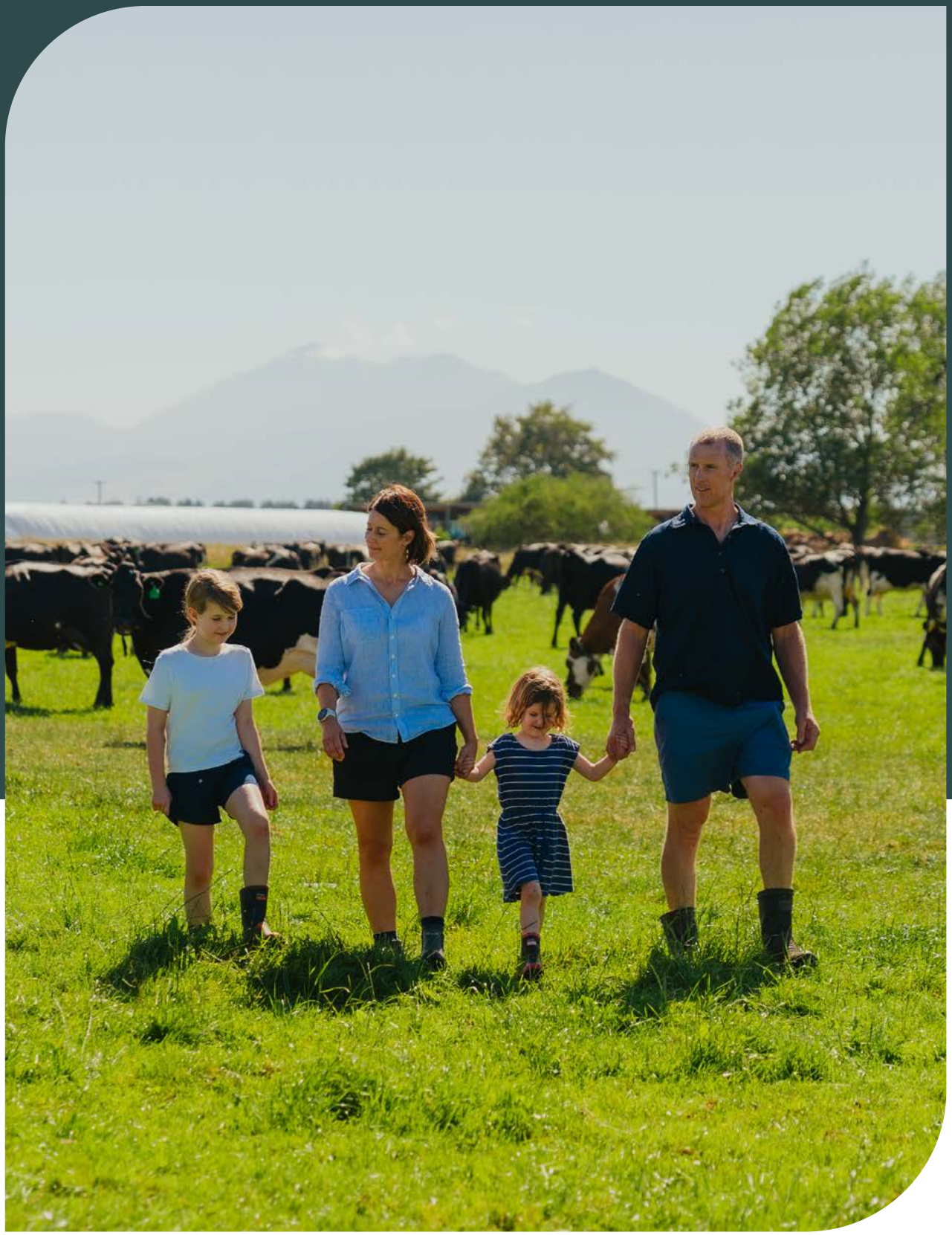
Virbac

2024 RAPPORT DE DURABILITÉ

INTRODUCTION



MESSAGE DE HABIB RAMDANI,
DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM, GROUPE VIRBAC

Notre engagement pour un développement durable et responsable

Choisir la pérennité est une évidence pour nous. Fondée il y a près de 60 ans par un vétérinaire, notre entreprise familiale s'est construite sur des valeurs humaines fortes et une vision à long terme. Une culture d'entreprise qui, aujourd'hui encore, continue de guider nos actions. Notre engagement pour un développement durable s'inscrit pleinement dans cette vision et nous savons que la performance économique et le respect de l'environnement vont de pair, une conviction de plus en plus partagée par l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre mission : la santé animale au cœur du concept *One Health*

Créer, fabriquer et vendre des solutions de santé pour les animaux nous place au cœur de l'écosystème *One Health*. Reconnue scientifiquement, cette approche confirme que la santé de tous les êtres vivants sur Terre est étroitement liée. Nos clients - vétérinaires, éleveurs et propriétaires d'animaux - sont de plus en plus sensibles à leur impact sur l'environnement et la santé humaine. Nous engageons donc activement nos activités dans cette voie.

Ancrés localement, présents mondialement

Profondément enracinés sur la Côte d'Azur (France), nous sommes fiers de contribuer au dynamisme de notre territoire d'origine. Avec la croissance de nos effectifs et de nos investissements, notre responsabilité sociale et environnementale grandit. En parallèle, nous sommes devenus une entreprise globale, réalisant plus de 88% de notre chiffre d'affaires hors de France, avec des filiales sur tous les continents. Partout où nous opérons, nous veillons à respecter nos principes fondamentaux en matière économique, sociale et environnementale.

Nos engagements sociaux : un héritage plus que jamais d'actualité

Le respect de l'homme était une valeur clé pour notre fondateur. Dialogue social, politique de rémunération équitable, couverture sociale favorable, confiance et attention portée à chaque collaborateur : autant de valeurs historiques que nous préservons et enrichissons au quotidien.

Nos engagements environnementaux : une démarche d'amélioration continue

Notre activité exige déjà de hautes exigences de qualité, notamment le respect des Bonnes pratiques de fabrication et de laboratoire. Mais nous allons plus loin. Depuis plusieurs années, nous avons mis en place une démarche d'amélioration continue pour réduire nos déchets et optimiser nos consommations de ressources. La recherche d'économies d'énergie et le respect de l'environnement sont systématiquement intégrés dans nos décisions clés, qu'il s'agisse d'investissements, de transports ou de conception de produits.

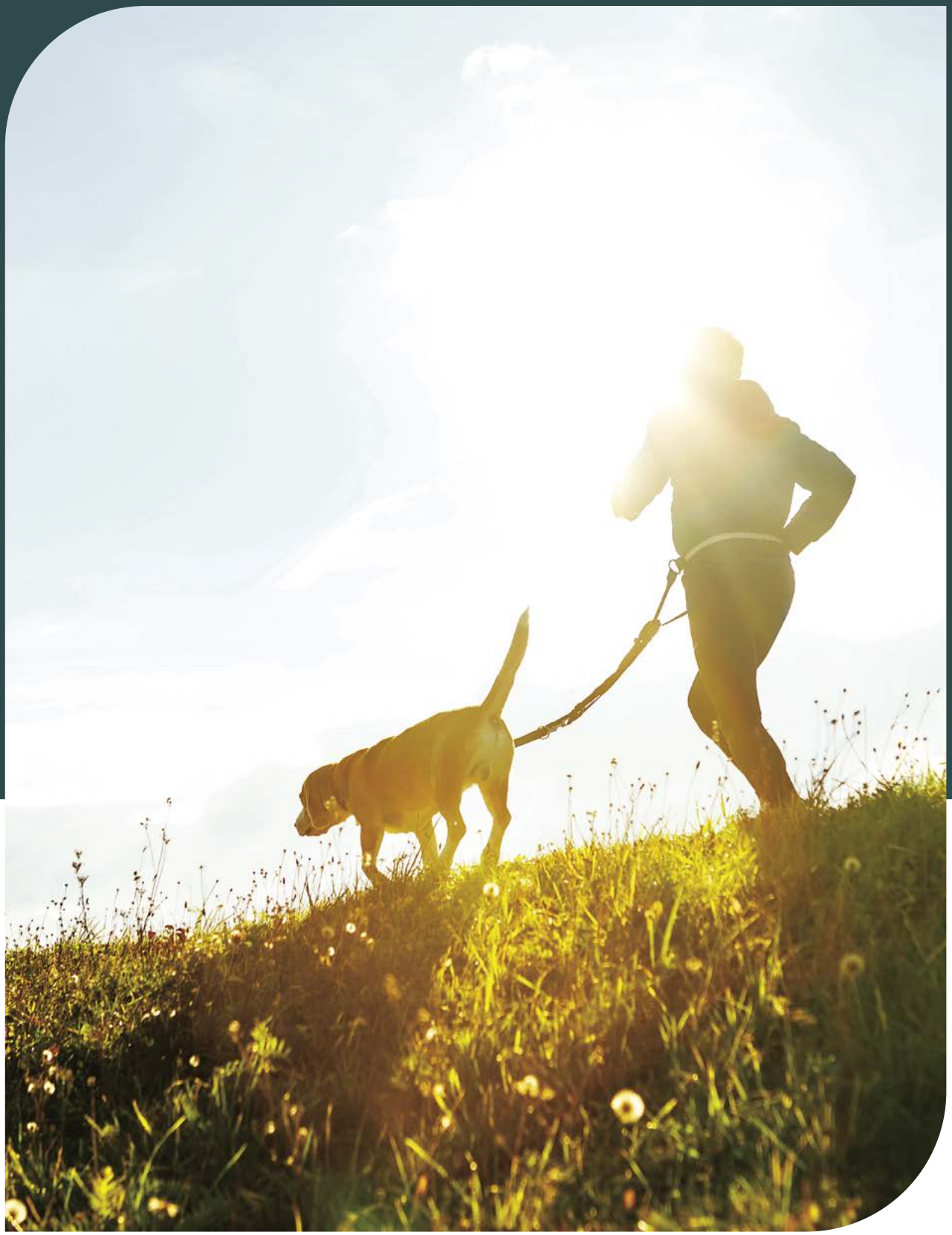
Nos engagements économiques : une croissance durable et responsable

Notre objectif est de poursuivre la croissance régulière et rentable du Groupe. Ce développement s'appuie en priorité sur une croissance organique solide, nourrie par l'innovation et la qualité de nos relations clients. Nous complétons cette croissance par des acquisitions ciblées, en maintenant un niveau d'endettement raisonnable. Nous collaborons pour cela avec des partenaires performants, fiables et éthiques qui partagent nos valeurs.

Une gouvernance transparente

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

INFORMATIONS GÉNÉRALES



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 124 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
183 M€ d'achats

SOUS-TRAITANCE & ACHATS DE PRODUITS FINIS

Près de 220 fournisseurs
232 M€ d'achats

ACHATS AUTRES PRESTATIONS

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

Plus de 8 000 fournisseurs
250 M€ d'achats

INVESTISSEMENTS
(HORS ACQUISITIONS)

Corporels (bâtiments, équipements... inclus droits d'utilisation) **90 M€**

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

NOS OPÉRATIONS

NOS EMPLOYÉS

6 365 collaborateurs dans **38 pays** (75% sont fiers de dire qu'ils travaillent chez Virbac)

- Inde, Moyen-Orient & Afrique : 1 299
- Asie de l'Est : 1 122
- Europe : 2 028
- Amérique latine : 1 030
- Amérique du Nord : 547
- Pacifique : 339

CENTRES R&D DANS 10 SITES

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

INVESTISSEMENT RDL

env. 8,6% 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

35 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

62% animaux de compagnie

38% 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

1397 M€

CHIFFRE D'AFFAIRES 2024

Croissance organique
+7,5% à taux constants

COLLABORATEURS

Montant des rémunérations **285 M€**

ACTIONNAIRES

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

Évolution du cours de l'action : **+24,1%**
(calculée sur la base des cours moyens observés en 2024 vs 2023)

CAPACITÉ À FINANCER LA CROISSANCE FUTURE

Cash flow opérationnel **280,3 M€**

BANQUES/DETTES

Intérêts financiers nets (charge) **4,7 M€**
Variation de la dette nette **+220,9 M€**

FOURNISSEURS

665 M€ d'achats à l'échelle du Groupe

ECTEUR 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 pages 140.

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.

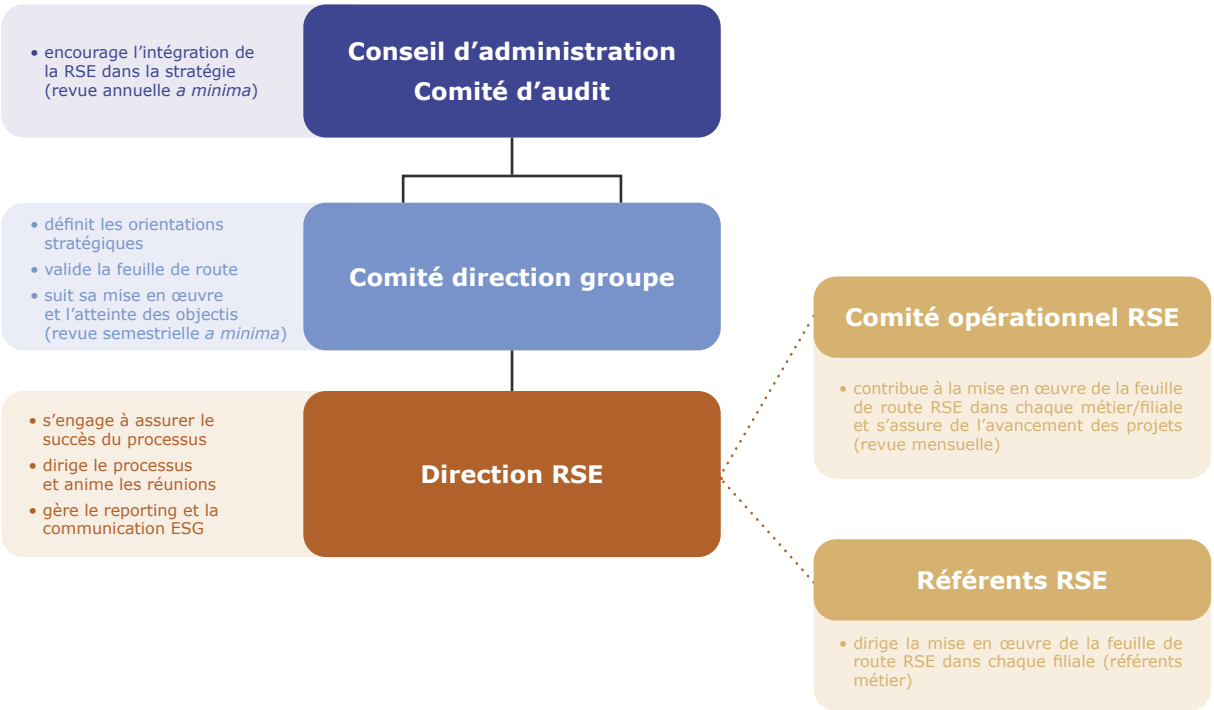
En 2023, le Groupe a décidé de créer une direction Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), rattachée au directeur général délégué. Cette direction a pour mission de déployer des stratégies répondant aux enjeux liés aux trois piliers de la RSE (environnement, social et gouvernance), accélérer 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, Compliance Juridique, Ressources Humaines et Communication. Ce comité se réunit une fois par mois pour faire un point sur l'avancement de la mise en œuvre de la feuille de route RSE. 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 2024, les principaux travaux ont porté sur la définition de la stratégie, la feuille de route RSE 2030 et 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, Compliance Juridique, 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, le cas échéant, 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 par intérim et pour le directeur général délégué et sont les suivants :

- climat (50%) : définir 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 d'ici le 31 décembre 2025 ;

- santé et sécurité des collaborateurs (50%) : ratio d'accidents avec arrêt de travail sur le nombre d'heures travaillées inférieur ou égal à 5.

