proposés à l'adoption.

Adoptions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total général
Chiens	135	183	56	68	50	83	66	54	44	16	50	27	28	860
Chats	62	45	1	19	7	6	12	65	18	4	11	7	1	258
TOTAL	197	228	57	87	57	89	78	119	62	20	61	34	29	1 118

Indicateurs de performance	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre d'animaux utilisés pour des études R&D ⁽¹⁾	5 772	6 093	4 764	6 403	4 638
Nombre d'animaux utilisés pour des contrôles qualité ⁽¹⁾	20 107	20 458	24 333	20 425	19 138

(1) Données issues des unités animales du Groupe.

Conjoncturellement certains projets étant entrés dans une phase de développement nécessitant moins d'animaux, le nombre utilisé dans les études R&D a diminué de 38% en 2025 par rapport à 2024.

Le nombre d'animaux en contrôle qualité, toutes espèces confondues et à périmètre constant, hors activité aquaculture du Chili non comptabilisée, est en diminution par rapport à 2024 (-6%), soulignant l'engagement de Virbac dans la diminution du nombre d'animaux en contrôle qualité.

ANNEXES



TABLE 1 : Liste des exigences de publication

Exigences de publication	Page
ESRS 2 - Informations générales	
[BP-1] Base générale	36
[BP-2] Circonstances particulières	37
[GOV-1] Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	18-19
[GOV-2] Informations transmises	19
[GOV-3] Intégration des résultats	19
[GOV-4] Déclaration sur la diligence raisonnable	20
[GOV-5] Gestion des risques	20
[SBM-1] Stratégie	15
[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes	21-23
[SBM-3] Impacts, risques et opportunités	25-33
[IRO-1] Matérialité et diligence raisonnable	24-25
ESRS E1 - Changement climatique	
[GOV-3] Systèmes d'incitation	39
[SBM-3] Résilience de la stratégie et du modèle d'entreprise	42
[IRO-1] Processus d'évaluation des Impacts, des risques et des opportunités liés au climat	39-41
[E1-1] Plan de transition	42-43
[E1-2] Politiques d'atténuation et d'adaptation	43-44
[E1-3] Actions et ressources	44-45
[E1-4] Cibles liées à l'atténuation des effets du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	45-46
[E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique	46-48
[E1-6] Émissions brutes de GES des <i>scopes</i> 1, 2, 3 et émissions totales de GES	48-52
[E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	52
[E1-8] Tarification interne du carbone	52
ESRS E2 - Pollution	
[IRO-1] Évaluation de l'importance relative	53
[E2-1] Politiques	53
[E2-2] Actions et ressources	53
[E2-3] Objectifs	54
[E2-4] Pollution de l'eau	54
[E2-5] Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	54
ESRS E3 - Ressources hydriques et marines	
[IRO-1] Impacts, risques et opportunités matériels liés aux ressources hydriques et marines	55
[E3-1] Politiques	55
[E3-2] Actions et ressources	55
[E3-3] Objectifs	55

ANNEXES

TABLE 1 : Liste des exigences de publication

[E3-4] Consommation d'eau	56
ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes	
[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	57
[IRO-1] Évaluation de l'importance relative	57
[E4-1] Plan de transition	57
[E4-2] Politiques	57
[E4-3] Actions et ressources	57
[E4-4] Objectifs	57
[E4-5] Indicateurs d'impact concernant l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	58
ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	
[IRO-1] Évaluation de matérialité	59
[E5-1] Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	59
[E5-2] Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	59-61
[E5-3] Objectifs	61
[E5-4] Flux de ressources, y compris les emballages	61
[E5-5] Déchets	62
ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise	
[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes	73
[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	73
[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise	73, 76, 83
[S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	84
[S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	84
[S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	74-75, 77-82, 83, 84
[S1-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	85
[S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise	86-90
[S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social	90-91
[S1-9] Indicateurs de diversité	91-93
[S1-10] Salaires décents	94
[S1-12] Personnes handicapées	94-95
[S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité	95
[S1-16] Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	95-96
[S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme	96-97
ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur	
[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes	98
[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	98
[S2-1] Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	98
[S2-2] Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	98

TABLE 1 : Liste des exigences de publication

[S2-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	98
[S2-4] Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	99
[S2-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	99
ESRS S3 – Communautés affectées	
[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes	100
[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	100
[S3-1] Politiques relatives aux communautés affectées	100
[S3-2] Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts	100
[S3-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	100
[S3-4] Actions concernant les incidences importantes sur les communautés touchées, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les communautés touchées, et efficacité de ces actions	100-102
[S3-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	102
ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	
[SBM-2] Intérêts et points de vue des parties prenantes	103
[SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	103
[S4-1] Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	103-104
[S4-2] Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	104
[S4-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	104
[S4-4] Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	105-107
[S4-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	107
ESRS G1 – Conduites des affaires	
[IRO-1] Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	109
[GOV-1] Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	110
[G1-1] Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	110-113
[G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs	116
[G1-3] Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	114-115
[G1-4] Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	115
[G1-6] Pratiques en matière de paiement	116

Rapport de certification des informations consolidées en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 du groupe Virbac, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025

À l'Assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes en charge de la vérification des informations en matière de durabilité. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans la section "Rapport de durabilité 2025" du rapport sur la gestion du Groupe.

