



Virbac



2022

DÉCLARATION
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



Édito

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

(attribuée à Saint-Exupéry).

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

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

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

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

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

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

Parallèlement, nous sommes aussi devenus une entreprise globale, qui réalise plus de 60% de son chiffre d’affaires hors d’Europe et dont les filiales sont implantées dans 33 pays sur tous les continents. Notre entreprise doit s’assurer que ce développement respecte nos principes communs, quels que soient les territoires où nous opérons, en particulier en matière économique, sociale et environnementale.

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

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

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

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

Sébastien Huron

Directeur général, groupe Virbac

NOTRE VISION



Notre raison d'être

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

NOS AXES STRATÉGIQUES

Choisir la pérennité

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

Permettre le bien-être de nos employés

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

Accélérer le développement à l'international

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

Les principaux enjeux du secteur de la santé animale

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

NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

CRÉER



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

CENTRES R&D DANS 9 SITES

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



4 FILIÈRES SPÉCIALISÉES

- Animaux de compagnie
- Ruminants
- Aquaculture
- Porcs



PARTENARIATS

- Universités
- Laboratoires
- Biotechs



INVESTISSEMENT RDL

Env. 8,3% du chiffre d'affaires (avant déduction du Crédit d'impôt recherche)



FAIRE



Un outil industriel répondant aux plus hauts standards qualité internationaux

USINES DANS 10 PAYS

100% des sites certifiés GMP



MATIÈRES PREMIÈRES + PACKAGING

899 fournisseurs
135 M€ d'achats



FAÇONNAGE EN SOUS-TRAITANCE

111 sous-traitants
95 M€ d'achats



ACHATS DE PRODUITS FINIS

76 fournisseurs
60 M€ d'achats



VENDE



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

ANIMAUX

60% animaux de compagnie



40% animaux d'élevage



CLIENTS

- Utilisateurs
- Vétérinaires
- Éleveurs
- Intégrateurs
- Propriétaires



Intermédiaires

- Centrales d'achats
- Distributeurs
- Grossistes



CENTRES DE DISTRIBUTION

Internes

Dans les pays d'implantations industrielles



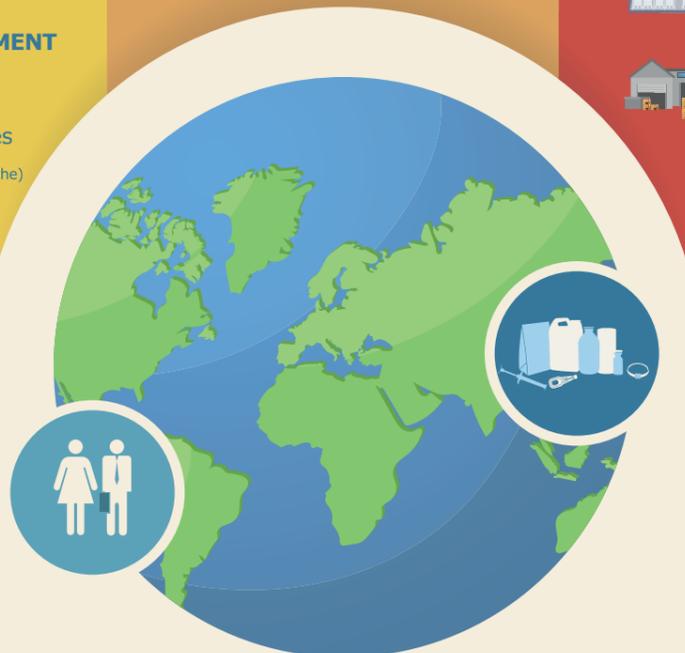
Externes

Partout dans le monde



9 000 RÉFÉRENCES

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



5 400 COLLABORATEURS dans 38 pays

NOS RÉALISATIONS



HUMAINES

93% de collaborateurs formés
86% de collaborateurs fiers de dire qu'ils travaillent chez Virbac



FINANCIÈRES

Croissance organique +9,6% à taux constants
Ebita -0,8pts à taux constants
Désendettement 5,5 M€



INTELLECTUELLES

Prix santé animale



INDUSTRIELLES

Les usines Virbac ont contribué à générer 59,7% du CA du Groupe



SOCIALES ET SOCIÉTALES

R&D régionalisée
Projets Fondation Virbac

NOTRE PARTAGE DE LA VALEUR

1 216 M€

CHIFFRE D'AFFAIRES 2022



COLLABORATEURS

Montant des rémunérations 239,1 M€



ACTIONNAIRES

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

Évolution 2022 du cours de l'action : -46,8%



CAPACITÉ À FINANCER LA CROISSANCE FUTURE

Cash flow opérationnel 229,9 M€



BANQUES/DETTES

Intérêts financiers nets (produit) -1,1 M€



FOURNISSEURS

529 M€ d'achats à l'échelle du Groupe

La RSE au sein de Virbac

GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Chez Virbac, nous considérons que la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) doit être pilotée de manière collégiale, par les directions qui portent les différents enjeux économiques, environnementaux et sociaux. En coordination avec la direction de la Communication, les directions Innovation, Hygiène-Sécurité-Environnement, Affaires Financières, Juridique et Ressources Humaines sont ainsi en charge d'animer ces sujets et d'en référer au directeur général du Groupe.

Parce que le développement durable est un thème qui nous tient à cœur depuis de nombreuses années, nous avons aussi mis en place, depuis plus de dix ans, un groupe de travail interne dirigé par le directeur général du Groupe. Au sein de cette *task force*, l'ensemble des départements de l'entreprise est représenté : Ressources Humaines, Finance, Marketing, Risques, Sécurité, Réglementaire, Sourcing, Juridique, Communication... Depuis 2020, ce groupe de travail s'est focalisé sur la précision des engagements chiffrés reflétant les ambitions RSE de l'entreprise.

En termes de collecte des données, nous nous appuyons sur un processus de production optimisé, notamment grâce à la formalisation des indicateurs et de leur périmètre au sein d'un référentiel dédié déployé auprès des filiales majeures du Groupe. Cette optimisation porte également sur l'organisation et la formation d'un réseau de correspondants locaux spécifiquement missionnés sur les grandes thématiques du développement durable : environnement, social et économique.

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

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

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

En parallèle et depuis plusieurs années, nous animons plusieurs programmes de conformité juridique pour s'assurer du bon respect, partout dans le Groupe, des normes internationalement reconnues en matière de prévention du risque de corruption et de traitement des données personnelles.

Code de conduite

Publié pour la première fois en 2015, notre code de conduite a fait l'objet d'une refonte importante en 2022 afin de le rendre plus pédagogique et apporter un véritable confort d'usage à nos collaborateurs en cas d'interrogation. Traduit en dix-sept langues, ce document de référence pour notre entreprise a été déployé à travers le Groupe dans le but d'explicitier et éclairer tous les collaborateurs ainsi que nos parties prenantes sur nos valeurs éthiques et les engagements de Virbac dans la manière dont nous conduisons nos affaires.

Cette refonte est le fruit d'un important travail transversal conduit en mode projet par la *Compliance* Juridique, la direction Juridique et la direction de la Communication. De nombreux collaborateurs experts dans leur domaine sont intervenus et ont contribué dans la rédaction et vérification des contenus (ressources humaines, qualité, finance, HSE...). Il a fait l'objet d'une revue par nos directions juridiques de zone et le *top management* de nos entités à travers le monde avant d'être présenté et validé par les membres du comité de direction Groupe.

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

À travers ces cinq grands thèmes sont notamment rappelés :

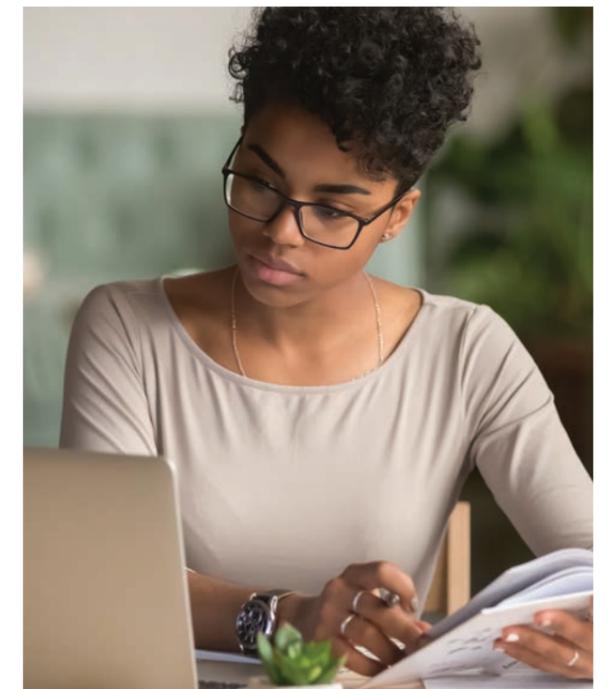
- le rôle et la responsabilité de chacun pour adopter un comportement adapté et conforme dans la conduite des activités de l'entreprise, et en particulier le rôle des *managers* pour diffuser la culture d'intégrité à travers le Groupe ;
- les canaux possibles en place pour permettre aux parties prenantes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

L'année 2022 a été une année riche pour la fonction *Compliance* Juridique. À travers les actions décidées pour l'année, comme la refonte du code de conduite, cela a été l'occasion de communiquer très largement à travers le Groupe afin de :

- rappeler l'importance d'une démarche *compliance* continue 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 les différents programmes en cours, la feuille de route définie par programme (principalement anti-corruption et données personnelles) validée avec notre comité de direction Groupe.