La rémunération variable allouée au titre de l'exercice 2025 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 2026.

▶ voir le rapport du gouvernement d'entreprise page 140.

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 2025.

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

Code de conduite et charte partenaires business : 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 (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 103.

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 les 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.)

Concernant la consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L2312-17 du Code du travail, nous vous informons que celle-ci a eu lieu en date du 25 février 2025.

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

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

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 - ESRS*1 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 oeuvre en 2024

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 : √ Matérialité financière = (Gravité x 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'irrémédiabilité 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 irrémédiable.

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

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, 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.

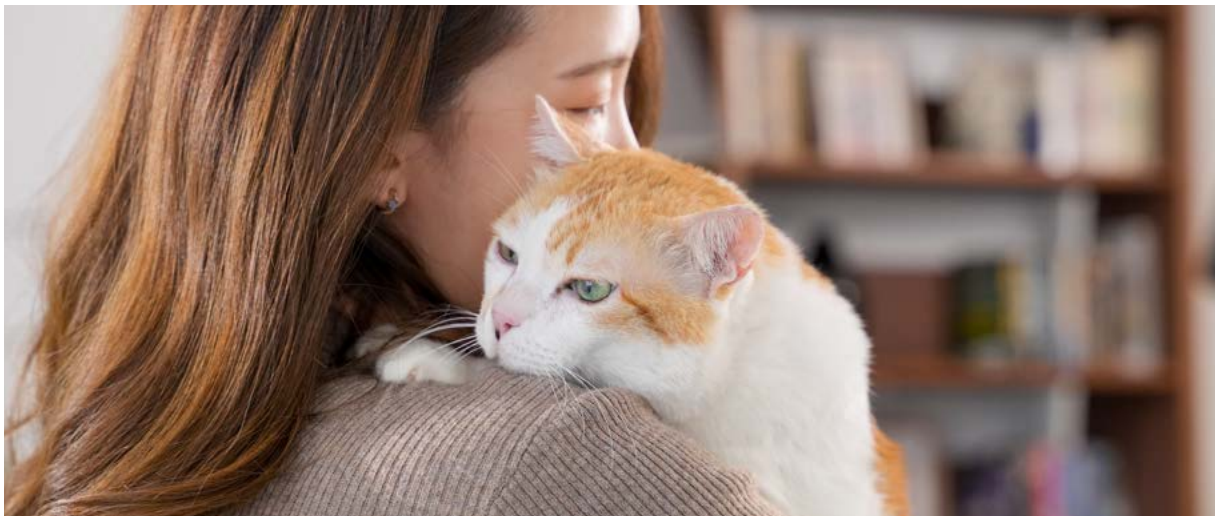
Consolidation des cotations et hiérarchisation des enjeux

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

MATÉRIEL

E1 - CHANGEMENT CLIMATIQUE

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

E2 - POLLUTION

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

E3 - EAU

- 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

NON MATÉRIEL

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

MATÉRIEL

S1 – EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

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

S2 –TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

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

S3 – COMMUNAUTÉS TOUCHÉES

- Droits économiques, sociaux et culturels des communautés

S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

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

NON MATÉRIEL

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

GOUVERNANCE

MATÉRIEL

G1 – CONDUITE DES AFFAIRES

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

NON MATÉRIEL

G1 – CONDUITE DES AFFAIRES

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

Matérialité d'impact | Matérialité financière | Double matérialité

Les tableaux ci-dessous répertorient 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)*, activité propre *(OO)*, ou aval *(DVC).* 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...).
Adaptation au changement climatique	
Opportunité *(UVC, OO, DVC)*	**Emergence 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.

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 très 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 entraîne 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.

S1 – Effectifs de l'entreprise/IRO

Conditions de travail	
Impact positif *(OO)*	***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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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, OO, 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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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 *(OO)*	**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.

S3 – Communautés touchées/IRO

Droits économiques, sociaux et culturels des communautés – conditions de vie	
Impact positif *(UVC, OO)*	**Traitement des zoonoses (maladie infectieuse 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 est fondamentale 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. Concernant certains indicateurs, l'intégration dans le périmètre de reporting de dix-huit nouvelles filiales ne nous a pas permis de mettre en place, en l'état de nos ressources, des objectifs standardisés dès 2024. Nous nous sommes organisés pour fixer ces objectifs courant 2025 et les publier en 2026.

▶ 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.

ODD[1]	OBJECTIFS D'ICI À 2030	2024 (année de référence)	Avancement
	ENVIRONNEMENT		
	Changement climatique		
	Publié en 2026	-	-
	Rejets dans l'environnement		
	Publié en 2026	-	-
	Utilisation durable des ressources en énergie et eau		
	Publié en 2026	-	-
	SOCIAL		
	Consolider l'engagement collaborateurs		
	Attraction et rétention des talents		
	Atteindre un taux de satisfaction *Great Place To Work (Trust Index)* > 75%	75%	100%
	Cadre de travail épanouissant		
	Atteindre la parité (entre 40% et 60%) entre les sexes dans les postes de direction (*grading* F+)	23%	58%
	Développement des compétences		
	Publié en 2026	-	-
	Santé et sécurité au travail		
	Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail < 4	5,52	-28%
	Développement de produits et services innovants		
	Conserver un ratio des dépenses RDL biologie[2]/total RDL > 30%	31,6%	100%
	Maintenir un ratio de dépenses RDL/total chiffre d'affaires Groupe > 6%	8,6%	100%
	CA gamme nutrition/santé > 200 million € en 2035	131,1	66%
	Sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux		
	Mise à disposition des produits *right first time*		
	Limiter le nombre de rappels de lots à un ratio < 0,5 pour 1 000 lots commercialisés	0,44‰	100%
	Limiter les plaintes techniques clients à un ratio inférieur à 10 par million d'unités commercialisées	16,4	-39%
	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	0,73‰	100%
	Limiter le taux de non conformités d'étiquetage à un ratio < 1 pour 1 000 références produits	0,87‰	100%
	GOUVERNANCE		
	Éthique des affaires		
	Atteindre un score GPTW sur l'éthique dans la conduite des affaires de l'entreprise > 80%	85%	100%
	Bien-être animal		
	Publié en 2026	-	-
	Achats responsables		
	Publié en 2026	-	-

[1]objectifs de développement durable
[2]vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques

Base de préparation

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 à partir de 2025, et les sociétés mises en équivalence pour lesquelles Virbac n'exerce pas le contrôle exclusif.

Acquisitions/créations

Globion India Private Ltd	(Inde)
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)
Mopsan	(Turquie)
Virbac Suzhou Pet Food Co Ltd	(Chine)

Mise en équivalence

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

Pour cette première année de mise en œuvre de la *CSRD*, 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, sont décrites 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.

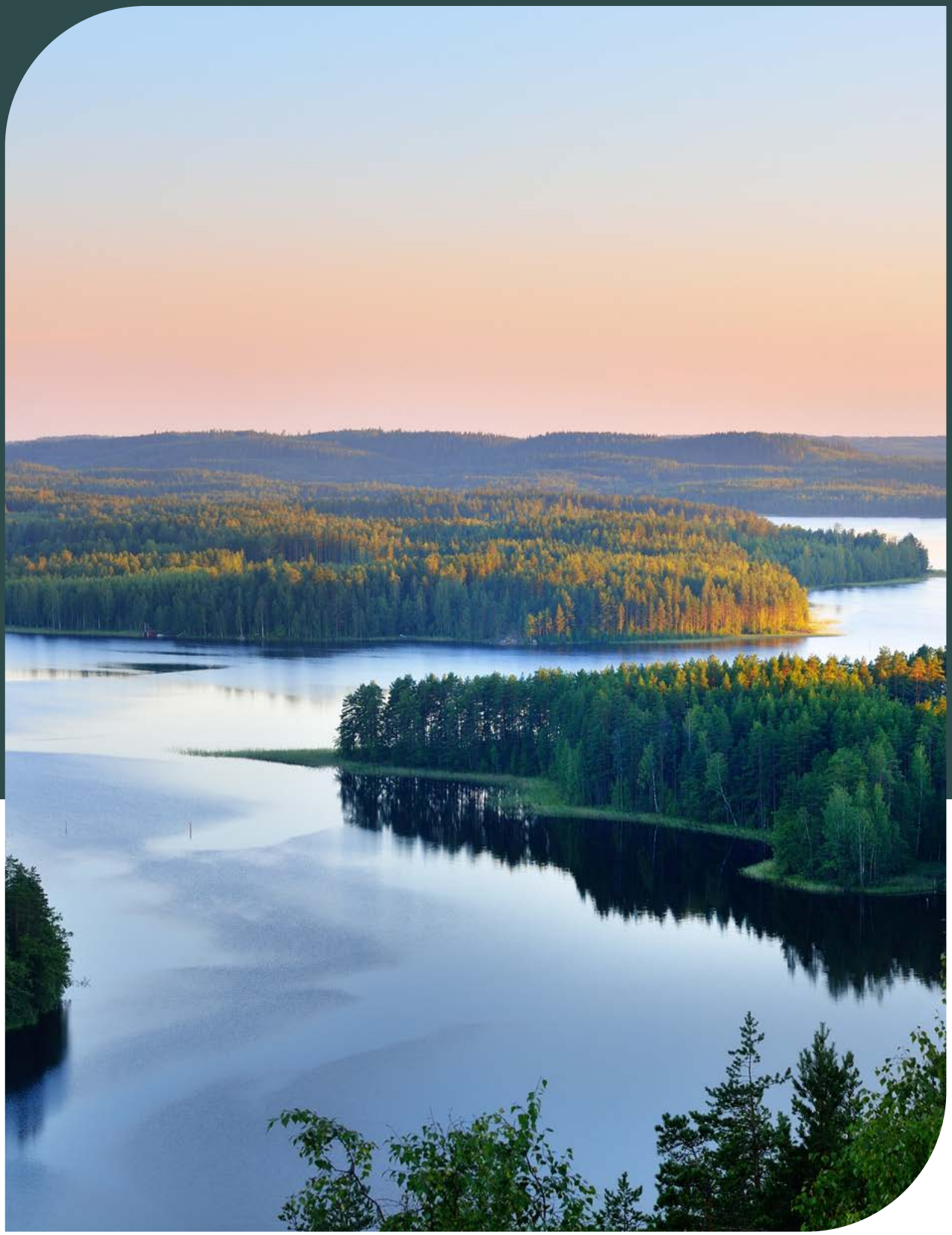
- **Chiffres comparatifs :** des chiffres comparatifs sont fournis pour les mesures qui ont été divulguées dans une ou plusieurs des périodes antérieures, et dont la définition et le périmètre étaient alignés sur les exigences des *ESRS*. Conformément à la disposition transitoire de l'*ESRS*, aucun chiffre comparatif n'est divulgué pour les nouveaux indicateurs introduits en 2024.

- **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 150-154 du rapport annuel
***ESRS* 2 GOV-3** Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	voir pages 168, 171 et 173 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 pages 168, 171 et 173 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 1er janvier au 31 décembre 2024. Notre Groupe a adopté les normes *GRI* depuis 2011.

ENVIRONNEMENT



GOUVERNANCE 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 d'ici le 31 décembre 2025 (cible FY25).

Pour 2025, les critères ESG représentent 10% de la rémunération variable annuelle brute des mandataires sociaux (dont 5% sur les enjeux climat). Pour le moment, nous sommes en phase de sensibilisation et d'intégration de ces sujets et travaillons sur la trajectoire de décarbonation. Une fois que celle-ci sera définie, elle sera intégrée aux mesures incitatives.

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.

Le 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, le Groupe a 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.

Le 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.

La 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	11/26 sites Australie Mexique Vietnam Nouvelle-Zélande Taïwan États-Unis Japon	11/26 sites Idem exposition actuelle
Aigu	Inondations fluviales	Destruction ou dommages de l'actif	9/26 sites France États-Unis Australie Uruguay Japon Vietnam	11/26 sites +2 sites exposés (en France et Nouvelle-Zélande)
Aigu	Stress thermique	Perte de productivité des équipements Dommages potentiels sur la santé des travailleurs	3/26 sites Vietnam Taïwan	9/26 sites États-Unis Australie France Mexique Vietnam Taïwan

L'analyse des risques climatiques sera progressivement étendue pour les autres localisations qui n'ont pas fait partie de la première analyse.

Risques de transition

Catégorie	Risque	Description	Impact
Marché	Augmentation du coût du carbone	Les politiques de tarification du carbone sont déjà en place, en particulier dans l'Union européenne (UE). Ces politiques pourraient entraîner une augmentation des dépenses d'exploitation et du coût d'achat de matériaux à forte intensité carbone, avec des répercussions sur les activités de Virbac et sa chaîne d'approvisionnement.	Augmentation des coûts
Marché	Pénurie de matières premières	Risque de pénurie de matières premières en raison de perturbations dans la chaîne de valeur (risques physiques, augmentations des coûts).	Augmentation des coûts
Réputation	Réticence des investisseurs à investir	Les pressions des parties prenantes (clients, employés, investisseurs, actionnaires) pourraient diminuer l'attractivité de l'entreprise pour les partenaires financiers et opérationnels si la performance extra-financière de Virbac liée aux objectifs et mesures climatiques est jugée insuffisante.	Perte de financements
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

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, risques et opportunités liés au climat.

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 nous ont encouragés à contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre des *scopes* 1 et 2. Dans notre entreprise, les émissions directes de gaz à effet de serre (*scopes* 1 et 2, tels que définis dans le *GHG protocol*) représentent les émissions liées à la consommation de diverses formes d'énergie notamment le gaz et l'électricité, ainsi que les émissions de gaz à effet de serre liées aux réfrigérants.

Les principales actions déployées afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) *scopes* 1 & 2 sont les suivantes :

- 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 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 ;
- 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 CO_2 ;
- utilisation d'électricité renouvelable sur certains sites ;
- verdissement de la flotte de véhicules de société ;
- 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 moindre émissions (CO_2, polluants etc.).

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 indirectes telles que :

- 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 ;
  - transport des employés : 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 ;
  - utilisation de matériaux recyclés dans les emballages (plastique, verre, aluminium, PET) et d'emballages monomatériaux.

Le travail de définition d'un plan de transition compatible avec l'Accord de Paris a commencé, des actions ont déjà été ciblées et lancées (voir ci-dessus). Un premier chiffrage a été réalisé, mais le travail se poursuivra jusqu'en 2025 avec le chiffrage final (réduction des GES, horizon temporel), l'évaluation des ressources, et l'adhésion des contributeurs.