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L233-28-4 du code de commerce, Virbac est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport sur la gestion du Groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité de Virbac sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L821-54 du code précité notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après *ESRS* pour European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par Virbac pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section "Rapport de durabilité 2025" du rapport sur la gestion du Groupe avec les dispositions de l'article L233-28-4 du code de commerce, y compris avec les *ESRS* ;
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit "Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852".

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées et les conclusions que nous en avons tirées.

À l'appui de ces conclusions, nous présentons, dans l'annexe jointe au présent rapport, les éléments sur lesquels nous avons porté une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

LIMITES DE NOTRE MISSION

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Virbac, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des *ESRS* sur la pertinence des choix opérés par Virbac en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du Groupe.

Cette mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Elle ne porte pas non plus sur le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires relatives au plan de vigilance publié en application de l'article L225-102-1 du code de commerce.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport de gestion du Groupe.

CONFORMITÉ AUX EXIGENCES DÉCOULANT DES NORMES *ESRS* DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR VIRBAC POUR DÉTERMINER LES INFORMATIONS PUBLIÉES, QUI INCLUENT L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE PRÉVUE AU SIXIÈME ALINÉA DE L'ARTICLE L2312-17 DU CODE DU TRAVAIL

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Virbac, incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L2312-17 du code du travail, lui a permis, conformément aux *ESRS*, d'identifier et d'évaluer ses Impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces Impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans la section "Rapport de durabilité 2025" du rapport sur la gestion du Groupe ;
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux *ESRS*.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du Comité social et économique.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Virbac avec les *ESRS*.

Concernant la consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa ou dernier alinéa de l'article L2312-17 du Code du travail, nos vérifications ont permis de confirmer que ce dernier a été consulté sur les informations en matière de durabilité le 22 septembre 2025 (voir le paragraphe "Intégration des enjeux de responsabilité d'entreprise dans la relation avec les parties prenantes" du rapport de durabilité 2025).

Cette obligation a été respectée.

CONFORMITÉ DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ INCLUSES DANS LA SECTION "RAPPORT DE DURABILITÉ 2025" DU RAPPORT SUR LA GESTION DU GROUPE AVEC LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L233-28-4 DU CODE DE COMMERCE, Y COMPRIS AVEC LES *ESRS*

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux *ESRS* :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section "Rapport de durabilité 2025" du rapport sur la gestion du Groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Virbac relativement à ces informations est approprié ;
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section "Rapport de durabilité 2025" du rapport sur la gestion du Groupe, avec les dispositions de l'article L233-28-4 du code de commerce, y compris avec les *ESRS*.

RESPECT DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Virbac pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Fait à Niort, le 5 mars 2026
LE COMMISSAIRE AUX COMPTES

Groupe Y Audit

Lionel Escaffre

Associé directeur du département Durabilité

CONFORMITÉ AUX NORMES *ESRS* DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR VIRBAC POUR DÉTERMINER LES INFORMATIONS PUBLIÉES, ET RESPECT DE L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE PRÉVUE AU SIXIÈME ALINÉA DE L'ARTICLE L2312-17 DU CODE DU TRAVAIL

ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont présentées dans la section "Intérêts et points de vue des parties prenantes" du rapport de durabilité 2025. Nos diligences ont notamment consisté à :

- mener des entretiens avec la direction RSE et examiner la documentation disponible ;
- actualiser nos connaissances par rapport aux travaux menés lors de l'exercice précédent et nous assurer qu'il n'y ait pas eu de nouvelles parties prenantes à intégrer dans l'analyse ou des évolutions dans les modalités de dialogue avec ces dernières.

Concernant l'identification des Impacts, risques et opportunités

Les informations relatives à l'identification des Impacts, risques et opportunités sont mentionnées dans le rapport de durabilité de Virbac dans la section "Identification des IRO et méthodologie de la double matérialité".