Prévention de la corruption et du trafic d'influence

Nous avons formalisé les enjeux spécifiques de lutte contre la corruption à partir de 2016. Au cours de cette année-là, nous avons déployé une politique anti-corruption Groupe, désormais rédigée en dix langues. Les membres du comité de direction Groupe, les membres du comité de direction France, les directeurs de filiales et leur comité de direction ont notamment signé un document formalisant leur engagement à respecter cette politique. Nos nouveaux collaborateurs dans les filiales du Groupe doivent aussi s'engager à strictement respecter cette politique anti-corruption à travers leur contrat de travail qui y renvoie expressément. Afin de se conformer aux exigences de la loi Sapin II du 9 décembre 2016, nous avons approuvé un plan d'actions visant à mettre en place un programme de prévention du risque de corruption.



En 2022, les principales actions engagées ont porté sur :

- la revue complète de notre cartographie des risques de corruption et trafic d'influence, par société du Groupe et par processus. Nous avons commencé par les entités identifiées comme les plus à risques dans la première cartographie réalisée en 2018. Chaque résultat des cartographies réalisées a été validé par les instances dirigeantes locales avant de faire l'objet d'une consolidation validée par le comité de direction Groupe ;
- la mise en œuvre de plans d'actions décidés et validés par l'instance dirigeante sur les risques identifiés comme prioritaires. Des groupes de travail ont vu le jour pour travailler sur l'amélioration des mesures de prévention de ces risques et renforcer notre contrôle interne ;
- la poursuite de la sensibilisation et la formation de nos équipes et plus particulièrement celles ayant contribué à la réalisation de nos cartographies des risques de corruption et trafic d'influence. En effet, la fonction *Compliance* Juridique et le consultant externe qui l'a accompagnée dans cette mission ont saisi cette opportunité pour questionner, échanger, communiquer et former les collaborateurs interviewés sur les enjeux de corruption dans leurs activités propres. Ces moments privilégiés avec les équipes métiers interagissant avec des tiers ont été menés en format visioconférence ainsi qu'en présentiel dans les pays où les contraintes de voyages ont été levées comme en Amérique Latine. 281 cadres supérieurs du Groupe ont ainsi été formés aux enjeux de la corruption.

À l'occasion du déploiement du code de conduite, nous avons également formé nos directeurs et *managers* (environ 300 personnes) qui doivent ensuite assurer la formation en cascade auprès de leur équipe locale. Un *e-learning* est en préparation pour 2023 qui fera l'objet d'un déploiement à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et obligatoirement réalisé par tout nouvel entrant chez Virbac ;

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

Le dispositif d'évaluation des tiers partenaires les plus à risque a fait l'objet d'une nouvelle revue par les fonctions Achat, *Business*, Finance et *Compliance* Juridique, sur la base des résultats de la dernière cartographie consolidée des risques de corruption. Cela a permis d'identifier les tiers considérés comme les plus à risques. Cette catégorie de tiers fera l'objet



d'une nouvelle évaluation tant sur le volet lutte contre la corruption que sur le volet achat responsable (pour les sous-traitants). En parallèle, des améliorations sont prévues dans le processus de sélection des partenaires souhaitant entrer en partenariat avec le Groupe.

Sanctions internationales

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

Respect des droits humains

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

dans tous les pays où des mesures particulières de prévention s'appliquent à notre activité. Le cadre réglementaire dans lequel Virbac opère au niveau mondial (Bonnes pratiques de laboratoire, cliniques ou de fabrication) qui encadre précisément et sous contrôle des agences, les compétences et la formation des personnels intervenant sur nos activités, nous paraît propice à prévenir de façon très large le recours à un travail illégal tel que le travail des enfants ou l'esclavage moderne.

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* est publiée sur nos sites internet. L'ensemble de nos collaborateurs salariés ont accès à la politique de données personnelles les concernant sur notre portail intranet ou sur demande auprès des *managers*, de la fonction RH ou *Compliance* Juridique.

À travers notre système RH, les nouveaux entrants reçoivent cette politique pour information et en accusent réception.

La *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 dit RGPD, conseille et accompagne les métiers dans les opérations, définit un plan d'action sur la base d'une cartographie des risques des données personnelles réalisées en 2018 pour établir la feuille de route des actions à mettre en œuvre, en priorisant par les risques les sujets pour la conformité des traitements existants. Afin de permettre un déploiement efficace du programme en Europe, la *Compliance* Juridique Groupe anime un réseau de *data champions* (collaborateurs désignés au niveau de chaque filiale du Groupe en Europe) responsables du déploiement de la feuille de route des actions validées avec le comité de pilotage *privacy* Groupe (ou Copil RGPD). Le comité de pilotage créé en 2018 est composé des membres suivants : directeur Financier Groupe, directeur des Systèmes d'Information Groupe et son équipe responsable de la sécurité, directrice des Ressources Humaines, directrice Juridique Groupe, directrice Business Digital et directrice *Compliance* Juridique.

Dans ce cadre et sur la base de la cartographie des risques sur les données personnelles réalisée en 2018 et révisée, nous poursuivons les actions commencées pour répondre aux obligations en la matière. Pour cela, en 2022 :

- nous avons formé les équipes juridiques sur l'impact RGPD dans le cas de partenariat avec des sous-traitants de données personnelles et en particulier en cas de transfert hors Europe. Cette action fait suite à la mise à jour des clauses contractuelles types adoptées par la Commission européenne après la décision Schrem II rendue par la Cour de justice de l'Union européenne ;
- le réseau de *data champions* régulièrement formés a mis en place des procédures et guides pratiques pour les opérationnels. Les équipes marketing ont été ainsi formées pour acquérir les bons réflexes sur la manière de mettre en œuvre le principe de transparence. Un guide pratique a vu le jour et a été partagé pour permettre l'apprentissage des collaborateurs dans la rédaction de notices d'information obligatoire ou mentions légales obligatoires au moment de la collecte de données personnelles ;
- nous avons aussi intégré une approche *privacy by design* sur la bonne conformité des nouveaux traitements résultant de notre plan de digitalisation, et de la mise en place de sites marchands destinés aux non professionnels dans certains pays. Pour ce faire, nous avons élaboré des outils notamment un questionnaire partagé entre la DSI, la *Compliance Juridique* et le chef de projet qui doit être renseigné pendant la phase de conception du projet par chacune des parties et faire l'objet de validation avant la phase de réalisation ;
- nous avons déployé 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 ainsi que les principales procédures et *workflows* pour la mise en place de nouveaux traitements. Il sera également mis à la disposition des filiales hors Europe disposant de législations inspirées du RGDP.

Le comité de direction Groupe est régulièrement informé de l'avancée de ces différents programmes de conformité. Un point complet des objectifs et avancements sur ces programmes de conformité sera réalisé devant le comité d'audit en 2023.

Une politique fiscale responsable

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

et sociales en vigueur. Depuis 2015, les nouveaux contrats cadre intègrent le respect de ces normes. En 2022, notre processus d'évaluation réalisé auprès des nouveaux fournisseurs n'a pas identifié de risques en la matière. Si nous devions identifier un fournisseur en écart, nous lui imposerions de se mettre en conformité sous peine d'arrêter son contrat. Nous avons également sélectionné une plateforme permettant une gestion plus fine des fournisseurs (incluant notamment l'intégration automatisée des questionnaires et la collecte de leurs certifications). Cette plateforme a été déployée aux États-Unis en juin 2022 et sera déployée en France en 2023.

PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS RSE

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

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

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

Nous avons synthétisé les résultats, à la croisée des attentes internes (impact des enjeux sur l'activité) et externes (importance des attentes des parties prenantes), et les avons partagés avec le directeur général du Groupe pour validation. Le cabinet spécialisé en *reporting* extra-financier qui nous a accompagnés tout au long du processus a garanti l'indépendance et l'objectivité de la démarche.

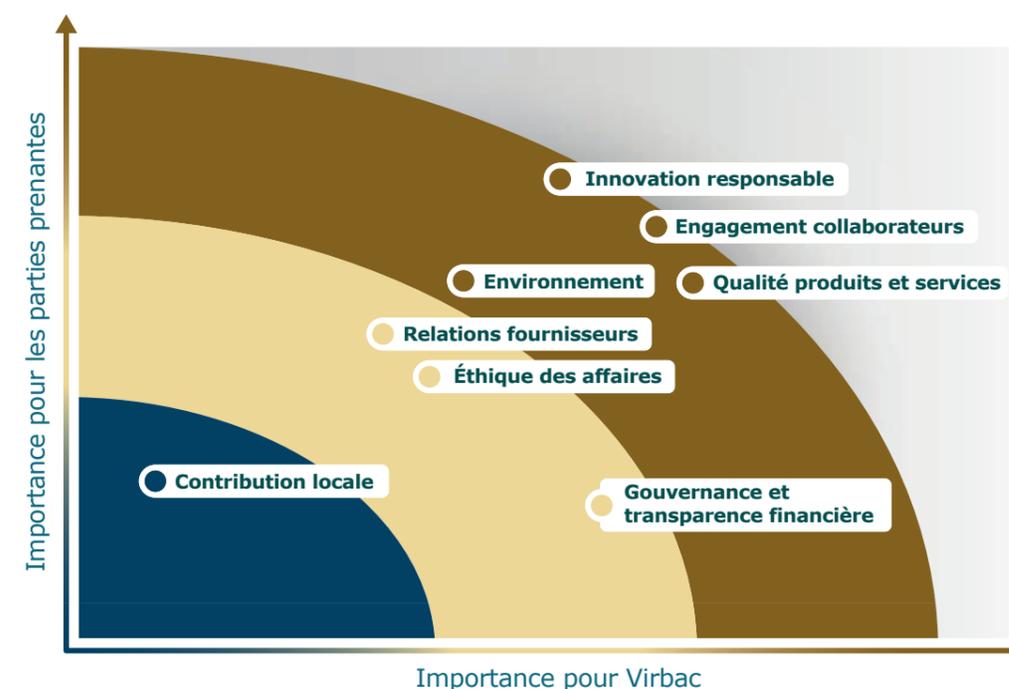
Nous développons ci-après les thématiques les plus matérielles au travers des quatre principaux engagements du Groupe. Nous avons également passé en revue les thématiques DPEF non applicables à notre activité, notamment la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable.