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.

[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

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 se focalise essentiellement sur l'adaptation de nos nouvelles constructions. Cette politique vise à adapter les nouvelles usines à leur environnement et à améliorer les conditions de travail de nos employés. 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.

Nous ne disposons actuellement d'aucun document pour la mise en œuvre de la politique d'adaptation au changement climatique. La construction de nouveaux sites est suivie directement par la direction des Opérations Industrielles, HSE, la direction Assurances, Risques et Prévention 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 :

- *scope* 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 de nos employés notamment. Par ailleurs, dès l'année prochaine notre politique sera vouée à évoluer, lorsque nos travaux sur la trajectoire de décarbonation seront terminés.

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 efficients 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 2024.

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, en 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 13e rue). Ces nouveaux investissements sont moins énergivores et réduisent nos émissions de GES.

États Unis

En 2024, au sein de notre site industriel de Bridgeton (St. Louis), les chaudières à gaz d'origine ont été remplacées par des chaudières plus efficientes.

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

Les objectifs climatiques moyen et long terme sont en cours de définition et feront l'objet d'une communication ultérieure.

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.

Avec la mise en place de la *CSRD*, nous avons étendu le reporting sur ces indicateurs à l'ensemble de nos sites. En conséquence, les résultats 2024 serviront de base pour fixer de nouveaux objectifs.

Objectifs liés au changement climatique

Nous travaillons actuellement à la définition de notre trajectoire de décarbonation avec l'accompagnement d'un cabinet de conseil. Ces travaux, que nous terminerons en 2025, nous permettront d'identifier l'ensemble des leviers que nous pourrons mettre en place ainsi que leur taux d'implémentation. Ces travaux étant déjà avancés, de premiers leviers ont pu être identifiés et sont présentés dans notre plan de transition. La suite de nos travaux consiste à prioriser les leviers et estimer 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.

À la suite de ces travaux, nous pourrons alors aboutir à de nouveaux objectifs de réduction plus ambitieux sur les *scopes* 1 et 2 ainsi qu'à la mise en place d'un objectif de réduction sur le *scope* 3. Nos objectifs de réduction à horizon 2030, conformément aux exigences de la *CSRD*, devraient donc pouvoir être mis à jour dès l'année prochaine avec l'exhaustivité de nos leviers de décarbonation et leurs contributions.

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.

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 2023.

Consommation d'énergie et mix énergétique (MWh)	2024
Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon	0
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers	18 052
Consommation de combustible provenant du gaz naturel	28 619
Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	21 490
Consommation totale d'énergie fossile	**68 161**
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	*65,4%*
Consommation provenant de sources nucléaires	**16 554**
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	*15,9%*
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse	138
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	18 916
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	526
Consommation totale d'énergie renouvelable	**19 580**
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	*18,8%*
Consommation totale d'énergie	**104 294**

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.

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.

Intensité énergétique par revenu net	2024
Consommation totale d'énergie par revenu net provenant d'activités dans des secteurs à fort impact climatique (MWh/M€)	75

Intensité énergétique par revenu net ajusté[1]	2024
Consommation totale d'énergie par revenu net provenant d'activités dans des secteurs à fort impact climatique (MWh/M€)	144

[1]revenu ajusté des acquisitions (Sasaeah, Globion, Mopsan), 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.

Son périmètre couvre toutes nos entités à l'exception des filiales listées ci-après pour lesquelles les données 2024 n'étaient pas disponibles. Elles seront progressivement intégrées pour les bilans futurs.

- Globion India Private Limited ;
- 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 ;
- Mopsan Veteriner Ürünleri A.Ş ;
- Virbac Asia Pacific.

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 Philippines Inc, Virbac Thailand Co. Ltd, Virbac Czech Republic, Virbac Korea Co. Ltd, Virbac Österreich GmBH (Austria), Virbac Türkiye, Virbac Ltd (UK), Virbac Hellas.

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.

Facteurs d'émission : les facteurs d'émissions utilisés en 2024 sont ceux de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) sauf pour les pays listés ci-dessous :

- Vietnam : département du changement climatique Viet Nam 2024 ;
- Italie : ISPRA 2024 ;
- Nouvelle-Zélande : MfE Measuring Emissions Guidance 2024 ;
- Mexique : SEMERNAT 2024 ;
- Japon : ministère de l'environnement, gouvernement du Japon 2024 ;
- Brésil : SNI 2024 ;
- Pays-Bas : Green Deal NL 2024 ;
- Autriche : Austrian Umweltbundesamt Grid mix 2024 ;
- Allemagne : Umweltbundesamt allemand (mix électrique allemand 2024) ;
- Colombie : UPME 2024 ;
- Australie : Australie DCCEEW 2024 ;
- Chili : CNE 2024 ;
- États-Unis : eGrid 2021 ;
- Royaume-Uni : BEIS 2024.

Émissions *scope* 3 :

Achats de produits et services

Méthodologie : collecte des données primaires d'achats auprès des sites pour les matières premières et packagings 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 RSA Ltd, Virbac Uruguay SA).

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 de l'Ademe. 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 2024.

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 Empreinte de l'Ademe. En fonction des données fournies par les sites, nous avons pu utiliser des données physiques au lieu de données monétaires.

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

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

Facteurs d'émission : les facteurs d'émission correspondent à la part d'énergie en amont de chaque facteur d'émission énergétique. 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 : collecte des données auprès des sites soit des distances parcourues par moyen de transport, ou des lieux de départ et d'arrivée (utilisation d'une API sur Google Maps pour calculer les distances parcourues par moyen de transport). 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 fret payé par Virbac ont été comptabilisées dans la catégorie Transport et distribution en amont, et celles liées au fret payé par le client sont comptabilisées dans la catégorie Transport aval des produits.

Hypothèses : les hypothèses faites sur la masse des produits transportés sont identiques à celles faites pour l'achat des 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.

Pour Virbac Colombia, nous avons estimé le fret aval en utilisant des données monétaires en raison du manque de données physiques.

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 2024.

Déplacements professionnels

Cette catégorie a été estimée sur la base des données collectées en 2023 et extrapolées à 2024, 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 2024, 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.

Emissions brutes de GES (*scopes* 1, 2 et 3)	Année de référence	Année 2024
***Scope* 1 Émissions de gaz à effet de serre**		
Émissions brutes de GES de *scope* 1 (tCO_2eq)	**10 966**	**10 966**
Pourcentage d'émissions de GES de *scope* 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	n.a	n.a
***Scope* 2 Émissions de gaz à effet de serre**		
Émissions brutes de GES de *scope* 2 location-based (tCO_2eq)	**18 936**	**18 936**
Émissions brutes de GES de *scope* 2 market-based (tCO_2eq)	**19 311**	**19 311**
***Scope* 3 Émissions significatives de gaz à effet de serre**		
Émissions totales brutes indirectes de GES (*scope* 3) (tCO_2eq)	**471 597**	**471 597**
1. Achats de produits et services	231 765	231 765
2. Biens d'investissement	6 757	6 757
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les *scopes* 1 et 2) (*location based*)	6 489	6 489
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les *scopes* 1 et 2) (*market based*)	6 965	6 965
4. Transport et distribution en amont	187 757	187 757
5. Déchets produits lors de l'exploitation	3 915	3 915
6. Déplacement professionnels	6 084	6 084
7. Déplacements domicile-travail des employés	5 593	5 593
8. Actifs loués amont	0	0
9. Transport aval des produits	1 191	1 191
10. Transformation des produits vendus	0	0
11. Utilisation des produits vendus	0	0
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	22 046	22 046
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 *scope* 2 *location-based*) (tCO_2eq)	**501 499**	**501 499**
Émissions totales de GES (avec *scope* 2 *market-based*) (tCO_2eq)	**502 351**	**502 351**

Intensité des émissions GES par revenu net	2024
Émissions totales de GES (avec *scope* 2 *location-based*) par revenu net ($tCO_2eq/M€$)	359
Émissions totales de GES (avec *scope* 2 *market-based*) par revenu net ($tCO_2eq/M€$)	359

Intensité des émissions GES par revenu ajusté[1]	2024
Émissions totales de GES (avec *scope* 2 *location-based*) par revenu ajusté ($tCO_2eq/M€$)	379
Émissions totales de GES (avec *scope* 2 *market-based*) par revenu ajusté ($tCO_2eq/M€$)	380

[1]revenu net ajusté des acquisitions (Sasaeah, Globion, Mopsan) 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, nous n'avons aucune consommation de combustible provenant de la biomasse.

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.

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 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.

E2-3 Objectifs

À l'issue du premier reporting *CSRD* sur les indicateurs liés à la pollution, une réflexion sera menée sur les objectifs.

PERFORMANCES LIÉES À LA POLLUTION

E2-4 Pollution de l'eau

En lien avec la directive européenne *(regulation (ec) n°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 2024 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
Substances préoccupantes	194
Substances extrêmement préoccupantes	52
Total	**246**

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 réalisation d'un important programme de formation en France en 2024 ;
- encourager les collaborateurs à des comportements respectueux de l'environnement, par l'adoption d'attitudes éco-responsables, notamment par la gestion de l'eau partout dans l'entreprise.

E3-3 Objectifs

À l'issue du premier reporting *CSRD* sur les indicateurs liés aux ressources hydriques, une réflexion sera menée sur les objectifs.

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 un site (Afrique du Sud) se situe 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 quinze sites exposés à un stress hydrique élevé :

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

Consommation d'eau (m^3)	2024
Consommation d'eau[1]	148 614
Dont consommation d'eau totale dans les aires exposées aux risques hydriques, y compris les aires soumises à un stress hydrique élevé[2]	75 580
Eau recyclée	0
Eau stockée	44
Changement dans le stockage de l'eau	0

[1]consommation totale d'eau = total prélèvements - total rejets
[2]dix-neuf sites (deux au Chili, deux au Vietnam, Turquie, Philippines, Grèce, Chine, Inde, Afrique du Sud, Belgique, Portugal, deux en France, trois en Australie, Mexique, Thaïlande)

Intensité hydrique par revenu net	2024
Consommation totale d'eau par revenu net (m^3/M€)	106

Intensité hydrique par revenu net ajusté[1]	2024
Consommation totale d'eau par revenu net ajusté (m^3/M€)	205

[1]revenu ajusté des acquisitions (Sasaeah, Globion, Mopsan), de la sous-traitance et produits de négoce

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 parmi les *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[2].

La cartographie réalisée avec l'outil *IBAT* a permis d'identifier trois sites Virbac situés dans une zone protégée ou sensible : un site industriel en Australie (*KBA* Richmond Woodlands), un site de distribution au Costa Rica (réserve de biosphère Unesco-*MAB*[3] établis 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. Notre site industriel en Australie, est quant à lui, situé dans une zone spécifiquement dédiée 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

À l'issue du premier reporting *CSRD* sur les indicateurs liés à la biodiversité et aux écosystèmes, une réflexion sera menée sur les objectifs.

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.

[2]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)
[3]programme sur l'homme et la biosphère de l'Unesco (Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture)

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 efficient 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 shampooings et un produit d'hygiène notamment avec des emballages recyclés ;
- 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 en 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 animaux de compagnie ;
- sensibiliser à la biodégradabilité de nos shampooings 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 dons 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

Chili
Dans le cadre d'une réglementation locale (loi 20.920), nous procédons dorénavant à une collecte des contenants et emballages de nos produits mis sur le marché national. Ainsi en 2024, 154 tonnes de déchets de type plastique, métal, verre, papier et carton ont été collectées et associées à un circuit de valorisation plus performant.

États-Unis
En 2024, notre site industriel sur Boston a mené un projet permettant la mise en œuvre d'un flux de déchets séparés pour les liquides dangereux versus non dangereux mise en oeuvre de deux réservoirs externes de 800 litres et 2 500 litres. Les déchets dangereux sont alors traités ensuite par une société extérieure spécialisée, alors que pour les non dangereux, via un système de neutralisation contrôlé régulièrement, nous rejetons ces derniers dans le réseau communal avec un monitoring de la pollution réglementé.

Nouvelle-Zélande
Notre filiale en Nouvelle-Zélande, s'est associée à une entreprise locale, Future Post, qui a collecté les seringues en plastique usagées de Dryzen auprès des cliniques vétérinaires, avant de les recycler en poteaux de clôture respectueux de l'environnement. Ces seringues usagées auraient autrement été destinées à la mise en décharge. Au total, plus de 1,2 tonnes de seringues ont ainsi été recyclées, soit l'équivalent de 26 500 bouteilles de lait ou 178 000 sacs en plastique.

Taïwan
La consommation de formaldéhyde a été réduite de 80% en modifiant la gestion des contenants entamés. Si auparavant, les portions inutilisées étaient souvent jetées, notre nouvelle procédure consiste à aliquoter immédiatement le formaldéhyde ouvert dans des conteneurs de taille appropriée (après avoir validé la durée de conservation de ces aliquots), et à les stocker dans des conditions optimales. Cette approche permet une réduction considérable des déchets et de leurs coûts d'élimination.

E5-3 Objectifs

À l'issue du premier reporting *CSRD* sur les indicateurs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire, une réflexion sera menée sur les objectifs.

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.

Les flux significatifs de ressources d'intrants utilisés dans les douze pays portant des opérations de production pour Virbac sont majoritairement des matières premières. Elles représentent environ 68,4% du poids total des achats au cours de l'exercice 2024. Les emballages, tant primaires (au contact des produits) que secondaires ou tertiaires pèsent pour environ 31,6% du poids total des achats.

Sur le périmètre des opérations propres de Virbac, nous observons :

- 17 381 tonnes de poids total des produits et des matières techniques et biologiques réceptionnées ;
- en l'absence de suivi des certifications des sources durables, nous reportons 0% de matières biologiques utilisées pour produire les produits et services de l'entreprise. Nous projetons un suivi affiné de ces certificats pour l'exercice 2025 ;
- compte tenu des contraintes liées à nos activités pharmaceutiques, il n'y a pas de composants, produits ou matières qui sont réutilisés ou recyclés et utilisés en l'état pour fabriquer les produits et services de l'entreprise.

Méthodologie : utilisation des données fournies par les filiales de production dans le cadre de la collecte pour le bilan carbone. Le poids des articles (exprimé en kg) se base sur les volumes de matières en poids net. Extrapolation en cas de données partielles estimée à 6,5% du poids total reporté.

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
Déchets dangereux valorisés	**528**
Préparation en vue du réemploi	14
Recyclage	31
Autres opérations de valorisation	483
Déchets non dangereux valorisés	**2 058**
Préparation en vue du réemploi	110
Recyclage	1 634
Autres opérations de valorisation	314
Déchets dangereux éliminés	**2 311**
Incinération	562
Mise en décharge	863
Autres opérations d'élimination	867
Déchets non dangereux éliminés	**1 659**
Incinération	960
Mise en décharge	396
Autres opérations d'élimination	303
Total déchets dangereux	2 839
Total déchets non dangereux	3 717
Total déchets	**6 556**
Dont déchets non recyclés	4 891
Pourcentage de déchets non recyclés	75%

Alignement sur la taxinomie 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 Taxinomie 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, 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 taxinomie 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 mis 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.

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 taxinomie - 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 taxinomie.