La description est conforme au processus mis en œuvre par Virbac concernant l'identification des Impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités, réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des "Exigences d'application" de la norme *ESRS* 1. Cette démarche d'analyse est complémentaire au dialogue mis en œuvre avec les parties prenantes.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- étudier les évolutions du périmètre de consolidation ;
- actualiser nos connaissances par rapport aux travaux menés lors de l'exercice précédent et nous assurer qu'il n'y ait pas eu, à la suite de l'évolution du périmètre de consolidation, de nouveaux Impacts, risques et opportunités à intégrer dans l'analyse de double matérialité.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées dans le rapport de durabilité de Virbac, section "Identification des IRO et méthodologie de la double matérialité".

Nous avons déterminé, par le biais d'entretiens avec la direction RSE et analyse de la documentation à notre disposition, s'il y avait eu des évolutions dans le processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par Virbac par rapport à l'exercice précédent.

CONFORMITÉ DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ INCLUSES DANS LA SECTION "RAPPORT DE DURABILITÉ 2025" DU RAPPORT SUR LA GESTION DU GROUPE AVEC LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L233-28-4 DU CODE DE COMMERCE, Y COMPRIS AVEC LES *ESRS*

Informations fournies en application des normes relatives aux exigences générales et aux informations générales à publier (*ESRS* 1 et *ESRS* 2)

Les informations relatives aux exigences générales et informations générales à publier sont mentionnées dans le rapport de durabilité de Virbac dans la section "Vue d'ensemble de l'entité, gouvernance et stratégie".

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux *ESRS* :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section dédiée du rapport sur la gestion du Groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Virbac relativement à ces informations est approprié.

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

S'agissant de la norme *ESRS E1* relative au changement climatique, dont les informations sont fournies dans la section "Changement climatique" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier la conformité des informations présentées dans les parties "Plan de transition" et "Politiques d'atténuation et d'adaptation", notamment à travers l'examen du plan de transition et la vérification des éléments relatifs aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- nous avons mené des vérifications quant à l'exactitude des données relatives au calcul des trois *scopes* du *GHG Protocol* ;
- nous avons également examiné les informations relatives à l'adaptation au changement climatique, et en particulier les informations propres aux risques physiques climatiques ainsi que l'analyse des risques associée ;
- enfin, la section "Consommation d'énergie et mix énergétique" a fait l'objet de travaux spécifiques, notamment sur les indicateurs portant sur la consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles, du charbon et la production d'énergie renouvelable.

Nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens avec la direction RSE et les responsables HSE des sites industriels de Virbac Mexico et Virbac Chile ;
- prendre connaissance de la documentation liée à l'analyse des risques physiques climatiques et du plan de transition ;
- évaluer la cohérence et l'exactitude des informations publiées dans le rapport de durabilité avec la documentation interne ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des données publiées, notamment grâce à un échantillonnage auprès des filiales française, chilienne, mexicaine et espagnole ;
- évaluer l'exactitude des données de calcul des émissions de gaz à effet de serre et vérifier la cohérence des méthodologies employées, des facteurs d'émissions utilisés et des hypothèses retenues.

S'agissant de la norme *ESRS E2* relative à la pollution, dont les informations sont fournies dans la section "Pollution" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier la conformité des informations présentées dans le paragraphe "Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes", notamment à travers la revue des indicateurs relatifs au tonnage de ces substances ;
- examiner les méthodes de collecte des données ainsi que les processus de consolidation, afin d'évaluer leur fiabilité et leur exhaustivité dans la représentation des impacts environnementaux des polluants.

Nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens auprès des filiales française, chilienne et mexicaine ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en œuvre pour assurer la fiabilité des informations publiées ;
- procéder à l'inspection approfondie de l'ensemble des documents mis à notre disposition, incluant des rapports internes, des données techniques et des supports de traçabilité ;
- évaluer la cohérence des informations publiées avec la documentation interne, et le cas échéant, effectuer un examen ciblé auprès de certaines filiales afin de valider la représentativité et la fiabilité des données consolidées.

S'agissant de la norme *ESRS E3* relative aux ressources hydriques et marines, dont les informations sont fournies dans la section "Ressources hydriques et marines" du rapport de durabilité 2025 :

- nous avons procédé à l'examen de la pertinence et de la conformité des informations figurant dans les paragraphes présentés dans la section "Ressources hydriques et marines" et notamment la manière avec laquelle Virbac adresse les sujets de prévention et de réduction de la pollution des eaux.

Nos diligences ont consisté à :

- réaliser des entretiens avec les responsables HSE des sites industriels de Virbac SA, Virbac Mexico et Virbac Chile, afin d'examiner en détail les politiques et actions mises en place sur les sujets de protection de l'eau ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par Virbac visant à la conformité des informations publiées ;
- procéder à l'inspection de la documentation mise à notre disposition ;
- évaluer la cohérence des informations publiées avec la documentation interne.