En 2022, nous avons travaillé sur la feuille de route RSE, et nous allons poursuivre les travaux en 2023 afin d'opérationnaliser les éléments issus de cette réflexion qui seront communiqués ultérieurement.

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR

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

Matrice de matérialité Virbac
Principaux enjeux



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

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

STRATÉGIE ET TABLEAU DE BORD RSE

Objectifs	2020	2021	2022 ¹	Avancement
Innover de manière responsable				
Développement de produits et services innovants				
 Conserver un ratio des dépenses RDL biologie²/total RDL > 30%	32,8%	31,1%	26,2%	● ○ ○
 Maintenir un ratio de dépenses RDL/total chiffre d'affaires Groupe > 7%	7,9%	7,4%	8,3%	● ● ●
Éthique et bien-être animal				
 Diminuer le nombre d'animaux utilisés pour le contrôle qualité de 50% d'ici à 2025	23 377	20 107	20 458	● ● ○
Consolider l'engagement des collaborateurs				
Attraction et rétention des talents				
 Atteindre un taux de satisfaction <i>Great Place to Work (Trust Index)</i> > 70% d'ici à 2025	-	73%	-	● ● ○
Santé et sécurité au travail				
 Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail < 5 d'ici à 2025	4,32	4,88	4,25	● ● ●
Garantir la qualité des produits et services				
Mise à disposition des produits <i>right first time</i>				
 Limitier les plaintes techniques clients à un ratio inférieur à 5 par million d'unités commercialisées	4,4	4,0	4,6	● ● ○
Contrôles au cours du cycle de vie des produits				
 Limitier le nombre de rappels de lots à un ratio < 1 pour 1 000 lots commercialisés	0,38‰	0,48‰	0,42‰	● ● ●
Préserver l'environnement				
Utilisation durable des ressources				
 Réduire de 5% les consommations d'énergie (gaz et électricité) d'ici à 2025 (MWh)	78 499	75 169	83 246	● ● ●
Changement climatique				
 Réduire de 10% les émissions de gaz à effet de serre <i>scope 1 & 2</i> d'ici à 2025 (tonnes d'équivalent CO₂)	21 007	20 814	23 727	● ● ○
Rejets dans l'environnement				
 Réduire de 5% la quantité de DCO (Demande chimique en oxygène) générés d'ici à 2025 (tonnes)	81	113	100	● ● ●
 Réduire de 5% le volume de déchets industriels banals et dangereux d'ici à 2025 (tonnes)	5 005	4 798	5 380	● ● ●

¹périmètre : inclut le Chili à compter de 2022 pour les indicateurs Hygiène, santé et sécurité et environnementaux
²vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques

Note méthodologique

L'année 2018 sert d'année de référence pour évaluer l'atteinte des objectifs chiffrés tels que reflétés dans le tableau de bord ci-dessus. Certains indicateurs peuvent fluctuer en fonction de l'activité, ils sont, le cas échéant, détaillés dans les pages suivantes. Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI (*Global reporting initiative*) : option de conformité essentielle. Ces normes ont été adoptées depuis 2011. Pour les animaux utilisés en contrôle qualité, la base 2018 est de 36 361. Le périmètre social 2022 couvre 18 pays et représente 4 894 collaborateurs, soit 91% de l'effectif total. Pour les principaux indicateurs environnementaux, le périmètre couvre les principaux sites de production qui en 2022 représentent 59% du chiffre d'affaires du Groupe : Afrique du Sud, Australie, États-Unis, France, Mexique, Nouvelle-Zélande, Uruguay, Vietnam et Chili. Ce dernier n'entrait pas dans le périmètre les années précédentes. RDL : Recherche & Développement + Licensing.

Innovier de manière responsable



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

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

DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS ET SERVICE INNOVANTS

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

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Développer des alternatives aux antibiotiques.
- Développer des alternatives modernes aux traitements traditionnels.
- Utiliser les nouvelles technologies respectueuses de l'environnement pour développer et actualiser nos produits.

GOVERNANCE

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

NOS POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

Développer des alternatives aux 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 favoriser la diminution de leur usage. De nouveaux médicaments qui aideront la profession vétérinaire dans sa volonté de changer de pratiques sont aussi en cours de développement. En 2022, un de ces médicaments vient d'obtenir son autorisation de mise sur le marché sur le territoire européen offrant de nouvelles perspectives aux vétérinaires praticiens : il peut être utilisé en première intention à la place des médicaments actuels contenant tous des antibiotiques. Il sera déployé dans le monde entier dans les mois et années qui viennent.

Développer des alternatives modernes aux traitements traditionnels

Nous restons très attentifs à l'équilibre des écosystèmes et à la protection de l'environnement. Nous avons pour objectif de développer des alternatives à certaines thérapies traditionnelles. Dans le cadre de notre

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.

processus d'innovation responsable, nous avons franchi une nouvelle étape grâce à la découverte d'un nouveau traitement qui constitue une réelle alternative à la castration chirurgicale du chien grâce à une régulation hormonale permettant de neutraliser la faculté reproductrice de l'animal pendant six mois ou un an. Le bien-être de l'animal est ici préservé, toute intervention chirurgicale irréversible est à présent inutile et ce, dans l'intérêt de l'animal et de son propriétaire.

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

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

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

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

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
% des dépenses RDL biologie ¹ /total	32,8%	31,1%	26,2%
% des dépenses RDL/chiffre d'affaires Groupe	7,9%	7,4%	8,3%

¹vaccins, produits immunologiques et biopharmaceutiques

En 2022, la diminution du ratio de dépenses RDL biologie provient d'investissements supplémentaires conséquents dans le domaine des antiparasitaires suite à l'acquisition de projets de développement.

ÉTHIQUE ET BIEN-ÊTRE ANIMAL

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

LES ÉTUDES SUR ANIMAUX

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

Ces études sur animaux portent sur :

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

Dans les unités animales du Groupe, les différentes catégories d'animaux étaient réparties de la façon suivante en 2022 : rongeurs 94,6%, lapins 4,0%, animaux d'élevage 1,0%, carnivores domestiques 0,4%. Le nombre d'animaux en aquaculture n'est pas intégré dans l'analyse (unités de Virbac Chili entrée dans le périmètre en 2022, et de Virbac Vietnam dont le VATC - *Virbac aquaculture technical center* - a débuté son activité fin 2022). Nous travaillons de manière à pouvoir intégrer ces éléments ultérieurement.

NOS OBJECTIFS CLÉS

Réduire le nombre d'animaux dans le cadre des études R&D et de contrôles qualité, par la suppression d'études ou leur remplacement par des méthodes alternatives.

Concrètement, Virbac s'engage à diminuer, d'ici à 2025, le nombre d'animaux utilisés pour les contrôles qualité de 18 000 par rapport à 2018, soit une réduction de 50%.

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 corporate de l'Éthique Animale sous forme de

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.
- Puis les études cliniques (réalisées sur des animaux de propriétaire ou de ferme) 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.

NOS POLITIQUES ET PLANS D'ACTIONS

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

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

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

Processus de contrôle

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



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.

Principales actions mises en oeuvre

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

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

En France, le programme d'adoption d'animaux post-études, mis en place en 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 2022, la participation des carnivores domestiques aux études (notamment de contrôle qualité) ayant été diminuée, le nombre d'animaux susceptibles d'être adoptés se trouve de fait moins élevé.