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

L'analyse de l'éligibilité des six objectifs a été menée conformément au règlement de la taxinomie. Il résulte de cette analyse, que le Groupe est essentiellement concerné par l'objectif prévention et réduction de la pollution, et à ce titre devra déclarer sa quote-part de chiffre d'affaires, *CapEx* et *OpEx* réalisés sur ses productions de médicaments. L'évaluation de l'éligibilité et de l'alignement a été menée sur la base d'une analyse détaillée des activités du Groupe, à partir des processus, des systèmes de reporting existants et d'hypothèses formulées avec le management et les experts métiers en France et dans nos filiales. Ont ainsi contribué à la réflexion les services suivants :

- 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 Compliance Juridique, RH, et Fiscalité pour l'analyse des garanties minimales ;
- direction RSE.

L'ensemble compose une méthodologie dont les éléments significatifs – hypothèses et interprétations, précisions et limitations méthodologiques sont décrits ci-dessous. Le Groupe révise 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 de Virbac, 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 26 de nos sites au niveau mondial. Sur ces bases, nous nous attachons désormais à compléter nos plans d'actions pour limiter le potentiel impact de ces risques. Par conséquent, Virbac adopte une approche prudente en ne considérant pas comme éligibles 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 Taxinomie, 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 ;
- les respects des droits humains ;
- la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- la concurrence loyale ;
- la fiscalité responsable.

Droits humains

La politique des droits humains de Virbac sera mise à disposition d'ici 2025. Cette politique, applicable au groupe Virbac, reprend les mesures de prévention, de détection et de remédiation en place chez Virbac et permettra de mettre en exergue la couverture attendue des garanties minimales en matière de droits humains dans le cadre du reporting taxinomie et contribuera à la préparation de la mise en conformité avec la *CSDDD (Corporate sustainability due diligence directive)*. Le Groupe a donc conclu que les garanties minimales étaient à ce jour non conformes au regard de la taxinomie.

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 TAXINOMIE

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 taxinomie 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, 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.

en millions €	2024	2023
Dénominateur du chiffre d'affaires tel que défini par la réglementation	1 397,4	1 246,9
Chiffre d'affaires net consolidé éligible au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	811,6	701,0
Part du chiffre d'affaires net consolidé éligible au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	58,1%	56,2%

L'augmentation de la part éligible s'explique notamment par l'intégration des produits médicamenteux des sociétés récemment acquises Globion et le groupe Sasaeah.

L'analyse d'alignement

Pour mener à bien l'analyse d'alignement, des groupes de discussions ont été animés en interne, notamment avec les équipes de RSE et les équipes industrielles, pour examiner si les caractéristiques des produits Virbac s'alignent avec les critères requis. Des premiers enseignements sur les critères techniques de contribution substantielle de biodégradabilité ont été apportés. Cependant, il est difficile de prouver la biodégradabilité sur certains types de produits, cette analyse devra être poursuivie en 2025. En conséquence, Virbac ne peut conclure à un alignement de son chiffre d'affaires. Cette conclusion s'applique également au *CapEx* de catégorie A contribuant à l'objectif prévention et réduction de la pollution.

en millions €	2024	2023
Dénominateur du chiffre d'affaires tel que défini par la réglementation	1 397,4	n.a
Chiffre d'affaires net consolidé aligné au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	0	n.a
Part du chiffre d'affaires net consolidé aligné au titre de l'objectif prévention et réduction de la pollution	0%	n.a

Excercice 2024	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (*DNSH - Do no significant harm*)									
Activités économiques (1)	**Code(s) (2)**	**Chiffre d'affaires (3)**	**Part du chiffre d'affaires, année N (4)**	**Atténuation du changement climatique (5)**	**Adaptation au changement climatique (6)**	**Eau (7)**	**Économie circulaire (8)**	**Pollution (9)**	**Biodiversité et écosystèmes (10)**	**Atténuation du changement climatique (11)**	**Adaptation au changement climatique (12)**	**Eau (13)**	**Économie circulaire (14)**	**Pollution (15)**	**Biodiversité et écosystèmes (16)**	**Garanties minimales (17)**	**Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou eligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)**	**Catégorie activité habilitante (19)**	**Catégorie activité transitoire (20)**
		M€	%	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	%	H	T
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)(A.1)		**0**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**0%**		
Dont habilitantes		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%	H	
Dont transitoires		0	0%	0%						N	N	N	N	N	N	N	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Fabrication de médicaments	PPC 1.2	811,6	58,1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								56,2%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)(A.2)		**811,6**	**58,1%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**58%**	**0%**								**56,2%**		
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		**811,6**	**58,1%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**58%**	**0%**								**56,2%**		
B. Activités non éligibles à la taxinomie																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie		585,8	41,9%																
Total (A+B)		1 397,4	**100%**																

Part du chiffre d'affaires/total du chiffre d'affaires 2024

	Aligné sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	58,1%
BIO	0%	0%

CAPEX TAXINOMIE

Tel que défini par l'article 8 paragraphe 2 point b) du règlement (EU) 2020/852, le dénominateur des *CapEx* taxinomie 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 2024, le montant du dénominateur *CapEx* taxinomie s'élève à 386,2 millions €.

Investissements	en millions €
Immobilisations corporelles (*IAS* 16)	277,3
Immobilisations incorporelles (*IAS* 38)	81,0
Droits d'utilisations (*IFRS* 16)	18,0
Retraitement variations de périmètres et fusions internes, immobilisations corporelles et incorporelles	10,0
Total *CapEx*	**386,2**

▶ 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 taxinomie 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 taxinomie, 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 taxinomie) :

- 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) ;
- solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES (CCM/CCA 8.2).

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 taxinomie) :

- 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 2024, il est à noter que :

- aucun montant d'investissement n'a été identifié au niveau Groupe pour l'activité solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES (CCM/CCA 8.2) ;
- aucun montant d'investissement n'a été identifié par les équipes Finance et les experts locaux de chaque filiale pour l'activité 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).

en millions €	2024	2023
Dénominateur du *CapEx* tel que défini par la réglementation	386,2	73,7
CapEx éligible au regard des six objectifs environnementaux	85,2	19,5
Part des *CapEx* éligible au regard des six objectifs environnementaux	22,1%	26,4%

Sur l'exercice 2024, le total des *CapEx* éligibles est en baisse en comparaison de 2023.

La variation des activités éligibles par rapport à l'année dernière s'explique par :

- une part d'éligibilité des nouvelles acquisitions de 2024 inférieure à la part d'éligibilité des autres activités du Groupe ;
- une baisse des investissements liés à la fabrication de médicaments (PPC 1.2) ;
- et enfin une part éligible plus importante en 2024 des investissements relatifs aux activités CCM 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 et 7.7.

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 taxinomie.

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 CO_2 à l'échappement.

- *DNSH* spécifique - Pollution : l'évolution réglementaire qui touche le *DNSH* pollution de l'activité 6.5 requiert chez Virbac 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 partir de cette analyse, un plan d'actions est en cours d'élaboration pour atténuer le potentiel impact de ces risques, dans le but de répondre aux exigences de reporting de la taxinomie et de la *CSRD*. Nous estimons que cette feuille de route sera finalisée d'ici 2025 et que par conséquent, le *DNSH* générique – Adaptation climatique n'est pas conforme au regard du règlement de la taxinomie. 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 taxinomie 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 taxinomie 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 installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (CCM 7.5) : 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'un dispositif relatif à la performance énergétique.

Pour l'activité installation, entretien et réparation de technologies d'énergie renouvelable (CCM 7.6) : une part des *CapEx* a été identifiée comme satisfaisant au critère de contribution substantielle, à condition que l'installation, l'entretien et la réparation atteste d'une technologie d'énergie renouvelable.

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.

en millions €	**2024**	**2023**
Dénominateur du *CapEx* tel que défini par la réglementation	386,2	73,7
CapEx aligné au regard des six objectifs environnementaux	0,0	0,002
Part du *CapEx* aligné au regard des six objectifs environnementaux	0,0%	0,003%

L'alignement à 0% des *CapEx* en 2024 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 ;
- aux garanties minimales, dans la mesure où la politique des droits humains de Virbac sera mise à disposition en 2025.

Excercice 2024	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (*DNSH - Do no significant harm*)									
Activités économiques (1)	**Code(s) (2)**	***CapEx* (3)**	**Part des *Capex*, année N (4)**	**Atténuation du changement climatique (5)**	**Adaptation au changement climatique (6)**	**Eau (7)**	**Économie circulaire (8)**	**Pollution (9)**	**Biodiversité et écosystèmes (10)**	**Atténuation du changement climatique (11)**	**Adaptation au changement climatique (12)**	**Eau (13)**	**Économie circulaire (14)**	**Pollution (15)**	**Biodiversité et écosystèmes (16)**	**Garanties minimales (17)**	**Part des dépenses d'investissement alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)**	**Catégorie activité habilitante (19)**	**Catégorie activité transitoire (20)**
		M€	%	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	%	H	T
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	**CCM 7.3**	0	0%	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	N	N	N	N	N	N	N	0,003%	H	
***CapEx* des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)**		0	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**N**	**0,003%**		
Dont habilitantes		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0,003%	H	
Dont transitoires		0	0%							N	N	N	N	N	N	N	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	8,1	2,1%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**								3,0%		
Rénovation de bâtiments existants	**CCM 7.2, CE 3.2**	2,9	0,8%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**EL**	**N/EL**	**N/EL**								7,3%		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	55,8	14,4%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**								0,4%		
Installation, maintenance et réparation des équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3	3,9	1,0%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**										
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	0,0	0,0%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**										
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%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**										
Installation, maintenance et réparation des technologies d'énergie renouvelable	CCM 7.6	0,1	0,0%	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**										
Fabrication de principes actifs pharmaceutiques (PAP) ou de substances actives	PPC 1.1	2,0	0,5%	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**EL**	**N/EL**								3,4%		
Fabrication de médicaments	PPC 1.2	12,3	3,2%	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**	**EL**	**N/EL**								12,2%		
Fabrication, installation et services associés pour les technologies de contrôle des fuites permettant de réduire et de prévenir les fuites dans les systèmes d'approvisionnement en eau	WTR 1.1	**0,0**	**0,0%**	**N/EL**	**N/EL**	**EL**	**N/EL**	**N/EL**	**N/EL**								0,1%		
***CapEx* des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2.)**		**85,2**	**22,1%**	**18,3%**	**0%**	**0%**	**0%**	**3,7%**	**0%**								**26,4%**		
A. *CapEx* des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		**85,2**	**22,1%**	**18,3%**	**0%**	**0%**	**0%**	**3,7%**	**0%**								**26,4%**		
B. Activités non éligibles à la taxinomie																			
***CapEx* des activités non éligibles à la taxinomie**		301,0	**77,9%**																
Total (A+B)		386,2	**100%**																

Part des *CapEx*/total du *CapEx* 2024

	Aligné sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	0%	18,3%
CCA	0%	0,0%
WTR	0%	0,0%
CE	0%	0,8%
PPC	0%	3,7%
BIO	0%	0,0%

OPEX TAXINOMIE

En 2024, le montant du dénominateur des *OpEx* tel que défini par le règlement de la taxinomie s'élève à 102,5 millions €, soit 8,8% 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	2023
Dénominateur de l'*OpEx* tel que défini par la réglementation	102,5	59,1
OpEx éligible au titre des six objectifs environnementaux	n.a	n.a
Part de *l'OpEx* éligible au regard des six objectifs environnementaux	n.a	n.a

Exercice 2024	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (*DNSH - Do no significant harm*)									
Activités économiques (1)	**Code(s) (2)**	***Opex* (3)**	**Part des *Opex*, année N (4)**	**Atténuation du changement climatique (5)**	**Adaptation au changement climatique (6)**	**Eau (7)**	**Économie circulaire (8)**	**Pollution (9)**	**Biodiversité et écosystèmes (10)**	**Atténuation du changement climatique (11)**	**Adaptation au changement climatique (12)**	**Eau (13)**	**Économie circulaire (14)**	**Pollution (15)**	**Biodiversité et écosystèmes (16)**	**Garanties minimales (17)**	**Part des dépensed d'exploitation alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)**	**Catégorie activité habilitante (19)**	**Catégorie activité transitoire (20)**
		M€	%	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	O; N	%	H	T
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Activité 1	NA	NA	0%	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	0%		
***OpEx* des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)**		**NA**	**0%**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**								**0%**		
Dont habilitantes		NA	0%	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**								0%	H	
Dont transitoires		NA	0%														0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Activité 1	NA	NA	0%	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**								0%		
***OpEx* des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2.)**		**NA**	**0%**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**								**0%**		
A. *OpEx* des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		**NA**	**0%**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**	**NA**								**0%**		
B. Activités non éligibles à la taxinomie																			
***OpEx* des activités non éligibles à la taxinomie**		NA	100%																
Total (A+B)		102,5	**100%**																

Part d'*OpEx*/total des *OpEx* 2024

	Aligné sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	0,0%	0,0%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,0%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE ET AU GAZ FOSSILE

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

SOCIAL

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.

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 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 rattachée au directeur général délégué 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 des 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 2024, 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 avec la direction des

Opérations Industrielles France (dix-huit leaders engagés avec un suivi bi-mensuel) visant à :
- donner du sens à la sécurité : agir sur l'humain, sur les comportements ;
- capitaliser sur ce qui a déjà été mis en place ;
- déployer des outils innovants ;
- construire un système HSE résilient ;
- réduire les accidents.

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 120 managers sur deux jours (démarche *HIPO*, outils d'analyses, animation de quart d'heure sécurité).

En parallèle, des améliorations de sécurité ont été réalisées sur notre principal site en France tels que l'ajout de garde-corps de prévention en toiture, la climatisation de bâtiments, des armoires anti-feu pour liquides inflammables, 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) ;
- entretiens de retour d'absence menés par les managers, spécialement formés aux bonnes pratiques pour prendre en considération le salarié à son retour (informations, formations, aptitude, …) ;
- la présentation du rôle des assistants sociaux lors de réunions d'équipe et les suivis individuels ou collectifs qu'ils peuvent assurer ;
- 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 risques individuelles ou collectives.

Sur le plan international, les filiales accordent également une attention particulière à la gestion des risques psychosociaux et au bien-être des salariés. Le Mexique et le Chili lancent régulièrement des évaluations dans ce domaine pour mesurer les éventuelles situations à risques et agir avant tout sur la prévention. 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 : maladie cardio-vasculaire, tension artérielle, habitudes alimentaires, etc. Enfin, le médecin peut aussi intervenir pour aider à la recherche de solutions sur des problématiques liées à la convalescence.

Notre filiale vietnamienne prend aussi des dispositions pour améliorer la gestion de ces risques : elle a par exemple mis en place le télétravail pour améliorer l'équilibre vie professionnelle et vie privée, elle organise des ateliers sur la santé psychologique et organise des journées sportives pour ses collaborateurs.

En complément des programmes d'information et de prévention partagés mensuellement aux salariés, l'Afrique du Sud organise des *Vitality days* (jours de la vitalité) pendant lesquels les employés peuvent réaliser un ensemble de tests médicaux pour leur permettre d'évaluer leur état de santé et obtenir une assistance médicale si une situation à risque est détectée.