S'agissant de la norme *ESRS E5* relative à l'utilisation des ressources et l'économie circulaire, dont les informations sont fournies dans la section "Utilisation des ressources et économie circulaire" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier les informations présentées dans le paragraphe "Flux de ressources, y compris les emballages", et notamment les indicateurs relatifs aux déchets non recyclés et à la part de contenu recyclable des emballages des produits.

Nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens avec la direction RSE et les responsables HSE des sites industriels audités ;
- prendre connaissance et inspecter la documentation mise à notre disposition ;
- évaluer la pertinence des méthodologies de calcul utilisées et vérifier la fiabilité des résultats publiés ;
- analyser la cohérence des informations publiées avec la documentation interne. Le cas échéant, nous avons pu procéder à un examen spécifique sur certaines filiales.

Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1 à S4)

S'agissant de la norme *ESRS S1* relative au personnel de l'entreprise, dont les informations sont fournies dans la section "Effectifs de l'entreprise" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier la conformité des informations présentées dans la partie "Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations", notamment les mécanismes de traitement des griefs et des plaintes ;
- nous avons examiné la section "Objectifs liés à sa propre main-d'œuvre", en vérifiant en particulier l'implication du personnel et de ses représentants dans la définition de ces objectifs ;
- des travaux spécifiques ont été menés sur les caractéristiques des salariés, notamment sur le taux de rotation des effectifs et les méthodologies de calcul associées ;
- nous avons également revu les indicateurs de diversité, en particulier la répartition des effectifs par âge et la proportion femmes-hommes au sein du top management, et nous nous sommes attachés à vérifier la définition retenue pour la haute direction ;
- les indicateurs relatifs à la santé et à la sécurité du personnel ont également fait l'objet de vérifications ;
- par ailleurs, la partie relative aux indicateurs de rémunération a fait l'objet de nos travaux, en particulier la revue du ratio de rémunération totale annuelle ;
- enfin, nous avons contrôlé la conformité des informations figurant dans la section "Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme", en particulier le nombre de problèmes et d'incidents graves relatifs aux droits humains concernant le personnel de l'entreprise.

Nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens avec la direction RSE, la direction des Ressources Humaines, la direction Éthique et Compliance et le département de Contrôle de gestion sociale Groupe. Nous avons également échangé avec la direction des Ressources Humaines du site de Virbac Corporation et les responsables HSE des sites de Virbac Mexico et Virbac Chile ;
- prendre connaissance des procédures de collecte et de contrôle interne des données au niveau consolidé ;
- mettre en œuvre des procédures analytiques afin de nous assurer de l'exactitude des informations ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des calculs servant à produire cette information ;
- inspecter la documentation et les éléments de preuve, le cas échéant par le biais de sondages.

S'agissant de la norme *ESRS S2* relative aux travailleurs de la chaîne de valeur, dont les informations sont fournies dans la section "Travailleurs de la chaîne de valeur" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier la conformité des informations publiées dans le paragraphe "Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur", notamment en ce qui concerne la politique relative aux droits humains et la mise en place d'un code de conduite adressé aux fournisseurs.

Nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens avec la direction RSE et la direction Éthique et Compliance ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par Virbac visant à la conformité des informations publiées ;
- procéder à l'inspection de la documentation mise à notre disposition.

S'agissant de la norme *ESRS S3* relative aux communautés affectées, dont les informations sont fournies dans la section "Communautés affectées" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à contrôler la cohérence des informations publiées dans le paragraphe "Politiques relatives aux communautés affectées", en nous assurant de leur alignement avec les engagements en matière de droits humains.

ANNEXES

Rapport de certification des informations en matière de durabilité

Nos diligences ont consisté à :

- prendre connaissance des procédures internes de gestion des risques liés aux droits humains, ainsi que des dispositifs de contrôle et de suivi associés ;
- procéder à l'inspection de la documentation mise à notre disposition, incluant les chartes, codes de conduite, rapports d'audit et supports de communication ;
- évaluer la cohérence des informations publiées avec les engagements formalisés.

S'agissant de la norme *ESRS S4* relative aux consommateurs et utilisateurs finaux, dont les informations sont fournies dans la section "Consommateurs et utilisateurs finaux" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier la conformité des données figurant dans la partie relative aux "Consommateurs et utilisateurs finaux" ;
- nous avons également réalisé des travaux afin de valider l'exactitude des informations publiées, particulièrement celles relatives à l'engagement "Garantir une utilisation transparente et sécurisée des données personnelles".