Adoptions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total général
Chiens	135	183	56	68	50	83	66	54	44	16	755
Chats	62	45	1	19	7	6	12	65	18	4	239
Total	197	228	57	87	57	89	78	119	62	20	994

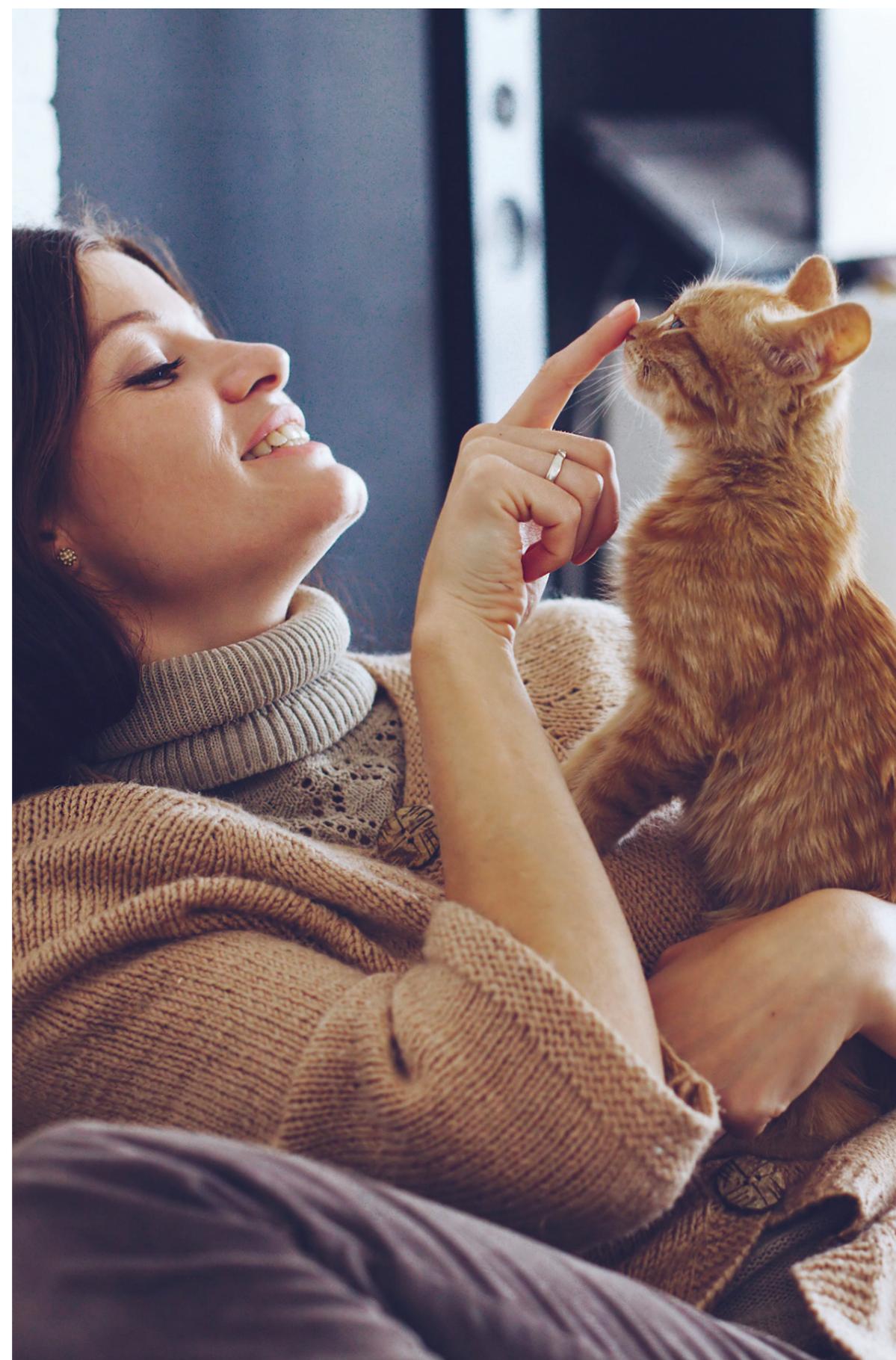
NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Nombre d'animaux utilisés pour des études R&D	6 148	5 772	6 093
Nombre d'animaux utilisés pour des contrôles qualités	23 377	20 107	20 458

Nos investissements RDL étant en croissance cette année, le nombre d'animaux utilisés dans les études R&D a légèrement augmenté (+5,6%), du fait notamment d'études de développement de nouveaux produits.

Le nombre d'animaux en contrôle qualité toutes espèces confondues est également en très légère augmentation (+1,7%) : de nombreuses études réglementaires de stabilité des vaccins ayant dû être conduites en 2022.

Concernant les carnivores domestiques, leur nombre en contrôle qualité a diminué de façon spectaculaire (de 182 en 2013 à 12 en 2022, soit une diminution de 93%), les derniers tests étant dédiés à quelques pays dont les autorités maintiennent encore les essais sur animaux pour la libération des lots de vaccins.





Consolider l'engagement collaborateurs

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

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

UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE RH GROUPE

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

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

Nous restons attentifs à l'opinion de nos collaborateurs et nous nous en inspirons pour définir nos politiques et axes d'amélioration afin de fédérer autour de valeurs fortes et d'accroître l'engagement et la motivation de tous. L'ensemble des collaborateurs participe régulièrement à une enquête de satisfaction leur permettant d'exprimer de manière

confidentielle leurs attentes sur un panel très large de thématiques dont beaucoup concernent l'enjeu RSE du capital humain.

Notre volonté d'améliorer en permanence l'environnement professionnel dans lequel chacun évolue nous a conduit à renouveler l'approche participative qui avait été mise en place à l'issue de notre précédent sondage.

Suite à l'enquête d'opinion interne réalisée en 2021 au niveau mondial en partenariat avec *Great place to work*, de nouveaux groupes de travail transverses ont été constitués en 2022 pour réfléchir ensemble sur les volets d'amélioration identifiés et définir un plan d'actions. Plus de 100 collaborateurs volontaires issus de tous les départements se sont ainsi réunis avec le soutien actif des sponsors du comité de direction

France pour travailler sur les quatre axes prioritaires définis à l'issue de l'enquête *Great place to work* 2021 : Bien vivre au travail, Reconnaissance, Culture sécurité et *Management* participatif. Un plan d'action final avec les initiatives retenues par le comité de direction France et un plan de déploiement ont été définis.

Sur le plan international, un groupe de trente collaborateurs (un représentant par pays) s'est réuni à plusieurs reprises pour mettre en valeur les pratiques locales ; ces sessions étaient animées par *Great place to work* qui a partagé les tendances actuelles sur l'expérience collaborateur et les meilleures pratiques des entreprises certifiées.

Les participants se sont mis d'accord sur ce que sont la reconnaissance et le *management* participatif et tous les pays ont partagé leurs meilleures pratiques sur ces deux thématiques au sein des filiales, puis elles ont été consolidées dans deux catalogues distincts.

Ces deux recueils ont ensuite été partagés avec les participants afin d'apprendre les uns des autres. Le contenu de ces deux catalogues a fait l'objet d'un vote pour sélectionner la pratique à retenir en vue d'un déploiement global et c'est le *management* participatif qui a été désigné.

Durant le deuxième semestre 2022, un groupe de travail s'est formé afin de donner une structure à cette initiative, définir clairement les objectifs, préparer du matériel pour donner du support aux collaborateurs... Cette pratique sera déployée au niveau du groupe lors du premier trimestre 2023. Cette nouvelle étape *Great place to work* s'inscrit définitivement dans notre démarche d'amélioration continue et vient compléter les plans d'actions définis et mis en œuvre à l'issue de la première édition.

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS

Le marché de l'emploi n'a cessé d'évoluer ces dernières années et est de plus en plus en tension. Les profils qualifiés que nous recherchons, et dont les compétences sont indispensables dans l'industrie pharmaceutique vétérinaire, se raréfient et ne sont pas forcément disponibles.

Pour pallier cette pénurie, nous proposons des parcours de développement étalés sur plusieurs années. Le but : permettre à nos nouvelles recrues et aux collaborateurs qui nous ont déjà rejoints de perfectionner leur qualification. Nous avons également adapté notre stratégie de recrutement en identifiant de nouvelles sources de recherche qui viennent compléter les méthodes plus conventionnelles telles que les sites dédiés aux offres d'emploi ou les cabinets de recrutement.

Les actions que nous avons mises en place contribuent à améliorer la visibilité de nos offres d'emploi et à promouvoir les nombreuses opportunités offertes par notre entreprise sur le plan de l'emploi. Le développement des modes de communication digitaux et l'accroissement du nombre d'appareils disponibles (téléphones, tablettes, ordinateurs...) nous a permis d'élargir notre champ d'investigation. Les réseaux sociaux sont pour nous d'excellents moyens de diffuser les annonces à travers le monde et d'en récolter directement les fruits.

NOS OBJECTIFS CLÉS

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

NOS POLITIQUES ET PLANS D’ACTIONS

Politique de recrutement

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

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

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 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 niveaux 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 parvenu à embaucher près de 150 collaborateurs issus de toutes les régions du pays.

Dans un marché très compétitif, les plateformes telles que LinkedIn sont également un bon moyen d’activer les réseaux sociaux. Aux États-Unis, les leaders promeuvent les opportunités d’emploi au travers de leur propre profil LinkedIn et de leur réseau professionnel et en Australie, les *managers* sont encouragés à y partager les publications d’ouverture de postes.

Depuis plus d’un an, Workday facilite les recrutements pour les *managers*, les collaborateurs et les candidats et améliore l’expérience utilisateur grâce à son ergonomie :

- les collaborateurs peuvent consulter, postuler et suivre simplement leurs candidatures, mais aussi partager facilement les offres d’emplois à leur réseau ;
- les *managers*, eux, ont accès en temps réel à leurs processus de recrutement et aux candidatures directement dans Workday.

Au niveau Groupe, plus de 530 postes ont été publiés en externe et 410 en interne. Parmi ceux-ci, 435 ont été pourvus, et on compte environ 370 personnes cooptées (dont 11,6% qui ont été recrutées), ainsi que 411 mobilités. Au total, c’est plus d’une douzaine de filiales qui ont publié des offres d’emplois sur Workday.

En France, 247 postes ont été diffusés en externe et 150 en interne pour 183 qui ont été pourvus. De plus, nous comptons à ce stade plus de 100 mobilités internes sur la même période.