Virbac Taïwan a conclu un partenariat avec un hôpital pour avoir un service de santé professionnel régulier sur son site de fabrication permettant aux employés de bénéficier notamment de consultations

médicales individuelles, de visites médicales annuelles et de recommandations pour améliorer leur environnement de travail.

Enfin, l'Australie a élargi son service d'assistance psychologique en y intégrant un support financier pour venir en aide aux collaborateurs qui en auraient besoin. Notre filiale australienne a développé un module de formation destiné aux managers et aux leaders pour les sensibiliser aux sujets en lien avec la santé psychologique. Elle a également formé et certifié des collaborateurs dans toutes les fonctions et sur tous les sites. Ces derniers, nommés *Mental Health First Aiders*, sont appelés à intervenir en première intention et aider les collaborateurs qui font face à des difficultés de santé psychologique. L'Australie a organisé une journée de formation *RU OK Day* pour l'ensemble du personnel destinée à mettre l'accent sur l'importance de la santé mentale et les aides disponibles en cas de besoin.

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 continuelle 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 et 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 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 650 postes ont été publiés en 2024 dont 250 exclusivement en interne. Parmi ceux-ci, 510 ont été pourvus, et on compte environ 600 personnes cooptées (dont 5,25% 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 28% de notre effectif de référence, 264 postes ont été diffusés en externe dont 200 en interne pour 173 qui ont été pourvus. Par ailleurs, nous comptons à ce stade 136 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.

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 160 collaborateurs issus de toutes les régions du pays, tout en maintenant les coûts liés aux processus de recrutement. Un programme spécifique destiné à plus de 1 700 étudiants 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 sa 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 Europe de l'Ouest, les collaborateurs diffusent aussi les offres d'emploi via leur compte LinkedIn. Ils y partagent aussi les évènements auxquels participent l'entreprise (salons d'expositions, congrès, conférences…) afin de rendre plus visible 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).

Pour répondre aux besoins en recrutement, l'entreprise peut aussi avoir recours à la mobilité interne et à la promotion de collaborateurs déjà en poste au sein du Groupe. Le Mexique continue par exemple 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 réussite d'un recrutement passe aussi par la formalisation de politiques en la matière qui explique clairement les processus et les pratiques de sélection et d'affectation aux postes à pourvoir, le tout conjugué à la réglementation en vigueur dans le pays concerné. Dans ce domaine, la Chine a mis en place de nouvelles directives pour guider les 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.

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

Nous avons déployé, au niveau du Groupe, le catalogue d'emplois repères ainsi que le référentiel de compétences, deux pièces maîtresses permettant à chaque collaborateur d'être acteur de son propre développement. Six compétences clés (capacités et comportements importants) ont été identifiées pour mener à bien notre stratégie sur le long terme. Ces compétences font partie intégrante de l'emploi repère, qui énumère les principales responsabilités et missions de chaque poste. Elles viennent préciser la manière dont la personne peut efficacement les accomplir. Chaque compétence est déclinée en quatre niveaux, et chaque emploi repère possède ses propres niveaux de compétences attendues. Ainsi, chaque collaborateur peut désormais accéder, depuis Workday, au niveau associé à chacune des six compétences à son emploi repère. Un guide de développement a été mis à disposition pour accompagner chacun, quel que soit son métier, à travers des conseils sur la façon de développer ces compétences clés. Ce guide peut également être utilisé par les managers comme outil de référence pour les aider à soutenir les membres de leur équipe dans l'élaboration de plans de développement ou dans la préparation d'une évolution de carrière. Des modules de formation sont également à disposition sur chacune des six compétences afin que nos collaborateurs puissent être acteurs de leur développement.

Dans le même état d'esprit, une nouvelle plateforme, goFLUENT, a été mise à disposition en libre accès pour offrir à chacun la possibilité de développer ses compétences linguistiques et de gagner ainsi en aisance et en impact dans ses interactions en anglais, en espagnol ou encore en français. Elle permet, depuis Workday, un accès illimité à des ressources e-learning, à des tests de niveau et à des classes de conversation dans une douzaine de langues. En complément, de nombreux experts internes, présents au sein des principales directions, contribuent au développement des compétences des équipes en déployant des formations destinées à un public large, en lien avec les enjeux de l'entreprise (sécurité, qualité, digitalisation, transition écologique, etc.).

En ce qui concerne le périmètre France spécifiquement, le catalogue de formation a été étoffé afin de proposer une offre en présentiel, en lien avec les six compétences clés Virbac. L'accent a également été mis sur la formation des managers, en poursuivant le programme Leaders en action et en l'adaptant aux spécificités des différentes cibles de managers. Le total des dépenses de formation en 2024 représente 3,03% de la masse salariale.

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

Cette année, nous avons lancé avec succès un premier programme pilote de mentorat en France. Ce programme a permis de créer des liens précieux entre nos collaborateurs, favorisant ainsi le partage d'expérience et la transmission des connaissances. Les retours positifs des participants, mentors comme mentorés, témoignent de l'impact positif de cette initiative sur leur développement personnel et professionnel. Fort de ce succès, ce programme va être reconduit l'an prochain, avec l'ambition de l'étendre et de le pérenniser au sein de Virbac. 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.

Notre filiale chinoise organise des séances de formation pour accélérer la connaissance des produits et des politiques sur une période d'un mois au moment de l'intégration d'un nouveau collaborateur.

L'Inde mise sur un développement *in-house* en particulier pour les équipes commerciales et marketing qui représentent la grande majorité 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) et destiné à tous les managers et techniciens exécutifs des équipes marketing et commerciales avec l'implémentation de la phase 2.

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 leur compétence 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 Taïwan, une initiative nommée *Little Academy* a été lancée. Elle consiste à administrer de courtes formations d'environ une heure pour améliorer la connaissance sur des sujets en lien avec les opérations industrielles tels que les terminologies, concepts et réglementations professionnelles. Ces cours ouverts à une participation volontaire sont dispensés par des managers ou des collaborateurs calés dans leurs domaines. En plus de l'aspect pédagogique, cela permet de mettre en lumière l'importance de chaque fonction et favorise les interactions entre les services créant ainsi un environnement positif et propice à l'apprentissage.

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

Le Brésil a pour sa part mis en place un programme dénommé *Campus Virbac* qui vise à former ses collaborateurs tout au long de l'année sur des compétences comportementales telles que Comment donner et recevoir du feedback, ou encore sur l'intelligence émotionnelle. Concernant les cours d'anglais destinés aux personnes qui sont amenées à pratiquer cette langue dans leur activité quotidienne, cette filiale fait appel à la plateforme goFLUENT, 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.

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

Le Mexique maintient son investissement dans la formation pour continuer à développer les talents, stabiliser le business et améliorer les processus. La filiale a construit des guides pour aider au développement des compétences comportementales et a mis l'accent sur le développement du leadership pour favoriser un environnement *warm and caring*.

Développer les compétences du leadership est aussi une priorité pour l'Uruguay : cette filiale a mis en œuvre une formation spécifique dédiée aux rôles et responsabilités des managers et une formation sur la paie réalisée en interne dont l'objectif est d'améliorer leur connaissance dans ce domaine tout en démystifiant les concepts erronés en la matière. L'Uruguay dédie également une part importante de ses activités de formation à la qualification des collaborateurs impliqués dans les processus opérationnels de contrôle qualité et de bonnes pratiques de fabrication.

La filiale australienne a elle aussi développé et mis en œuvre un programme destiné à tous ses leaders. Basé sur les principes de l'intelligence émotionnelle, il vise à améliorer la culture, l'engagement et le bien-être des membres de l'équipe. Elle a également lancé un programme pour ses leaders émergents qui ont participé à une journée de formation organisée à l'extérieur du site. De plus, ces leaders en devenir ont eu l'opportunité de passer un mini MBA en suivant des cours dispensés par l'école de management de Sydney, en ligne et en présentiel. L'ensemble des collaborateurs australiens a pu bénéficier d'une formation permettant d'identifier et de faire en sorte d'éliminer les freins et barrières psychologiques empêchant d'atteindre le succès.

Les États-Unis consacrent également une part de leur budget de formation aux programmes consacrés au leadership dans le but de retenir les talents d'aujourd'hui et de développer les leaders de demain.

Évaluation et reconnaissance de la performance

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

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

Au sein du comité performance annuelle, notre direction partage également les évaluations, les rémunérations et les hypothèses d'évolution professionnelle des personnes clés du Groupe.

En France, par exemple, sur l'exercice 2024, 100% des salariés ont une rémunération supérieure au minimum conventionnel. La politique en matière de salaire de base se situe à +5% au-dessus des minima de la branche professionnelle pour toutes les catégories de personnel. Notre politique suit une logique de compétitivité vis-à-vis du marché Life sciences et se situe globalement à la médiane de ce marché. En plus des éléments financiers relatifs à la rétribution de la performance individuelle, nous restons très attentifs aux modalités de rémunération de la performance collective. À ce titre, plusieurs dispositifs sont déjà en place, tels qu'un accord d'intéressement triennal renégocié en 2023 et un accord de participation signé en 2008. Les sommes provenant de ces accords ou de versements volontaires peuvent être investies dans des fonds communs de placement, dans le Plan d'épargne entreprise ou dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif. Depuis 2016, les jours de congés non pris peuvent également être versés dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif, dans la limite de dix jours par an.

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

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

En Chine, notre filiale a lancé des programmes de reconnaissance dans le but de récompenser les efforts des collaborateurs réalisant une très bonne performance : l'un nommé Accélération des ventes trimestrielles qui offre un bonus spécial aux meilleurs vendeurs sur le terrain, et l'autre qui récompense les meilleures ventes de produits issus de la gamme de nutrition Veterinary HPM.

La filiale taïwanaise, quant à elle, félicite les collaborateurs pour leurs attitudes et leurs résultats remarquables en leur remettant une récompense *Value Award*, et accorde des congés d'honneur pour encourager les meilleurs performeurs.

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

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 employés, 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 filiale australienne continue de promouvoir son programme de reconnaissance trimestriel *Caught you being excellent* (Pris en situation d'excellence) également en lien avec les valeurs du Groupe.

Les États-Unis ont lancé un programme de reconnaissance et 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 salariés.

Égalité des chances

Le Mexique a organisé une semaine dédiée aux femmes pendant laquelle ont été partagés des activités et des ateliers de lecture sur des sujets d'intérêt pour elles, autant de moments permettant à cet évènement de remporter un vif succès. La filiale mexicaine a également prolongé la durée du congé maternité par rapport à la réglementation en vigueur afin d'apporter tout son soutien à la période de maternité et favoriser ainsi un retour au travail progressif.

Quant au Brésil, la filiale participe chaque année à un forum dédié aux ressources humaines qui mène des actions de sensibilisation en mettant l'accent sur l'importance de recruter des femmes en particulier sur des postes de management. 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.

Au sein de la filiale chilienne, la parité femmes/hommes a été atteinte en 2024 et son comité exécutif compte désormais trois femmes et deux hommes, ce qui est un signal positif témoignant de l'importance donnée à la représentation des femmes dans les fonctions de haut management. De manière générale, la filiale attache une grande importance à la pratique d'une culture inclusive qui veille à l'égalité entre les femmes et les hommes en leur offrant les mêmes opportunités de poste et de rémunération basées sur le poste occupé et non sur le genre.

La Chine a également atteint le niveau de parité en fin d'année puisqu'elle compte désormais un nombre de personnel féminin et masculin à part égale, même si la proportion de femmes dans le comité exécutif reste minoritaire.

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 de ses collaborateurs directs est de six pour quatre.

C'est également le cas en Afrique du Sud où une femme est à la tête de la filiale. 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.

Les États-Unis continuent de progresser de leur côté en faisant basculer la parité en faveur des femmes en 2024.

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

La filiale australienne a mis en œuvre une série d'actions pour augmenter la représentativité des femmes dans les équipes de direction opérationnelle et exécutive, tout en veillant à ajuster les

éventuels écarts de rémunération par rapport à celle attribuée aux hommes. Afin de poursuivre sur cette voie dans les années à venir, elle a élaboré un programme destiné aux femmes talentueuses pour leur permettre de développer leur leadership et leur donner l'opportunité de pratiquer le mentorat.

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

Nous sommes sensibles aux risques liés au non respect des droits humains et en particulier en matière d'esclavage moderne, de travail des enfants et autres sujets connexes. Nous sommes vigilants sur l'application des dispositions des conventions internationales sur ce thème et 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.

Notre politique de respect des droits humains applicable à toutes les entités du Groupe, le cadre réglementaire dans lequel Virbac opère au niveau mondial (Bonnes pratiques de laboratoire, cliniques ou de fabrication) qui encadre précisément, et sous contrôle des agences, les compétences et la formation des personnels intervenant sur nos activités, 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.

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

Le respect des droits humains est rappelé dans notre code de conduite, applicable à l'ensemble de nos salariés et accessible par toutes nos parties prenantes, ainsi que dans notre charte partenaires business Virbac soulignant ainsi l'importance pour Virbac 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, nous intégrons notre charte partenaires business dans les processus de sélection des partenaires, et aussi dans le processus contractuel pour formaliser l'adhésion à ces principes. En cas de non-respect de ces normes internationales en matière de respect des droits humains, ou bien des lois applicables sur ces sujets, notre dispositif d'alerte Virbac Signal permet à toute partie prenante d'émettre un signalement auprès de nos référents alertes Groupe.

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

	OBJECTIFS D'ICI À 2030	2024 (année de référence)	Avancement
	SOCIAL		
	Consolider l'engagement collaborateurs		
	Attraction et rétention des talents		
	Atteindre un taux de satisfaction *Great Place To Work* (*Trust Index*) > 75%	**75%**	**100%**
	Cadre de travail épanouissant		
	Atteindre la parité (entre 40% et 60%) entre les sexes dans les postes de direction (*grading* F+)	**23%**	**58%**
	Développement compétences		
	Publié en 2026	**-**	**-**
	Santé et sécurité au travail		
	Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail < 4	**5,52**	**-28%**

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 31/12/2024 représente 6 365 collaborateurs.

Exclusion faite des filiales récemment acquises, l'effectif total de référence est de 5 620 collaborateurs. Pour 2024, 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	Femmes	Hommes	Non déclaré	Total
Groupe	2 454	3 164	2	5 620
% total	43,7%	56,3%	0,04%	100%

L'effectif des pays employant au moins 50 personnes représente 93,7% de l'effectif de référence. La France est le pays avec le plus grand nombre d'employés (1 565, soit 28% du total), suivie de l'Inde avec 1 014 employés (18% du total). Ces deux pays concentrent à eux seuls 46% de la main-d'œuvre totale.

L'analyse de la répartition des employés par genre met en évidence une dynamique de diversité prometteuse, avec 43,7% de femmes et 56,3% d'hommes. Ce ratio démontre une mixité significative.