Nos diligences ont notamment consisté à :

- procéder à l'inspection de la documentation mise à notre disposition ;
- conduire des entretiens avec la direction RSE et le RSSI ;
- collecter des documents illustrant les actions menées par l'entité au profit de ses consommateurs et utilisateurs finaux ;
- corroborer l'exactitude des informations publiées par l'examen de pièces justificatives.

Informations fournies en application de la norme relative à la conduite des affaires (*ESRS G1*)

S'agissant de la norme *ESRS G1* relative à la conduite des affaires, dont les informations sont fournies dans la section "Conduite des affaires" du rapport de durabilité 2025 :

- nous nous sommes attachés à vérifier la conformité des informations présentées dans la partie "Culture d'entreprise" et notamment le rôle des instances dirigeantes, de management et de supervision dans la conduite des affaires ;
- nous avons également examiné les informations présentées dans la section "Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin", et en particulier les indicateurs relatifs au montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption ;
- enfin, la partie relative aux "Pratiques en matière de paiement" a fait l'objet de travaux spécifiques, notamment sur les indicateurs portant sur le pourcentage de paiements alignés sur les délais standards et le nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement.

Nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens avec la direction RSE, la direction Éthique et Compliance, la direction des Ressources Humaines et la direction Financière ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par Virbac visant à la conformité des informations publiées ;
- procéder à l'inspection de la documentation mise à notre disposition ;
- évaluer la cohérence des informations publiées avec la documentation interne. Le cas échéant, nous avons pu procéder à un examen spécifique sur certaines filiales.

RESPECT DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852

Concernant le caractère éligible des activités

Une information concernant l'éligibilité des activités figure dans le rapport de durabilité 2025. Au sein de la section "Alignement sur la taxonomie verte européenne" est présenté, pour chaque indicateur clé de performance, un paragraphe spécifique à l'analyse d'éligibilité.

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment :

- apprécié que les activités économiques que l'entité a déterminées comme éligibles figurent dans la liste des activités qui peuvent être considérées comme contribuant à un objectif environnemental et répondent aux critères du référentiel taxonomie ;
- apprécié que les informations fournies au titre de ces activités répondent aux conditions posées par le référentiel taxonomie, y compris dans le format de présentation de ces activités.

Concernant le caractère aligné des activités éligibles

Une information concernant l'alignement des activités figure dans le rapport de durabilité 2025. Au sein de la section "Alignement sur la taxonomie verte européenne" est présenté, pour chaque indicateur clé de performance, un paragraphe spécifique à l'analyse d'alignement.

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment :

- apprécié le travail d'analyse effectué par l'entité concernant la contribution substantielle des activités à un ou plusieurs objectifs environnementaux. Nous avons notamment pu constater que Virbac était dans l'impossibilité de conclure à l'alignement de ses activités avec le référentiel taxonomie, du fait de la complexité des formulations des produits intégrés dans l'analyse ;
- apprécié le travail effectué par l'entité afin de déterminer si des activités éligibles à la taxonomie causent un préjudice important à un ou plusieurs objectifs environnementaux. Sur ce point, nous avons pu constater que des travaux avaient été engagés par Virbac afin de répondre aux critères relatifs à la pollution et à l'adaptation au changement climatique, mais que ces travaux devaient être poursuivis afin de pouvoir considérer que les activités en question ne causent aucun préjudice important aux objectifs environnementaux susmentionnés ;
- apprécié le cadre d'analyse permettant de conclure que les activités économiques qui peuvent être considérées comme contribuant à un objectif environnemental respectent les garanties minimales. Cette circonstance repose sur l'alignement de la politique Droits Humains de Virbac avec les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 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.

Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent

Les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent figurent dans le rapport de durabilité 2025, section "Alignement sur la taxonomie verte européenne".

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment :

- apprécié les rapprochements réalisés par l'entité avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financiers et/ou avec les données de gestion elles-mêmes rapprochées de la comptabilité ;
- vérifié le correct calcul arithmétique des indicateurs.
- réalisé un échantillonnage afin d'apprécier la concordance des informations relatives à l'examen de l'alignement de l'indicateur relatif aux *CapEx* avec la facturation.



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
finances@virbac.com

Direction de la Communication
communication@virbac.com

Société anonyme au capital de 10 488 325 €
1^{ère} avenue 2065 m LID - 06516 Carros cedex - France - 417 350 311 RCS Grasse

Conception et réalisation : direction de la Communication - Photos : Getty Images - Adobe Stock ©2026 Groupe Virbac - Tous droits réservés.

Shaping the future
of animal health

Virbac