Politique de développement des compétences

En juin 2022, nous avons déployé la partie *Learning* dans Workday au niveau Groupe, une solution agile répondant également aux exigences locales. Cette solution centralise toutes les formations présentes dans le catalogue Virbac en un seul point et permet à chacun de se former à tout moment grâce aux contenus digitaux disponibles. Grâce à sa partie *machine learning* liée aux différentes données déjà présentes dans le système, la section *Learning* suggère des ressources adaptées aux besoins des collaborateurs en rapport avec leur poste et propose les dernières formations mises en ligne.

Nous avons décidé d’aller plus loin dans la formation en prenant la décision stratégique de promouvoir le contenu créé par les experts internes (tout collaborateur détenant une expertise spécifique)

grâce à l’apprentissage entre pairs. Le partage des connaissances et l’apprentissage par les pairs correspondent aux préférences de développement des collaborateurs et constituent un avantage concurrentiel conséquent dans le but de devenir une entreprise apprenante. Impliquer les experts dans la création de contenu permet d’élargir l’offre de formation et de disposer de ressources adaptées à nos besoins et spécificités tout en étant utile pour optimiser la gestion des connaissances (transfert et valorisation).

En complément, le développement des *soft skills* a été renforcé en France à travers la mise à disposition à l’ensemble des collaborateurs d’une solution d’apprentissage par le jeu, *GameLearn*, proposant un catalogue d’une quarantaine de formations. Le total des dépenses de formation sur le périmètre France représente cette année 2,53% de la masse salariale, soit un investissement de 1 950 155 €.

Sur le plan international, la plupart des filiales consacrent, chaque année, une part importante de leur budget dans le développement des compétences de leurs collaborateurs en faisant appel à la fois à des ressources internes et à des cours assurés par des

formateurs extérieurs. La formation d’un collaborateur commence souvent dès son arrivée au sein de l’entreprise et se poursuit tout au long de sa carrière.

L’Europe du Nord a mis en place une démarche de *mentoring* : chaque nouvel entrant est suivi par un mentor dont le rôle est de faciliter sa mise à bord et de l’accompagner dans sa connaissance de l’entreprise. Notre filiale chinoise organise des séances de formation pour accélérer la connaissance des produits et des politiques sur une période d’un mois au moment de l’intégration d’un nouveau collaborateur. L’Inde mise sur un développement *in-house* en particulier pour les équipes commerciales et marketing qui représentent la grande majorité de ses collaborateurs : elle a développé un programme interne destiné aux vendeurs afin d’améliorer leurs compétences dans les techniques de vente et la même approche a été suivie pour renforcer la connaissance et les pratiques des équipes marketing.

D’autres filiales telle que l’Afrique du Sud font appel à des structures externes pour former leurs collaborateurs sur la *compliance*, les ventes ou encore la santé en assurant le financement de ces cours.



Quant au Brésil, il a 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. Cette filiale subventionne également des cours d'anglais pour les personnes qui sont amenées à pratiquer cette langue dans leur activité quotidienne. Un suivi de cet apprentissage est assuré via un test *TOEIC* réalisé en début et en fin d'année pour mesurer l'évolution de l'apprentissage et la reconduction éventuelle des cours l'année suivante. L'Uruguay accompagne aussi les collaborateurs qui ont besoin d'améliorer leur maîtrise de la langue anglaise.

Le développement des collaborateurs est aussi un élément clé pour aborder le virage de la transformation culturelle au sein d'une entité. Relever de nouveaux défis demande d'acquérir de nouvelles compétences et de s'imprégner de nouveaux apprentissages. Virbac Chili, filiale récemment acquise à 100%, a ainsi investi une part significative de son budget pour faire monter en puissance la qualification de ses employés sur le plan de la qualité industrielle avec un focus sur son principal domaine d'activité qu'est l'aquaculture, et sur l'application des politiques Corporate pour mieux s'inscrire dans un développement durable au sein du Groupe.

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 2022, 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 conclu en 2020, 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, composé essentiellement d'équipes commerciales et marketing, a mis en place une politique de reconnaissance et de récompense basée sur des mesures de performance définies en fin d'année pour l'année suivante et calculée selon un processus d'évaluation mensuelle établie en fonction de critères quantitatifs et qualitatifs.

Cette politique a porté ses fruits en permettant de maintenir durablement la croissance de l'activité année après année. En Chine, la filiale a lancé cette année un programme de reconnaissance dans le but de récompenser les efforts des collaborateurs qui ont réalisé une très bonne performance.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Taux d'absentéisme	2,83% ¹	3,09%	3,01%
Taux de rotation des collaborateurs	10,10%	11,2%	13,1%
Trust Index Great Place to Work	-	73%	-
Nombre de collaborateurs présents au 31/12 ayant suivi au moins une formation/effectif total au 31/12	85%	81%	72%

¹La valeur du taux d'absentéisme 2020 inclut les jours de chômage partiel effectués

Le taux d'absentéisme 2022 est en légère baisse mais reste impacté par la crise Covid-19 dans de nombreux pays où nous opérons.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

Tout comme en 2021, notre priorité absolue a été cette année de protéger au mieux les équipes face à la crise Covid-19. Le comité dédié a donc continué à coordonner toutes les fonctions et à rester en contact avec l'ensemble des filiales pour surveiller l'évolution de la situation et prendre de manière rapide et efficace les meilleures décisions (cellule Covid-19 joignable 24h/24, 7j/7).

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, et atteindre un taux de fréquence inférieur à 5.



GOUVERNANCE

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

Nous avons défini des critères de gravité et de fréquence afin de mieux cibler les actions à mettre en place pour diminuer le nombre d'accidents et intégrer les facteurs humains et organisationnels dans l'analyse approfondie de ces événements. L'objectif est d'éviter toute récurrence des accidents et de développer une culture sécurité pour l'ensemble du personnel de notre entreprise, du personnel des sociétés extérieures et des intérimaires.

NOS PLANS D' ACTIONS

Culture sécurité

En 2022, nous avons continué à focaliser nos efforts sur nos sites en France par la mise en place de communications régulières auprès des équipes, d'audit inopinés dans tous les secteurs de production sur le respect des cinq règles d'or. Notre seconde participation aux Journées européennes de la sécurité et des conditions de travail a engendré une large participation avec près de 1 100 collaborateurs présents contre plus de 800 en 2021. Durant ces deux journées sur tous les sites de Virbac en France, les thèmes de nos cinq règles d'or ont été abordés au travers de jeux de rôles et de mini-pièces de théâtre. En complément des deux premiers modules *e-learning* déployés, un troisième module a été diffusé à toutes les organisations industrielles.

Dans tous les pays, nous veillons à mettre en œuvre de nombreuses mesures 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.

Gestion des risques psychosociaux

Concernant les risques psychosociaux, les différents départements de notre entreprise, soutenus par les équipes RH et les relais définis (partenaires sociaux, médecine du travail, assistant social du travail...), s'orientent vers une démarche globale de qualité de vie au travail. En 2022, l'axe de travail principal a été la construction participative, sous forme de *workshops* avec une centaine de collaborateurs volontaires, d'un plan d'initiatives centré sur quatre thèmes clés : la culture sécurité, le bien vivre au travail, la reconnaissance et le *management* participatif. Les membres du comité de direction Groupe en tant que sponsors des idées retenues se sont employés à les communiquer largement et à en assurer le déploiement. Les échanges entre les référents Risques psychosociaux élus et la direction ont également permis de traiter et prévenir des situations à risque.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Taux de fréquence des accidents du travail	4,32	4,88	4,25
Taux de gravité des accidents du travail	0,18	0,33	0,15

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

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

À périmètre constant (hors Chili), le taux de fréquence des accidents du travail de notre Groupe a baissé très significativement (-20%) pour atteindre un nouveau record historique de 3,91. Le taux de gravité des

accidents du travail atteint lui aussi un nouveau record historique avec une très forte baisse de -56,7% à périmètre constant.

DIVERSITÉ

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

NOS OBJECTIFS CLÉS

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

GOUVERNANCE

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

NOS POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

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

Égalité femmes-hommes

Sur le périmètre défini, quatre pays présentent un écart de rémunération compris entre -5% et +5% entre les femmes et les hommes (Chili, États-Unis, France et Uruguay) et quatre autres pays (Australie, Nouvelle-Zélande, Espagne et Vietnam) présentent un ratio compris entre -10% et +10%, toutes catégories professionnelles confondues. La moyenne des ratios pondérée par les effectifs fait ressortir un taux de 95% pour les leaders (*senior executives, executives, directors*), 97% pour les *managers*, 106% pour les contributeurs individuels.