Plusieurs aspects méritent d'être soulignés :

- une présence féminine forte dans certains pays : la France (59%), l'Uruguay (50%) et le Mexique (45%) se distinguent par une meilleure égalité des genres, illustrant un environnement de travail inclusif et attractif ;
- avec seulement 1,9% de femmes, l'Inde est le pays le plus sous représenté par les femmes, 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	Femmes	Hommes	Non déclarés	Total général
Australie	138	126		264
Brésil	68	80		148
Chili	159	154		313
Chine	63	56		119
Colombie	50	47		97
France	928	637		1 565
Allemagne	32	45		77
Inde	19	995		1 014
Japon	22	28		50
Mexique	143	175		318
Nouvelle-Zélande	39	36		75
Afrique du Sud	56	79		135
Espagne	24	29		53
Taïwan	48	47		95
Royaume-Uni	38	16		54
États-Unis	247	271	2	520
Uruguay	68	68		136
Vietnam	108	127		235

Effectifs de l'entreprise par type de contrats

Il ressort une forte stabilité de l'emploi, avec 93,7% des employés 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 14,6 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 90,8% et 60,9%), en lien avec des réglementations locales ou des dynamiques de marché,
  - la France, à l'inverse, affiche seulement 4,5% 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 employés. 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.

Répartition des effectifs par type de contrat

Genre	CDD	CDI	Temporaire	Total
Groupe	343	5 267	10	5 620
% total	6,1%	93,7%	0,2%	100%

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

Pays	CDD	CDI	Temporaire	Total général
Australie	7	257		264
Brésil		148		148
Chili		313		313
Chine	108	11		119
Colombie		97		97
France	71	1 494		1 565
Allemagne		76	1	77
Inde		1 014		1 014
Japon	2	48		50
Mexique		318		318
Nouvelle-Zélande	1	74		75
Afrique du Sud		135		135
Espagne		53		53
Taïwan	2	93		95
Royaume-Uni		54		54
États-Unis	1	519		520
Uruguay	1	133	2	136
Vietnam	143	85	7	235

Répartition des effectifs par type d'emploi et par genre

	Temps plein	Temps partiel	Total
Femmes	2 317	137	2 454
Hommes	3 151	13	3 164
Non déclarés	2		2
Total général	**5 470**	**150**	**5 620**

Pour les pays employant plus de 50 salariés, la répartition entre les temps plein et temps partiel est la suivante :

- répartition globale :
  - le total des effectifs dans les pays de plus de 50 employés est de 5 268, dont 5 158 à temps plein et 110 à temps partiel,
  - les employés à temps plein représentent la très grande majorité (97,9%), tandis que les employés à temps partiel sont très minoritaires (2,0%) ;
- faible proportion du travail à temps partiel : la France a le plus grand nombre d'employés à temps partiel (79), suivie de l'Allemagne (10). À noter que plusieurs pays, comme la Chine, la Colombie, l'Espagne, Taïwan, l'Uruguay et le Vietnam, n'ont aucun employé à temps partiel.

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

Pays	Temps plein	Temps partiel	Total
Australie	250	14	264
Brésil	147	1	148
Chili	313		313
Chine	119		119
Colombie	97		97
France	1 486	79	1 565
Allemagne	67	10	77
Inde	1 014		1 014
Japon	50		50
Mexique	318		318
Nouvelle-Zélande	72	3	75
Afrique du Sud	134	1	135
Espagne	53		53
Taïwan	95		95
Royaume-Uni	53	1	54
États-Unis	519	1	520
Uruguay	136		136
Vietnam	235		235

Taux de rotation des effectifs

Au 31 décembre 2023, l'effectif concerné était de 5 151 collaborateurs, et 703 départs ont été enregistrés en 2024, soit un taux de rotation global de 13,6%. Ce chiffre se situe dans une fourchette saine et maîtrisée, traduisant une bonne dynamique entre rétention des talents et renouvellement des effectifs.

Effectifs 2023	Sorties 2024	Taux de rotation 2024
5 151	**-703**	**13,6%**

Taux de rotation des effectifs par pays > 50 employés

Pays	Effectifs 2023	Sorties 2024	Taux de rotation 2024
Australie	252	-39	15,5%
Brésil	134	-16	11,9%
Chili	332	-98	29,5%
Chine	13	-3	23,1%
Colombie	89	-18	20,2%
France	1 458	-103	7,1%
Allemagne	74	-14	18,9%
Inde	969	-144	14,9%
Japon	48	-5	10,4%
Mexique	315	-47	14,9%
Nouvelle-Zélande	67	-8	11,9%
Afrique du Sud	133	-10	7,5%
Espagne	49	-4	8,2%
Taïwan	85	-26	30,6%
Royaume-Uni	49	-6	12,2%
États-Unis	507	-67	13,2%
Uruguay	145	-43	29,7%
Vietnam	91	-6	6,6%

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

Un *turnover* stable sur les marchés matures

- France : 7,1% - un bon indicateur de fidélisation et d'engagement ;
- Vietnam : 6,6% - met en évidence la stabilité des effectifs ;
- États-Unis : 13,2% - un taux conforme aux standards du marché.

Une dynamique plus élevée dans certains pays en forte croissance

- Taïwan : 30,6% - un marché dynamique où le *turnover* peut être un levier de montée en compétences et d'évolution rapide des carrières ;
- Chili : 29,5% - une forte attractivité du marché favorisant les opportunités de carrière ;
- Chine : 23,1% - un marché en mouvement constant, soulignant la nécessité d'une politique RH proactive pour fidéliser les talents.

Le nombre de départs le plus important est observé en Inde (144 départs pour 969 collaborateurs, soit 14,9%), un chiffre qui reste néanmoins cohérent avec les tendances du marché dans la région.

Conclusions :
- un taux de rotation global maîtrisé (13,7%), reflétant un bon équilibre entre renouvellement et rétention ;
- une excellente stabilité dans des marchés clés comme la France et le Vietnam, garantissant une forte continuité des opérations ;
- et une attractivité élevée dans certains pays (Taïwan, Chili, Chine), témoignant d'une mobilité professionnelle dynamique et d'un environnement de travail compétitif.

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 57,0%, soit plus de la moitié des employés 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 salariés, 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

France	**100,0%**
Allemagne	**0,0%**
Espagne	**100,0%**

Pourcentage d'employés couverts par les représentants des travailleurs

Le taux global de couverture par des représentants des salariés est de 44,1%, ce qui représente près d'un employé sur deux bénéficiant d'un soutien et d'un relais institutionnel dans l'entreprise.

Concernant la zone *EEA*, pour les pays comptant plus de 50 salariés, 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

France	**100,0%**
Allemagne	**95,0%**
Espagne	**0,0%**

S1-9 Indicateurs de diversité

Employés au plus haut niveau de direction par genre

Conformément aux exigences de la directive *CSRD*, nous avons analysé la répartition femmes-hommes au sein de notre top management à l'échelle mondiale, basée sur les niveaux de responsabilité D, E et F de notre système de *grading* interne.

Les résultats montrent que 32% des postes de direction sont occupés par des femmes, contre 68% par des hommes. Cette répartition varie fortement selon les régions, avec une parité atteinte dans certains pays (Danemark, Nouvelle-Zélande, Uruguay, Taïwan), mais une absence totale de représentation féminine dans d'autres (notamment en Amérique latine, en Asie et en Europe de l'Est).

Nous reconnaissons l'importance d'une gouvernance inclusive et diversifiée pour assurer une meilleure performance et une prise de décision plus équilibrée. Notre ambition est de progresser vers une représentation plus équitable des genres au sein du top management d'ici les prochaines années.

Répartition femmes-hommes top management

Niveau de *grading*	Femmes	Hommes	Total
Niveau D	57	117	174
Niveau E	7	11	18
Niveau F	6	20	26
Total général	**70**	**148**	**218**
% total (D, E, F)	32,1%	67,9%	100%
% total (F)	23,1%	76,9%	100%

Nombre d'employés 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 :
- 59% 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 24% 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	Femmes	Hommes	Non déclarés	Total
Moins de 30 ans	357	556	2	915
30-50 ans	1 464	1 878		3 342
Plus de 50 ans	633	730		1 363
Total général	**2 454**	**3 164**	**2**	**5 620**
Moins de 30 ans	*14%*	*18%*	*100%*	*16%*
30-50 ans	*60%*	*59%*		*60%*
Plus de 50 ans	*26%*	*23%*		*24%*

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

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

Sur le plan de la mixité des âges, le Chili accorde de l'importance et promeut l'inclusion des différentes générations considérant que chacune d'entre elles contribue au développement et à l'innovation au sein des organisations. Si certains pays comme Taïwan n'hésitent pas à recruter des seniors en leur procurant les formations nécessaires à l'acquisition de nouvelles compétences, d'autres ont plus de mal à convaincre les responsables du recrutement d'accepter d'embaucher des collaborateurs plus âgés qui ont pourtant une bonne expérience professionnelle.

L'Inde a décidé de mettre en place une politique d'égalité des chances qui insiste sur l'importance de chaque personne dans un pays où la diversité des cultures et des langues est très forte. De son côté, la filiale australienne a développé une stratégie de diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIB) en créant un groupe de collaborateurs volontaires et issus de différentes fonctions. Son objectif est d'étudier les pistes d'amélioration pour développer l'empreinte DEIB au sein des départements. L'Australie consacre d'ailleurs un événement pour mettre à l'honneur cette diversité culturelle : la semaine de l'harmonie (*Harmony week*). La filiale australienne a aussi intégré dans ses offres d'emploi une déclaration reconnaissant l'héritage culturel aborigène et est devenue membre du conseil de la diversité d'Australie. Ce dernier apporte des ressources, des formations et son soutien sur tous les aspects de la diversité dans le monde du travail.

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, 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.

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, qu'elle qu'en soit la cause, le nouveau poste de travail fait l'objet des aménagements nécessaires en amont de la prise de fonction ;
- **accompagner les salariés dans leurs démarches** : afin d'aider et d'encourager les salariés en situation de handicap dans leurs démarches auprès des instances compétentes pour l'obtention de la reconnaissance de leur qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou son renouvellement, des autorisations d'absences exceptionnelles sont accordées et rémunérées. Ces collaborateurs bénéficient également d'un accompagnement par l'équipe de santé au travail qui est à leur disposition pour les soutenir dans leurs démarches ;
- **aider les salariés ayant un enfant atteint de handicap** : pour réaffirmer notre soutien aux collaborateurs concernés, nous accordons en France une journée par an d'absence complémentaire payée ;
- **permettre aux travailleurs handicapés de mieux concilier vie professionnelle et personnelle** : l'aménagement et l'adaptation des conditions de vie dans l'entreprise est un facteur indispensable de l'insertion et de l'intégration des travailleurs handicapés dans de bonnes conditions ;
- **participer au bien-être des travailleurs handicapés au-delà du cadre de l'entreprise**, nous accordons aux collaborateurs concernés un jour de congé payé supplémentaire par an et leur versons une prime afin de participer à l'aménagement de leurs conditions de vie à leur domicile qui serait rendu nécessaire du fait de leur handicap.

Au niveau de nos filiales, la même attention est portée sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et sur l'aménagement de leur environnement de travail pour faciliter leur inclusion au sein des équipes.

L'un des membres de l'équipe des Ressources Humaines au Chili a été certifié *Inclusion manager* : son rôle est de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées de se développer au sein de l'entreprise. Pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, la filiale a signé un partenariat avec la Fondation d'inclusion active qui apporte des conseils et des formations en matière d'inclusion. Elle a également mis en place une formation destinée à sensibiliser tous les employés sur l'impact positif de cette inclusion au sein des équipes et a mené une étude pour évaluer la conformité des infrastructures afin de pouvoir accueillir ces collaborateurs dans de bonnes conditions.

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

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.

S1-14 Indicateurs de santé et de sécurité

En 2024, nous observons une dégradation du taux de fréquence des accidents du travail du Groupe tandis que le taux de gravité est en amélioration. Cette amélioration du taux de gravité est le fruit des actions de prévention en lien avec le développement de la culture sécurité, permettant de réduire les conséquences des accidents avec arrêt les plus graves.

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

Indicateurs de performance (effectifs de l'entreprise)	Unité	2023[1]	2024
Effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	%	n.a.	**95,7**
Accidents du travail comptabilisables	nombre	33	**55**
Taux de fréquence des accidents du travail comptabilisables	par million d'heures travaillées	3,67	**5,42**
Taux de gravité des accidents de travail	par millier d'heures travaillées	0,22	**0,15**
Décès dus à des accidents du travail	nombre	0	**0**

[1]périmètre 2023 partiel (23 filiales *versus* 41 filiales en 2024), impact de l'extension de périmètre non matériel

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 -21,2%, ce qui signifie que l'écart est en défaveur des hommes ;
- 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 +2,1% en faveur des hommes. 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 2% sur un effectif total de plus de 1 000 employés (qui représente 18% 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 monitorer 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 2024 :

- la rémunération annuelle la plus élevée au sein de l'organisation s'élève à 653 670 euros (hors épargne salariale, stock options et avantages en nature) ;
- la rémunération médiane annuelle des employés est de 36 923 euros.

Ce ratio signifie que la rémunération annuelle la plus élevée est 17,7 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 (45,8) et le Vietnam (24,1), où les différences salariales entre cadres supérieurs et employés locaux sont particulièrement importantes. À l'inverse, dans les pays nordiques et européens comme la Norvège (1,4) et la Belgique (2,0), la distribution des salaires est plus homogène, reflétant un modèle économique et social qui favorise une plus grande équité salariale.

Indicateurs de rémunération	Unité	2024
Écart salarial entre femmes-hommes[1] Méthodologie *CSRD*	%	**-21,2**
Écart salarial entre femmes-hommes[2] Méthodologie interne	%	**2,1**
Ratio de rémunération totale annuelle	ratio	**17,7**

[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. A 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 2024, 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 2024. 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
Incidents de discrimination	nombre	**7**
Plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	nombre	**2**
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**
Graves violations des droits de l'Homme et incidents liés aux employés	nombre	**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**
Montant des amendes, des sanctions pécuniaires et des indemnisations pour graves violations des droits de l'Homme et incidents liés à la main d'oeuvre propre de l'entreprise	€	**0**

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 de l'entreprise. 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 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, 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

Notre mécanisme d'alerte virbac.besignal.com, est accessible à toutes nos parties prenantes, y compris les travailleurs de notre chaîne de valeur. Il peut être utilisé 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 cadre intègrent le respect de ces normes.

En 2024, notre processus d'évaluation réalisé auprès des nouveaux fournisseurs n'a pas identifié de risques en la matière. Si nous devions identifier un fournisseur en écart, nous lui imposerions de se mettre en conformité sous peine 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, en ce compris 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 (voir section Nous connaissons notre responsabilité envers les autres), applicable à l'ensemble de nos collaborateurs et accessible par toutes nos parties prenantes.

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

NOS POLITIQUES ET PLANS D'ACTIONS

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

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

Nous avons également engagé plusieurs programmes de partenariat avec des instituts de recherche publique et des entreprises privées pour avancer ensemble dans le développement de produits innovants (immunostimulants, micronutrition, biocides), certains pouvant remplacer les antibiotiques ou, plus sûrement, favoriser la diminution de leur usage. De nouveaux médicaments, qui aideront la profession vétérinaire dans sa volonté de 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 avec 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	2024 (année de référence)	Avancement
	Développement de produits et services innovants		
2 FAIM «ZÉRO» / 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE / 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE / 15 VIE TERRESTRE	Conserver un ratio des dépenses RDL biologie[1]/total RDL > 30%	31,6%	100%
	Maintenir un ratio de dépenses RDL/total chiffre d'affaires Groupe > 6%	8,6%	100%
	CA gamme nutrition/santé > 200 million € en 2035	131,1	66%

[1]Recherche, développement et *licensing* vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques

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.