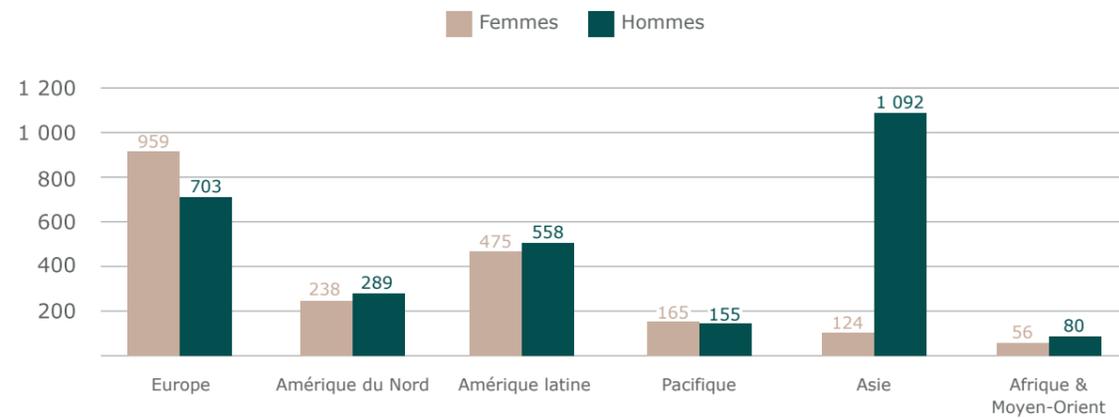
En matière d'égalité salariale femmes-hommes, nous entreprenons des actions pour mesurer les écarts, chercher les causes et prendre des mesures. En France par exemple, nous avons signé un accord en 2019 qui assoit les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels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

étudier sur la base de l'index égalité femmes-hommes calculé par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (index qui s'élève à 87 points sur 100 pour notre entreprise en 2022). Parallèlement, nous dédions un budget spécifique à la résorption des écarts afin de, chaque année, mettre en œuvre ces mesures de rattrapage de salaire.

En 2022, dix pays sont dotés de l'outil de classification interne (*grading*) qui permet de mieux gérer l'équité interne, d'avoir une approche rationnelle vis-à-vis de la compétitivité externe et également de construire les politiques de rémunération et d'avantages sociaux. Afin de rester compétitif sur le marché de l'emploi, nous réalisons régulièrement des enquêtes de rémunération dans l'ensemble du Groupe et effectuons le cas échéant les ajustements nécessaires.

En matière de recrutement des postes clés, nous privilégions les candidatures internes et locales. Les décisions de recrutement (interne ou externe) sont prises exclusivement sur les critères de compétences et de qualifications pour la fonction. La nationalité du candidat, son genre ou son âge n'interviennent pas dans notre décision. Dans la mesure du possible, nous confions les postes de leaders à des *managers* locaux afin d'être au plus proches des clients et de la culture du marché. En 2022, sur le périmètre défini, 92% des cadres dirigeants sont des locaux et dix filiales disposent d'un *management* strictement local.

Répartition Femmes-Hommes 2022 par zone géographique



L'Europe (58%) et la zone Pacifique (52%) sont les deux régions où les femmes sont majoritaires. Les régions Amérique du Nord et Amérique latine avec 45% chacune présentent une proportion très équilibrée. L'Afrique & le Moyen-Orient avec 41% fait apparaître un déséquilibre plus important. L'Asie présente le plus faible taux de femmes au sein des effectifs (10%). Cette très faible représentativité est due à l'Inde qui ne compte que 18 femmes pour 953 hommes, soit 1,9% de notre effectif dans ce pays. L'Inde reste un cas particulier : les équipes commerciales, pour des raisons de culture locale, de pénibilité et de sécurité (visites d'exploitations agricoles en deux roues) sont composées plus naturellement d'hommes. En isolant l'Inde, la zone Asie reste majoritairement composée d'hommes à 57%.

Le Brésil participe chaque année à un forum dédié aux Ressources Humaines qui mène des actions de sensibilisation en mettant l'accent sur l'importance de recruter des femmes en particulier sur des postes de *management*. Au Chili, la part de recrutement des femmes à des postes à responsabilités (*management* et *leadership*) a considérablement progressé cette année avec un comité exécutif composé de femmes et d'hommes à part égale. De manière générale, la filiale attache une grande importance à la pratique d'une culture inclusive qui veille à l'égalité entre les femmes et les hommes en leur offrant les mêmes opportunités de poste et de rémunération basée sur le poste occupé et non sur le genre.

Le Vietnam assure aussi une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les processus RH (recrutement, révisions salariales, promotions...). Aujourd'hui, la filiale est dirigée par une femme qui occupe le poste de directrice générale et le ratio femmes/hommes de ses collaborateurs directs est de 6 pour 5.

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

hommes est un véritable défi dans un environnement professionnel où il est difficile de trouver des compétences rares ou linguistiques pointues pour satisfaire les besoins du *business* dans certaines zones géographiques du pays.

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.

Travailleurs handicapés

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

- Aménager les postes de travail : certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste ou organisationnels que nous prenons intégralement en charge afin de faciliter les conditions de travail. À l'occasion d'un recrutement ou d'un changement d'emploi d'un salarié en situation de handicap, qu'elle qu'en soit la cause, le nouveau poste de travail fait l'objet des aménagements nécessaires en amont de la prise de fonction.
- Accompagner les salariés dans leurs démarches : afin d'aider et d'encourager les salariés en situation de handicap dans leurs démarches auprès des instances compétentes pour l'obtention de leur reconnaissance de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou son renouvellement, des autorisations

d'absence exceptionnelles sont accordées et rémunérées. Ces collaborateurs bénéficient également d'un accompagnement par l'équipe de santé au travail qui est à leur disposition pour les soutenir dans leurs démarches.

- Aider les salariés ayant un enfant atteint de handicap : pour réaffirmer notre soutien aux collaborateurs concernés, nous accordons en France une journée par an d'absence complémentaire payée.
- Permettre aux travailleurs handicapés de mieux concilier vie professionnelle et personnelle : l'aménagement et l'adaptation des conditions de vie dans l'entreprise est un facteur indispensable de l'insertion et de l'intégration des travailleurs handicapés dans de bonnes conditions.
- Participer au bien-être des travailleurs handicapés au-delà du cadre de l'entreprise, en leur accordant un jour de congé supplémentaire par an, et à travers le versement d'une prime afin de participer à l'aménagement de leurs conditions de vie à leur domicile qui serait rendu nécessaire du fait de leur handicap.

Au niveau de nos filiales, la même attention est portée sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap

et sur l'aménagement de leur environnement de travail pour faciliter leur inclusion au sein des équipes (aménagement de leur poste de travail sur site et à domicile, organisation de leur temps de travail...). 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. L'Australie a commencé un partenariat avec un organisme fondé par le gouvernement australien qui aide les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une affection médicale permanente à trouver un emploi. Grâce à la mise en place de ce programme pilote, un collaborateur handicapé a été embauché au sein de l'entrepôt de stockage de Milperra.

Mixité des âges et des cultures

Nous avons toujours considéré comme une véritable richesse l'apport des différentes générations et des cultures des pays dans lesquels nous sommes implantés. Le respect par nos collaborateurs des valeurs définies dans notre code de conduite est un prérequis à toute politique valorisant le capital humain. Dans le cadre de l'entreprise étendue, la correcte appréhension par nos partenaires des règles liées aux pratiques d'emploi est prise en compte par les directions impliquées.



NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Ratio du salaire femmes-hommes pour la catégorie leaders	84%	96%	95%

Le ratio femmes-hommes, basé sur la rémunération totale, est calculé en réalisant la moyenne pondérée par chaque effectif composant les leaders (*senior executives, executives, directors*). Un changement dans la méthode de calcul (moyenne pondérée en fonction des effectifs des filiales) couplé à une nouvelle segmentation de la population des leaders a conduit à une variation significative du résultat en 2021.

Garantir la qualité des produits et services

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS ET SERVICES

En recherche d'amélioration permanente, nous accordons une importance primordiale à la qualité de nos produits et de nos services pour offrir des standards élevés à nos parties prenantes : vétérinaires, éleveurs et propriétaires d'animaux. La demande de nourriture est croissante dans le monde, liée à l'augmentation de la population, toujours plus soucieuse de son alimentation. Face à cette tendance, notre ambition est de travailler à l'amélioration constante de la santé des animaux d'élevage pour contribuer à une offre mondiale de viande et de lait de meilleure qualité et de moindre coût.

Concernant les animaux de compagnie, nous nous mobilisons pour proposer aux vétérinaires et propriétaires d'animaux des médicaments, des vaccins, des produits de santé et une gamme d'aliments adaptée au régime carnivore (respectant les besoins des animaux) qui permettent d'allonger la durée de vie des animaux et d'améliorer leur qualité de vie. Cela contribue à accroître le bien-être des propriétaires et représente un bénéfice particulièrement important pour les personnes vivant seules.

UNE POLITIQUE QUALITÉ GROUPE

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

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

- en travaillant sur le *right first time* (chacun doit veiller à effectuer correctement son activité du premier coup) ;

- en encourageant l'amélioration continue et la pensée innovante ;
- en mettant la qualité au cœur de la compétitivité.

APPROCHE PROACTIVE *RIGHT FIRST TIME*

NOS OBJECTIFS CLÉS

- Faire bien du premier coup (*right first time*) pour garantir un haut niveau de satisfaction clients.
- Maintenir un ratio de plaintes techniques clients inférieur à 5 par million d'unités commercialisées.

GOUVERNANCE

Une organisation dédiée à la qualité

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

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)*.

PLANS D' ACTIONS

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

À travers notre politique qualité, nous nous engageons à maintenir un niveau de qualité des produits et services élevé dans une approche *right first time* 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 2022, nous nous sommes maintenus en dessous des cinq plaintes par million d'unités commercialisées. Le chiffre est en légère augmentation dû à une écoute renforcée des clients (incitation à remonter l'information) pour collecter avec précision les points d'amélioration de chaque produit.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Ratio de plaintes techniques par million d'unités commercialisées	4,4	4,0	4,6

CONTRÔLES AU COURS DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS

NOS OBJECTIFS CLÉS

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

GOVERNANCE

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

CONTRÔLES AVANT COMMERCIALISATION

Phase de pré-développement et développement

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

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

Achats et sous-traitance

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

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

Phase de production

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

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

- ▶ 100% des sites industriels Virbac sont certifiés.
- ▶ 100% des collaborateurs sont formés aux processus de fabrication.

Phase de distribution

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

Packaging et promotion

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

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

CONTRÔLES APRÈS MISE SUR LE MARCHÉ

Pharmacovigilance

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

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

Études de stabilité en continu

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

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

Principales actions liées à notre stratégie qualité

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

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

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

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



NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Taux de rappels de lots pour 1 000 lots commercialisés	0,38‰	0,48‰	0,42‰
Taux de non-conformités réglementations et codes volontaires pour 1 000 lots commercialisés	0,38‰	0,67‰	1,00‰
Taux de non-conformités d'étiquetage pour 1 000 références produits	1,63‰	0,78‰	1,01‰
Taux de non-conformités de promotion pour 1 000 références produits	0,11‰	0,00‰	0,00‰

Le taux de non-conformités aux réglementations et codes volontaires est en légère augmentation suite à un plus grand nombre de déclarations lié à l'extension du périmètre de remontées souhaitée par les autorités européennes. Aucun cas de non-conformité relative aux réglementations et codes volontaires ne présentait de danger pour la santé des animaux. Aucune non-conformité de conditionnement n'a eu de conséquences sur la distribution des produits.



Préserver l'environnement

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

UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENT GROUPE

Au plan organisationnel, notre direction HSE monde, rattachée au comité de direction Groupe, accompagne cette trajectoire. L'une des initiatives concerne le recadrage du périmètre et des méthodes de *reporting*, préalable pour permettre de disposer d'une visibilité globale sur l'exposition aux risques d'atteinte à l'environnement à l'échelle du Groupe.

Nous nous sommes par ailleurs attachés à développer un volet de formation et de sensibilisation dédié aux thématiques environnementales, que ce soit pour les personnes en poste, ou pour les nouveaux entrants. Les parties prenantes externes ont également

été associées à la démarche, avec l'intégration de clauses environnementales dans les questionnaires d'évaluation des fournisseurs. Ces initiatives, en lien avec le déploiement d'audits sur un périmètre élargi de filiales (Mexique, Taïwan, États-Unis, Australie, Nouvelle-Zélande, Uruguay, Vietnam et Chili) démontrent notre volonté de cohérence dans le déploiement d'une stratégie portée par le Groupe.

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

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

NOS OBJECTIFS CLÉS

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

NOS PLANS D' ACTIONS

Énergie

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

Quelques exemples de réalisations en 2022.

Virbac en France

En complément des travaux effectués en 2021 sur tous les systèmes de climatisation et de chauffage des bureaux administratifs de la direction industrielle France, des travaux d'isolation de toitures ont été réalisés cette année.

Virbac au Vietnam

Des variateurs de vitesse ont été installés sur tous les systèmes de réfrigération des bâtiments de stockage. Dans le respect de nos obligations réglementaires pharmaceutiques, les températures de consignes de climatisation ont aussi été remontées.

Virbac au Mexique

Par une mise en veille des chaudières les week-end et jours fériés, le site de Guadalajara au Mexique, a fait baisser de 2% sa consommation de gaz.

Réduire l'intensité énergétique de nos activités et de nos produits s'impose comme un levier de compétitivité en plaçant Virbac sur une trajectoire vertueuse, qui permettra consécutivement de réduire nos émissions globales de CO₂. Ainsi sur nos sites en France (qui représentent plus de 50% de la production du Groupe), les intensités d'électricité et de gaz ont respectivement baissé de 48,9% et de 31,7% sur les quinze dernières années.

Eau

Nous nous activons également pour baisser les consommations d'eau à volume d'activité équivalent par la mise en place de recyclage ou d'équipements de

production de différentes qualités d'eau répondant aux MTD. Ainsi, la réduction de l'intensité de consommation d'eau sur les sites français (qui représentent plus de 50% de la production du Groupe) atteint 31% sur cette même période.

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

Matières premières et emballages

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

Avec l'aide de nos fournisseurs stratégiques, nous avons aussi donné une nouvelle impulsion vers une innovation capable de réduire les emballages et conditionnements. Cela passe par une gestion optimisée des approvisionnements pour limiter le stockage et les déplacements internes. Nous avançons aussi sur une optimisation des flux et du cadencement des expéditions. Enfin, nous avons lancé un projet pour minimiser les déperditions à toutes les étapes du processus industriel.

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

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

En 2022, cette mobilisation nous a permis :

- de lancer plusieurs nouveaux produits en Europe et aux États-Unis avec des emballages en plastique recyclables et recyclés pour un produit d'hygiène et pour un complément alimentaire ;
- d'incorporer des ingrédients issus d'une culture durable pour un nouveau produit lancé en France visant la mobilité.

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

- renforcer la présence d'ingrédients naturels dans nos produits animaux de compagnie ;
- sensibiliser à la biodégradabilité de nos 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.

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
Gaz consommé (MWh)	32 338	30 437	30 071
Électricité consommée (MWh)	46 161	44 732	53 175
Intensité énergie	603	538	528
Eau prélevée par source (m³)	226 608	226 323	313 840
Volume d'emballages mis sur le marché (tonnes)	4 267	4 769	4 832

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

En 2022 à périmètre constant (hors Chili), nos consommations de gaz sont en légère baisse (-1,3%) alors que celles de l'électricité remontent légèrement de +5,6%. À périmètre constant (hors Chili) et

rapportée à l'activité, la baisse de la consommation totale d'énergie est de -4,2%. Sur ce même périmètre, notre consommation d'eau au niveau Groupe remonte légèrement de +2,5 %.

REJETS DANS L'ENVIRONNEMENT

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

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

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

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

NOS OBJECTIFS CLÉS

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

NOS PLANS D' ACTIONS

Effluents

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

Suite à la finalisation des travaux, la nouvelle station de traitement (subventionnée par l'Agence de l'eau Rhône, Méditerranée et Corse) sur le site historique de Virbac à Carros en France a été mise en service au cours du premier semestre 2022 avec l'atteinte de nos objectifs sur la qualité de nos rejets.

Déchets dangereux

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

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

NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
DCO (tonnes)	81	113	100
Volume des déchets industriels dangereux (tonnes)	2 254	2 153	2 118
Volume des déchets industriels banals (tonnes)	2 751	2 646	3 262
Intensité des déchets industriels banals et dangereux	38	34	34

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

Les très fortes baisses sur les sites les plus générateurs de DCO que sont Carros en France et St. Louis aux États-Unis expliquent la réduction de -30% sur un périmètre constant (hors Chili). Ce résultat est le fruit de la mise en place d'une nouvelle station de traitement des eaux sur le site historique de Carros en France et à un retour à la normale pour le site de St. Louis. À périmètre constant (hors Chili), la quantité totale de déchets générés reste stable (-0,5%). Toutefois, ce tonnage diminue notablement de -8,7% pour les déchets dangereux mais remonte de +6,3%

pour les déchets banals. Pour les déchets industriels dangereux, cette diminution est particulièrement visible sur notre site australien (-27%) et dans une moindre mesure en France (-3%). Pour les déchets industriels banals, les hausses les plus significatives sur nos sites en France (+9%) et aux États-Unis (+5%), hausse en partie compensée par le site mexicain (-20%). À périmètre constant (hors Chili) et rapportée à l'activité, la diminution est forte avec une baisse de -7,2%.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

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

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

NOS OBJECTIFS CLÉS

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

NOS PLANS D' ACTIONS

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

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

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

Émissions de gaz à effets de serre de *scope* 3

Actions sur les émissions issues du transport des produits finis :

- le nouveau mode de calcul mis en place depuis 2018 nous a permis de fiabiliser les données des filiales selon les coefficients d'émissions donnés par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe, cf. site www.bilans-ges.ademe.fr) ;
- transport de produits finis : groupage de destinations ;
- transport des salariés : navettes intersites, navettes extérieures, politiques incitatives pour limiter l'impact carbone des véhicules de société, covoiturage, etc.

En complément de ces initiatives, sur tous nos sites de Carros en France, ce sont plus de 50 bornes de recharges électriques qui ont été installées en 2022 et mises à disposition de tous nos collaborateurs, détenteurs de véhicules électriques ou hybrides

rechargeables. Le site de Guadalajara a lui renouvelé en août 2022 sa campagne de reforestation de plus de 150 arbres grâce à la participation de ses employés et de leurs familles.