La direction Compliance Juridique Groupe, responsable du programme de conformité de protection des données personnelles, en particulier, l'application du Règlement européen sur la protection des données n°2016/679 (RGPD), conseille et accompagne les métiers dans les opérations pour un déploiement Groupe, définit un plan d'action en priorisant les sujets, pour la conformité des traitements existants, sur la base de la cartographie des risques en place. L'ensemble de nos filiales est soumis à des règles fondamentales sur la protection des données personnelles rappelées dans notre code de conduite.
Afin de permettre un déploiement efficace du programme, la direction Compliance Juridique 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, 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 et directrice Compliance Juridique 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, *AnimalhealthEurope* 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 préoccupation

▶ 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'acquérir les bons réflexes sur la manière de mettre en œuvre le principe de transparence ;
- intégrer dans nos processus (phase d'idéation et appels d'offre) l'approche *privacy by design* pour tout nouveau projet. Pour ce faire, nous avons élaboré des outils notamment un questionnaire partagé entre la la direction des Systèmes d'Information Groupe (DSI), la direction Compliance Juridique 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 le comité d'audit tous les ans au premier trimestre.

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 2024 notre taux de plaintes 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) relatives notamment à la traçabilité des données, puis sélectionnons des sociétés de recherche contractuelle (*CRO*) travaillant en conformité avec ces BPL.

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

Achats et sous-traitance

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

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

Phase de production

Lors de la phase de production, nous mettons en œuvre les Bonnes pratiques de fabrication (BPF), appliquées notamment au travers de la certification de l'ensemble de nos sites industriels. Des actions sont aussi mises en œuvre au niveau de l'outil de production de manière à garantir une

qualité des produits en sortie de chaîne de fabrication qui soit conforme dès la première fois et limiter ainsi les mises au rebut ou destructions de matières ou de produits finis.

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

Phase de distribution

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

Packaging et promotion

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

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

Contrôles après mise sur le marché

Pharmacovigilance

Conformément aux obligations réglementaires, nous surveillons le devenir des produits pharmaceutiques et nutritionnels que nous mettons sur le marché en termes d'innocuité et d'efficacité. Cela grâce à une organisation dédiée comprenant une personne qualifiée en pharmacovigilance

(vétérinaire) et une personne qualifiée intérimaire, qui collectent les cas, les analysent et décident si ces effets indésirables sont imputables ou non à l'utilisation du médicament ou aliment concerné, et déclarent officiellement ces cas aux autorités de tutelle le cas échéant. La prise en compte des résultats de la pharmacovigilance permet à Virbac de faire évoluer la connaissance de ses produits (par exemple, ajout de précautions d'emploi) et ainsi de rendre plus sûre leur utilisation.

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

Études de stabilité en continu

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

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

Principales actions liées à notre stratégie qualité

Le référentiel Qualité a été conçu sur une base collaborative qui intègre les standards pour l'ensemble des sites de production et de recherche, dans tous les départements et vers toutes les filiales, tout en tenant compte des réglementations, de la diversité des produits et des formes galéniques. Le système Qualité Virbac a ensuite été élargi, pour intégrer les organisations, les processus, les outils et le référentiel des standards qualité du Groupe (*core model*).

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

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

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	2024 (année de référence)	Avancement
	Sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux		
	Mise à disposition des produits *right first time*		
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE; 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Limiter le nombre de rappels de lots à un ratio < 0,5 pour 1 000 lots commercialisés	**0,44‰**	**100%**
	Limiter les plaintes techniques clients à un ratio inférieur à 10 par million d'unités commercialisées	**16,4**	**-39%**
	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	**0,73‰**	**100%**
	Limiter le taux de non conformités d'étiquetage à un ratio < 1 pour 1 000 références produits	**0,87‰**	**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 de l'entreprise compte tenu des impacts négatifs potentiels. Le non-respect peut entraîner des sanctions financières importantes, engager la responsabilité de l'entreprise, de ses dirigeants, et/ou porter atteinte à la réputation, 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 aussi 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 la partie Nous agissons avec intégrité, notre charte partenaires commerciaux et notre politique de respect des droits humains, Virbac fournit des orientations claires aux employés, 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 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, 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 éthique et intégrité dans la conduite de nos affaires nécessaires à la confiance, 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 Compliance Juridique Groupe, rattachée depuis 2023 à la direction générale pour adresser les sujets relevants de l'intégrité comme le programme anticorruption, et aussi 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 catégorie Éthique & 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 Compliance Juridique 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, business, ressources humaines) 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 des dossiers et des mesures mises en place suite aux alertes traitées, et sur demande de la direction Compliance Juridique, agissant en tant que référent Alerte Groupe, en session *ad hoc* dans le cadre de la gestion des alertes proprement dite.
La direction Compliance Juridique 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 annuellement de l'avancement des programmes, les risques et les 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. Elle repose sur trois éléments clés :

- l'exemplarité 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 en lien avec le sujet concerné ;
- l'identification des risques émergents et leur évaluation pour permettre une prise de décision réfléchie sur le risque potentiel.

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 la formation des équipes à travers le monde et une plateforme numérique permettant de collecter des alertes et de mener des enquêtes internes ;
- 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 salariés du Groupe, accessible sur nos sites internet et mis à disposition de nos partenaires, notre code de conduite développe les principes liés à nos valeurs et 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 possibles en place pour permettre aux parties prenantes d'alerter Virbac en cas de comportement contraire à notre code de conduite et notamment à travers notre dispositif d'alerte Virbac Signal ;

- notre engagement réitéré de :
  - premièrement, lutter pour la préservation des droits humains et l'importance de respecter, et faire respecter par nos partenaires, l'ensemble des normes sociales applicables au travail, ainsi que les principes définis par l'OIT,
  - et deuxièmement, notre tolérance zéro concernant la corruption, le trafic d'influence et les fraudes en tout genre et les respects des conventions et législation en la matière.

Les actions et communications 2024 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 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 employés Virbac avec l'objectif de vérifier que chacun sera capable de :
  - comprendre les valeurs et les engagements de l'entreprise sur la manière de conduire ses activités, quel que soit le territoire,
  - déterminer les situations à risque, y faire face en adoptant les comportements appropriés, ou à tout le moins, savoir qui contacter au sein de l'entreprise pour obtenir de l'aide,
  - connaître les moyens mis en place par Virbac pour alerter l'entreprise en cas de situation inappropriée, contraire à notre code de conduite et à risque pour nos employés, notre entreprise et nos dirigeants.

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 la charte partenaires business, accessible sur notre site web dans la section Éthique & *Compliance*, dans nos processus de sélection des partenaires, et aussi 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 salariés.

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, la possibilité de déclarer un conflit d'intérêt, 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 créer un environnement inclusif dans lequel chacun se sent en sécurité pour s'exprimer, Virbac met un dispositif d'alerte à la disposition de ses collaborateurs et de toutes ses parties prenantes (fournisseurs, sous-traitants, clients, notamment) : virbac.besignal.com.

Toute personne avec laquelle Virbac interagit dans le cadre de ses 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 employés peuvent effectuer un signalement directement auprès de l'un des référents alerte Groupe pour recevoir et 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 renforce notre démarche *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 employé 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 des poursuites.

Le système d'alerte professionnelle qui vise à collecter et identifier des comportements illicites 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 communication interne (intranet) et externe (site internet). L'ensemble des collaborateurs ont 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 employés, sur notre culture d'entreprise, nos attentes sur le rôle des managers et le dispositif d'alerte professionnelle.

En 2024, le comité de direction Groupe et certains managers ont également été formés directement par la direction Compliance Juridique sur la gestion des alertes.

Formation des collaborateurs

Tous les nouveaux employés reçoivent une formation sur la conduite des affaires conformément au code de conduite dans le cadre de leur intégration chez Virbac. Cette formation 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 en 2024 par près de 80% de nos salariés à travers le monde et 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'intérêt, le respect de la libre concurrence, et la communication responsable.

En lien avec le programme de lutte contre la corruption, toutes les fonctions à risque (100%) en matière de corruption ont bénéficié en 2024 d'une formation soit à travers le module e-learning du code de conduite, en plus de la formation effectuée directement par la direction Compliance Juridique en présentiel et cela à l'occasion de séminaires spécifiques comme le *Global network team (GNT)*, qui rassemble annuellement 90 personnes incluant les membres du comité de direction Groupe, les directeurs de zone (Europe, Asie de l'Est, Pacifique, Inde, Moyen-Orient & Afrique, Amérique du Nord, Amérique latine), des directeurs de filiales, et des directeurs des différents métiers de la société mère ayant une dimension internationale. D'autres sessions de formation ont eu lieu en présentiel comme à l'occasion du séminaire de la direction Achats Groupe. Des formations ont également été directement organisées localement par nos filiales, avec le support de nos juristes et aussi de cabinet d'avocats, comme cela a été le cas pour la Chine en 2024.

Formation à la lutte anticorruption	Population ciblée	Unité	2024
Employés formés à la lutte anticorruption	Fonctions à risque[1]	%	**100**
Employés formés au code de conduite	Tous les salariés incluant 100% des fonctions à risques	%	**78**

[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 inclus les Affaires Réglementaires et les investissements industriels

OBJECTIFS

Le Groupe s'est fixé un objectif ambitieux qui a été dépassé dès 2024.

	OBJECTIFS D'ICI À 2030	2024 (année de référence)	Avancement
	GOUVERNANCE		
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE; 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES; 15 VIE TERRESTRE; 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	**Éthique des affaires**		
	Atteindre un score *GPTW* sur l'éthique dans la conduite des affaires de l'entreprise > 80%	**85%**	**100%**

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 employé 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 anticorruption*) 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 le prévoit. 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'intérêt 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 la 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, véritable boussole en interne, Virbac dispose de la charte partenaires business destinée notamment à notre chaîne de valeur ayant vocation à partagernos valeurs et attendus vis à vis de nos partenaires ou futurs partenaires. Dans cette optique, Virbac intègre la charte partenaires business dans ses 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 du Groupe.

Pour que le programme *ABAC* soit efficace, en plus des formations délivrées en 2024, la direction Compliance Juridique Groupe, ainsi que les relais en filiale ou en région, comme notre équipe juridique, profitent de toutes les occasions pour sensibiliser nos collaborateurs sur cet enjeu majeur. Par exemple, à l'occasion de la réalisation ou de la révision des cartographies des risques de corruption et trafic d'influence, 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, Inde, Afrique du Sud notamment).

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 niveau 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 aussi de permettre de détecter des risques ou non-conformité s'il y a lieu et 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'intérêt. 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 Compliance Juridique, 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 nous ou l'un de nos employés. 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
Condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	nombre	**0**
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	€	**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 cadre intègrent le respect de ces normes. En 2024, notre processus d'évaluation réalisé auprès des nouveaux fournisseurs n'a pas identifié de risques en la matière. Si nous devions identifier un fournisseur en écart, nous lui imposerions de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat.

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 28 jours, soit deux jours de plus que le délai standard moyen qui est de 26 jours. Cependant, on observe 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 Corée du Sud les conditions sont négociées à 75 jours. Les écarts constatés entre le délai de paiement contractuel et le délai de paiement effectif est consécutif à la bonne application de la règle Groupe s'agissant du paiement des factures fournisseurs. En effet, le paiement est conditionné à la validation de la parfaite réception des biens et services commandés.

Enfin, il est important de noter que cette analyse repose sur une année de mise en place. Étant une première pour l'ensemble des filiales hors exclusions (voir section BP-1 Base générale), la fiabilité et la granularité des données peut encore être perfectible, et des ajustements pourraient s'avérer nécessaires pour affiner les prochains bilans.

Pratiques en matière de paiements fournisseurs	Unité	2024
Délai de paiement standard moyen des factures	jours	26
Délai de paiement moyen des factures	**jours**	**28**
Pourcentage de paiements alignés sur les délais standards	**%**	**63**
Nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	nombre	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, salariés, 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 contrôles, associations professionnelles, etc.

Les études sur animaux

Pour l'évaluation de nos produits en développement ou avant commercialisation, notre première approche est toujours d'utiliser des méthodes qui ne font pas appel à l'animal : recherche bibliographique, études in vitro, modélisations informatiques 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 animaux portent sur :

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

Études précliniques et cliniques

Les études précliniques (études réalisées dans les unités animales, dans des conditions standardisées et contrôlées) sont encadrées par des réglementations qui touchent toutes les dimensions des études sur animaux : l'agrément des établissements où sont réalisées les études, la formation et qualification du personnel, la provenance des animaux et leur traçabilité, l'évaluation éthique préalable des études et leur suivi, les contrôles par les autorités, comités d'éthique et audits conduits par les équipes de Virbac. Ces études permettent de vérifier l'efficacité et la sécurité des produits dans des conditions strictes. Les études cliniques (réalisées sur des animaux de propriétaire ou d'élevage) ont pour but de confirmer l'efficacité et la sécurité des produits en conditions terrain et font l'objet d'une soumission réglementaire ou d'une autorisation d'essai préalable (selon les pays) et sont conduites sous la responsabilité de vétérinaires.

Gouvernance

La direction générale définit les axes stratégiques en matière de ressources pour la réalisation des études sur animaux et le développement des méthodes alternatives. Ces axes sont déclinés par la direction Groupe de l'Éthique Animale sous forme de politiques, plans d'action et processus de contrôle ; cette direction est également chargée de la promotion et du respect de l'éthique et du bien-être animal au sein du Groupe et chez ses partenaires

Nos politiques et plans d'actions

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

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

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

Processus de contrôle

- Des comités d'éthique sont mis en place dans toutes les zones où des études sur animaux peuvent être conduites 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'intérêt) 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.

Principales actions mises en oeuvre

- La règle des 3R, aujourd'hui reconnue comme le standard international pour les études sur animaux, constitue notre principe directeur pour la conception et la réalisation des études dans nos laboratoires comme chez nos partenaires, mais aussi pour développer des méthodes alternatives et les promouvoir auprès des agences réglementaires dans le monde. Notamment, lorsque cela est possible, la réalisation de tests *in vitro* en lieu et place de tests *in vivo*, ou en capitalisant sur les tests reproductibles, sur la recherche bibliographique ou sur des modélisations informatiques.
- Les différentes initiatives (négociations avec les agences réglementaires pour supprimer les tests de routine, production de lots dédiés aux pays qui ne demandent pas les tests sur animaux, remplacement par des méthodes *in vitro*…) continuent à porter leurs fruits ; elles ont permis de nous engager sur l'objectif de limiter l'utilisation des animaux en contrôle qualité.
- Une *task force* mise en place au sein de Virbac est dédiée au développement des méthodes alternatives, qui constitue un objectif prioritaire RSE à l'horizon 2030 et qui permettra d'assurer la réduction du nombre d'animaux. En 2024, près de 400 heures ont été dédiées à ce groupe dont un des livrables a été de porter sept projets de méthodes alternatives auprès de notre direction.

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 2024, 27 chiens et sept chats ont pu être proposés à l'adoption.

Adoptions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total général
Chiens	135	183	56	68	50	83	66	54	44	16	50	27	832
Chats	62	45	1	19	7	6	12	65	18	4	11	7	257
Total	197	228	57	87	57	89	78	119	62	20	61	34	**1 089**

Indicateurs de performance	2021	2022	2023	2024
Nombre d'animaux utilisés pour des études R&D[1]	5 772	6 093	4 764	**6 403**
Nombre d'animaux utilisés pour des contrôles qualité[1]	20 107	20 458	24 333	**20 425**

[1]données issues des unités animales du Groupe

Certains projets étant entrés dans une phase de développement nécessitant plus d'animaux mais également en raison du développement de méthodes alternatives aux études *in vivo*, le nombre utilisé dans les études R&D a augmenté de 34% en 2024 par rapport à 2023.

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 2023 (-16%) soulignant l'engagement de Virbac dans la diminution du nombre d'animaux en contrôle qualité.

ANNEXES

Table 1 : liste des exigences de publication

ESRS 2 - Informations générales

Exigences de publication		page
BP-1	Base générale	34
BP-2	Circonstances particulières	35
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	21-22
SBM-3	Impacts, risques et opportunités	24-32
IRO-1	Matérialité et diligence raisonnable	23-24

ESRS E1 - Changement climatique

Exigences de publication		page
GOV-3	Systèmes d'incitation	37
SBM-3	Résilience de la stratégie et du modèle d'entreprise	39
IRO-1	Processus d'évaluation des Impacts, des risques et des opportunités liés au climat	37-39
E1-1	Plan de transition	40
E1-2	Politiques d'atténuation et d'adaptation	40-41
E1-3	Actions et ressources	42
E1-4	Cibles liées à l'atténuation des effets du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	42
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	42-44
E1-6	Émissions brutes de GES des *scopes* 1, 2, 3 et émissions totales de GES	45-49
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	49
E1-8	Tarification interne du carbone	49

ESRS E2 - Pollution

Exigences de publication		page
IRO-1	Évaluation de l'importance relative	50
E2-1	Politiques	50
E2-2	Actions et ressources	50
E2-3	Objectifs	51
E2-4	Pollution de l'eau	51
E2-5	Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	51

ESRS E3 - Ressources hydriques et marines

Exigences de publication		page
IRO-1	Impacts, risques et opportunités matériels liés aux ressources hydriques et marines	52
E3-1	Politiques	52
E3-2	Actions et ressources	52
E3-3	Objectifs	52
E3-4	Consommation d'eau	53

ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes

Exigences de publication		page
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	54
IRO-1	Évaluation de l'importance relative	54
E4-1	Plan de transition	54
E4-2	Politiques	54
E4-3	Actions et ressources	54
E4-4	Objectifs	54
E4-5	Indicateurs d'impact concernant l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	54

ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire

Exigences de publication		page
IRO-1	Évaluation de matérialité	55
E5-1	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	55
E5-2	Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	55-57
E5-3	Objectifs	57
E5-4	Flux de ressources, y compris les emballages	57
E5-5	Déchets	58

ESRS S1 - Effectifs de l'entreprise

Exigences de publication		page
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	73,75,81
S1-2	Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	82

S1-3	Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	82
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	73-75, 76-81, 81, 82
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	83
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	83-87
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	87-88
S1-9	Indicateurs de diversité	88-89
S1-10	Salaires décents	89-90
S1-12	Personnes handicapées	90
S1-14	Indicateurs de santé et de sécurité	90-91
S1-16	Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	91-92
S1-17	Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme	92

ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur

Exigences de publication		**page**
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	93
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	93
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	93
S2-2	Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	93
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	93
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	93-94
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	94

ESRS S3 - Communautés affectées

Exigences de publication		**page**
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	94
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	94
S3-1	Politiques relatives aux communautés affectées	94
S3-2	Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts	94
S3-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	94
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	95
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	95

ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux

Exigences de publication		**page**
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	96
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	96
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	96-97
S4-2	Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	97
S4-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupation	97
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	97-100
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	100

ESRS G1 - Conduite des affaires

Exigences de publication		**page**
IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	103
GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	103-104
G1-1	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	104-107
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	109
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	107-108
G1-4	Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	108
G1-6	Pratiques en matière de paiement	109

RAPPORT 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 DU GROUPE VIRBAC, RELATIVES À L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024.

À l'assemblée générale,

le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes en charge de la vérification des informations consolidées en matière de durabilité de Virbac. 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 2024 et incluses dans le rapport de gestion du Groupe.

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 du rapport de gestion du Groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles 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 des affaires du Groupe, 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 normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 *ter* de la directive (UE) 2013/34 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, et le respect de 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 le rapport de gestion du Groupe avec les exigences 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, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'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.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Virbac dans le rapport de gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

<u>Limites de notre mission</u>

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.
En outre, 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.
Elle 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.
Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux *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.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :
- le processus défini et mis en œuvre par Virbac 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 dédiée 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 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 25 février 2025 (précisé dans le rapport de durabilité). Cette obligation a été respectée.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Dans cette partie nous vous présentons les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de la part du vérificateur concernant la conformité aux *ESRS* des processus déployés par Virbac pour déterminer les éléments publiés.

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont présentées dans la section "II. INFORMATIONS GÉNÉRALES SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes" du rapport de durabilité.

Nous avons conduit des entretiens avec la directrice RSE, les personnes que nous avons estimées en lien avec le sujet et avons examiné la documentation disponible.

Nos diligences ont notamment consisté à :
- évaluer la cohérence des principales parties prenantes identifiées par Virbac avec la nature de ses activités et son implantation géographique à travers le monde ;
- exercer notre esprit critique pour évaluer la représentativité des parties prenantes identifiées par Virbac ;
- évaluer la pertinence des modalités de dialogue opérées par Virbac auprès de ses parties prenantes ;
- évaluer également la manière dont ces dernières ont été intégrées à l'identification et l'évaluation des IRO matériels, dont la description est donnée dans la section "II. INFORMATIONS GÉNÉRALES b.Gestion des IRO" au sein du rapport de durabilité ;
- évaluer la prise en compte des principaux utilisateurs des états de durabilité.

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 "II.INFORMATIONS GÉNÉRALES, b. Gestion des Impacts, des risques et des opportunités".
Cette section comprend les informations relatives à l'identification des IRO et à la méthodologie de l'analyse de 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.

Notre prise de connaissance des activités du groupe Virbac nous a permis d'analyser le processus d'identification des IRO au regard du périmètre consolidé et de la chaîne de valeur.

Nous avons pris connaissance et eu accès à la matrice réalisée par Virbac des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette matrice avec notre connaissance du Groupe.

Nous avons apprécié la cohérence des Impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par Virbac avec les analyses sectorielles disponibles.

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 "II. INFORMATIONS GÉNÉRALES, i.Identification des IRO et méthodologie de la double matérialité".

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la directrice RSE et analyse de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par le Virbac, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par la norme *ESRS* 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont le Groupe a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme *ESRS* 1, y compris ceux relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes *ESRS* thématiques concernées.

Nous avons apprécié si Virbac a évalué les IRO indépendamment des éventuelles mesures d'atténuation.

Nous avons pris connaissance de la bonne prise en compte dans la méthodologie de cotation menée par Virbac pour déterminer la matérialité des impacts au regard des critères de probabilité, d'ampleur, d'étendue, et en cas d'impacts négatifs, du caractère irrémédiable.

Nous avons pris connaissance de la bonne prise en compte dans la méthodologie de cotation des risques et opportunités menées par Virbac pour déterminer leur matérialité des critères de probabilité de survenance et d'ampleur potentielle de leurs effets financiers à court, moyen ou long terme.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section dédiée du rapport sur la gestion du Groupe avec les exigences 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 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 ; et
- 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 dédiée du rapport sur la gestion du Groupe, avec les exigences de l'article L233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les *ESRS*.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

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

Notre analyse s'est attachée à examiner avec rigueur plusieurs normes *ESRS*, en accordant une attention particulière à certains points de données quantitatifs associés à chacune d'elles.
S'agissant de la norme *ESRS* E1, relative aux changement climatique, et traitée dans la section "III. INFORMATIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT a. Changement climatique", nous avons pris connaissance, analysé et échangé avec le cabinet de conseil expert qui accompagne Virbac sur ces sujets, notamment dans la réalisation d'un bilan carbone complet intégrant les émissions indirectes du *scope* 3. Nous nous sommes particulièrement attachés à vérifier les éléments en lien avec les tableaux : dimensions multiples (année de référence et objectifs ; types de GES, catégories du périmètre 3, leviers de décarbonation, dénominateurs spécifiques à l'entité pour la valeur d'intensité) et les sujets en lien avec les consommations d'énergie et mix énergétique.

S'agissant de la norme *ESRS* E2, relative aux pollutions, et consignée dans la section "III. INFORMATIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT b. Pollution (*ESRS* E2)", nous avons procédé à une analyse approfondie des données relatives aux polluants inscrits à l'annexe II du règlement (CE) n° 166/2006 du Parlement européen et du Conseil (registre européen des rejets et transferts de polluants – "PRTR européen"), émis dans l'eau. Par ailleurs, notre examen a également porté sur les quantités totales de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes.

Concernant la norme *ESRS* E3, relative aux ressources hydriques et marines, présentée dans la section "III. INFORMATIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT c. Ressources hydriques et marines (*ESRS* E3)", notre analyse a porté plus spécifiquement sur le point de données quantitatif relatif à la "consommation totale d'eau, exprimée en mètres cubes (m^3)".

Enfin, dans le cadre de la norme *ESRS* E5, portant sur l'utilisation des ressources et l'économie circulaire, et détaillée dans la section "III. INFORMATIONS RELATIVES À L'ENVIRONNEMENT c. Utilisation des ressources et économie circulaire (*ESRS* E5)", nous avons centré notre examen sur la "quantité totale de déchets générés".

Pour l'ensemble des normes *ESRS* E1, E2, E3, E5, nos interventions ont principalement consisté à :
- conduire des entretiens approfondis avec les responsables Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE) des sites industriels de Virbac en France, Virbac Corporation et Virbac Australie, afin d'examiner en détail les politiques mises en place ;
- conduire des entretiens avec les responsables de la consolidation de la donnée au niveau corporate de Virbac et avec le cabinet de conseil expert accompagnant Virbac sur les sujets E1 ;
- examiner la cohérence et l'exactitude des informations publiées dans le rapport de durabilité, en s'assurant de leur conformité avec les réglementations en vigueur ;
- analyser les méthodologies de calcul employées pour l'élaboration des données relatives aux substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes et aux émissions de polluants dans l'eau, tout en vérifiant la pertinence et la fiabilité des résultats consolidés figurant dans le rapport de durabilité ;
- garantir l'authenticité et la véracité des éléments présentés, en procédant notamment à un examen rigoureux de certains justificatifs sélectionnés de manière aléatoire afin d'attester de leur exactitude.

Informations fournies en application des normes sociales (*ESRS* S1 à S4)

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (*ESRS* S1) sont mentionnées dans la section "IV. INFORMATIONS RELATIVES AU DOMAINE SOCIAL a. Effectifs de l'entreprise" du rapport de durabilité de Virbac.

En ce qui concerne les vérifications au titre de certains indicateurs sociaux (écart de salaires moyens hommes-femmes, taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt, part des femmes au sein de la population managériale, pourcentage de turnover, pourcentage de salariés couverts par une convention collective, distribution par genre dans le top management, salaire décent), nos diligences ont notamment consisté à :
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par le Groupe visant à la conformité des informations publiées ;
- mettre en œuvre des procédures analytiques ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations ;
- inspecter la documentation et les éléments de preuve par sondage.

Pour ce faire, nous nous sommes entretenus avec la directrice RSE, des membres de la direction des Ressources Humaines, le contrôleur de gestion RH, les référents RH des filiales situées au Mexique, en Australie et aux États-Unis.

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (*ESRS* S2,S3 et S4) sont mentionnées dans la section "IV. INFORMATIONS RELATIVES AU DOMAINE SOCIAL b. Travailleurs de la chaîne de valeur, c. Communautés affectées d. Consommateurs et utilisateurs finaux" du rapport de durabilité de Virbac.

En ce qui concerne les vérifications des éléments qualitatifs sélectionnés par les vérificateurs, nos diligences ont consisté à :
- mener des entretiens avec la directrice des Ressources Humaines Groupe, la directrice RSE, la directrice Compliance Juridique, le directeur Assurance Qualité Industrielle Groupe ;
- prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par le Groupe visant à la conformité des informations publiées ;
- inspecter la documentation et les éléments de preuve sollicités.

Informations fournies en application des normes gouvernance (*ESRS* G1)

Les informations publiées au titre de la thématique gouvernance (*ESRS* G1) sont mentionnées dans la section "V. INFORMATIONS RELATIVES A LA GOUVERNANCE" du rapport de durabilité de Virbac. Nous nous sommes attachés à vérifier des éléments en lien avec la partie "a. Conduite des affaires et culture d'entreprise" et en particulier l'indicateur en lien avec "le taux de formation à l'anticorruption des fonctions à risque"; la partie "b. Pratiques de corruption", la partie "c. Gestion des relations avec les fournisseurs" et "d. Bien-être animal".

En ce qui concerne les vérifications des éléments qualitatifs sélectionnés par les vérificateurs, nos diligences ont consisté à :

- mener des entretiens avec la directrice RSE, la directrice Compliance Juridique, le responsable bien-être animal Groupe, le président du comité d'éthique ;
- prendre connaissance des procédures mises en place par le Groupe visant à la conformité des informations publiées ;
- inspecter la documentation et les éléments de preuve sollicités.

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, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Concernant le caractère éligible des activités

Une information concernant l'éligibilité des activités figure dans le rapport de durabilité du Groupe. Au sein de la section "f. Alignement sur la taxinomie verte européenne", est présente, pour chaque indicateur clé de performance, une partie intitulée "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 économiques éligibles et répondent aux descriptions du référentiel taxonomie ;
- apprécié que les informations fournies au titre de ces activités éligibles répondent aux conditions posées par le référentiel taxonomie, y compris dans le format de présentation de ces activités.

Concernant le caractère aligné des activités

Une information concernant l'éligibilité des activités figure dans le rapport de durabilité du Groupe. Au sein de la section "f. Alignement sur la taxinomie verte européenne", est présente, pour chaque indicateur clé de performance, une partie intitulée "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 ;
- apprécié le travail d'analyse effectué par l'entité concernant l'absence de préjudice important ;
- apprécié le travail d'analyse de l'entité concernant les garanties minimales et notamment le fait qu'elle couvre l'ensemble des thématiques.

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 du Groupe. Section "f.Alignement sur la taxinomie 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.

Fait à Niort, le 10 mars 2025

LE COMMISSAIRE AUX COMPTES
GROUPE Y Audit
Lionel ESCAFFRE
Associé Département Développement Durable

NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE
SUR LES 5 CONTINENTS

CORPORATE.VIRBAC.COM

Virbac
13e 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 10 572 500 €
1ère avenue 2065 m LID - 06516 Carros cedex - France - 417 350 311 RCS Grasse

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

Shaping the future of animal health

Virbac