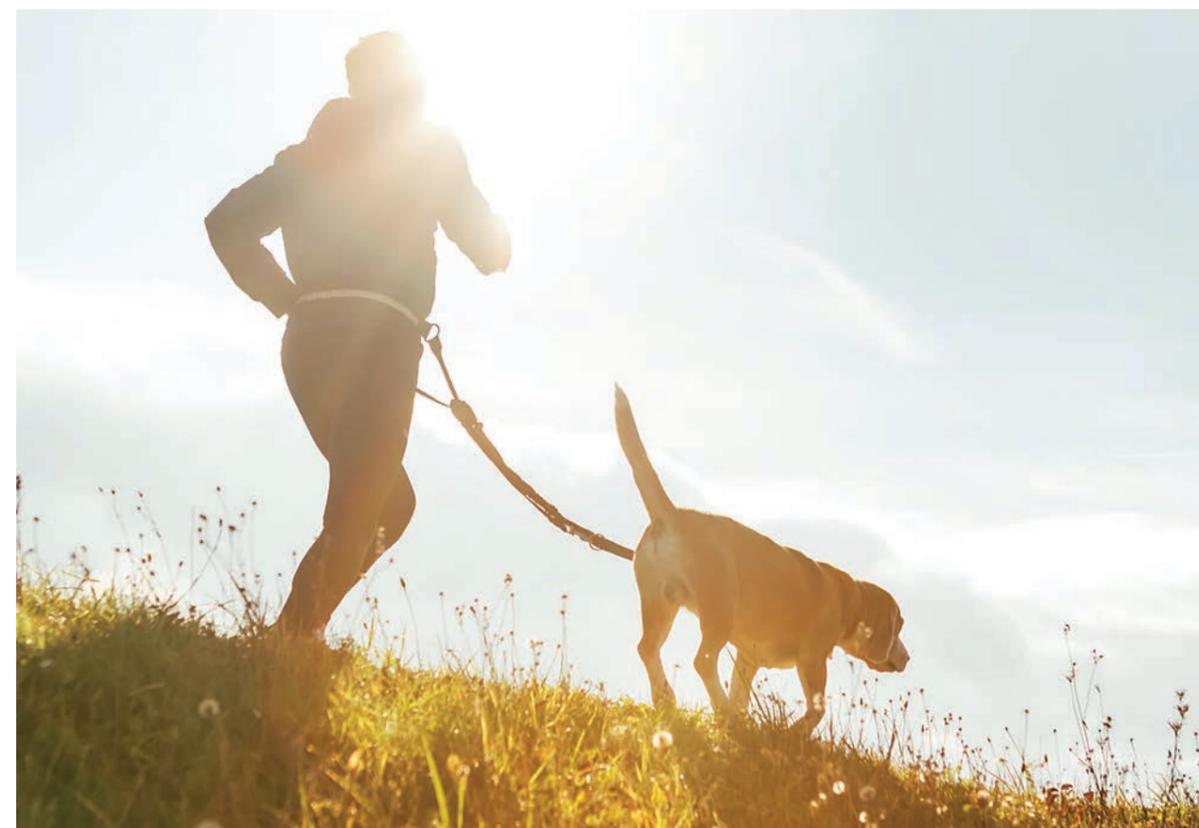
NOS RÉSULTATS

Indicateurs de performance	2020	2021	2022
GES <i>scope</i> 1 & 2 (tonnes d'équivalent CO₂)	21 007	20 814	23 727
GES <i>scope</i> 3 aval (tonnes d'équivalent CO₂)	11 401	11 093	13 560
Intensité GES <i>scope</i> 1, 2 & 3	249	229	237

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

À périmètre constant (hors Chili), nos émissions des *scopes* 1 et 2 ont très légèrement augmenté de +1,2% du fait de l'augmentation de la consommation d'électricité mais en partie compensée par une forte baisse (-26,2%) des émissions liées aux gaz réfrigérants. Sur ce même périmètre, et rapportées à l'activité, les émissions de gaz à effets de serre GES *scopes* 1 et 2, baissent de 5,7% pour atteindre une intensité de 141 très en dessous de notre objectif

fixé à 164. Toujours sur ce même périmètre, nos émissions du *scope* 3 ont elles très significativement augmenté (+18,9%). Cette forte hausse est liée à l'augmentation du transport au départ des sites en France avec respectivement +17% par camion, +57% par avion et +11% par bateau. Toutefois, à périmètre constant (hors Chili) et rapportées à l'activité, les émissions de gaz à effets de serre sont restées stables (-0,1%) par rapport à l'année 2021.



TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE - ÉLIGIBILITÉ/ALIGNEMENT

Issu du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par la Commission européenne, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 établit un cadre visant à favoriser les investissements "durables" dans l'Union européenne, appelé "taxonomie verte européenne". Conformément à ce règlement, nous avons été soumis à compter de l'exercice clôturé le 31/12/2021 à l'obligation de publier la part de notre activité éligible à la taxonomie – chiffre d'affaires, dépenses d'investissement (*Capex*) et d'exploitation (*Opex*), sur les deux premiers objectifs environnementaux liés au changement climatique.

Pour ce qui est des comptes en date de clôture au 31/12/2022, l'obligation a été étendue et requiert à présent l'analyse de l'alignement pour les trois indicateurs financiers (chiffre d'affaires, *Capex* et *Opex*). Pour être considérée comme durable, une activité doit contribuer de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux listés ci-dessous, ne pas entraver les cinq autres selon le principe dit *Do no significant harm (DNSH)* et respecter des *Minimum safeguards* (garanties minimales). Le règlement taxonomie est complété par deux actes délégués : le premier paru en avril 2021 précisant les critères techniques environnementaux pour les deux premiers objectifs, le second paru en juillet 2021 précisant les modalités du *reporting* attendu sur la taxonomie. À noter qu'à ce jour, les indicateurs que nous publions ne concernent que les deux premiers objectifs.

Les six objectifs environnementaux de la taxonomie sont :

- atténuation du changement climatique (2021) ;
- adaptation au changement climatique (2021) ;
- 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.

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 principales filiales. Ont ainsi contribué à la réflexion les directions suivantes :

- direction de la Consolidation Groupe pour les données financières ;
- directions financières des filiales du périmètre ;
- services généraux, direction industrielle pour les bâtiments et la maintenance ;

- responsables flottes véhicules ;
- directions Juridique, Assurances et HSE pour l'appréciation du *DNSH* climat ;
- directions Conformité, RH, Juridique et Fiscalité pour l'analyse des garanties minimales ;
- direction RSE.

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

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

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

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

Adaptation au changement climatique

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

Garanties minimales (*minimum safeguards*)

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

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

- le code de conduite et la Charte éthique Groupe, en page 17 ;
- les Droits humains dans le paragraphe Respect des droits humains en page 18 ;
- la lutte contre la corruption dans le paragraphe Prévention de la corruption et du trafic d'influence en page 17-18 et 109 ;
- La fiscalité responsable dans le paragraphe Une politique fiscale responsable en page 20 ;
- La concurrence loyale en page 17.



Chiffre d'affaires taxonomie

Telle que défini par le règlement, une activité est qualifiée d'éligible à la taxonomie si elle fait partie de la liste des secteurs couverts par les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. La sélection des secteurs couverts s'est effectuée selon deux axes de considération : les secteurs à fort taux d'émissions¹ et les secteurs où les activités économiques ont le potentiel de permettre des réductions substantielles des émissions de GES (gaz à effet de serre) dans d'autres secteurs.

En tant que groupe pharmaceutique, Virbac ne s'inscrit pas dans les secteurs ayant un fort impact carbone à l'instar du secteur de l'énergie, de la construction

ou encore des transports. Par ailleurs, les produits proposés par le Groupe ne contribuant pas à réduire les émissions d'autres secteurs, le Groupe n'a pas d'activités éligibles à la taxonomie.

Sur l'exercice 2022, le chiffre d'affaires net consolidé est donc nul au titre des objectifs d'adaptation et d'atténuation au changement climatique. Virbac pourrait néanmoins faire l'objet d'éligibilité sur les quatre autres objectifs tels que listés en préambule.

¹ données quantitatives sur les émissions de GES par code NACE (Nomenclature d'activités dans la communauté européenne) dans l'UE



Activités économiques	Codes	Chiffre d'affaires absolu		Critères de contribution substantielle					Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)					Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N	Part des CAPEX alignée année N-1	Catégorie d'activité habilitante	Catégorie d'activité transitoire														
		KC	%	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire						Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	%	E/T			
A. Activités éligibles à la taxonomie																																
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																																
Activité 1																																
Activité 2																																
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)	NA	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																																
Activité 1																																
Activité 2																																
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)	NA	0	0%																													
Total A (A.1. + A.2.)	NA	0	0%														0%	0%														
B. Activités non éligibles à la taxonomie																																
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)	NA	1 216 187	100%																													
Total A + B	NA	1 216 187	100%																													

Capex taxonomie

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

En 2022, le montant du dénominateur Capex taxonomie s'élève à 64,9 millions €.

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

- transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (6.5) ;
- rénovation de bâtiments existants (7.2) ;
- installation, maintenance et réparation d'équipements d'efficacité énergétique (7.3) ;
- installation, entretien et réparation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments et les espaces de stationnement rattachés aux bâtiments (7.4) ;
- installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (7.5) ;
- installation, entretien et réparation de technologies d'énergie renouvelable (7.6) ;

- acquisition et propriété de bâtiments (7.7) ;

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

En 2022, il est à noter qu'aucun Capex n'a été identifié pour les activités 7.5 et 8.2.

Sur l'exercice 2022, le total des Capex éligibles s'élève à 9,3 millions € soit 14% du total (versus 21% en 2021, baisse expliquée par la diminution des dépenses d'investissements comptabilisées en IFRS 16). Ils concernent principalement les locations de véhicules, les baux longue durée et acquisitions de propriété, les rénovations de bâtiments, et dans une moindre mesure les installations d'équipements de bornes de recharge pour véhicules électriques, les équipements contribuant à diminuer notre consommation d'énergie, ainsi que les installations liées aux énergies renouvelables.

Quant aux Capex alignés, ils s'élèvent à 1,1 million € soit 2% du total. Ils concernent principalement les véhicules électriques et hybrides avec des émissions en dessous des seuils réglementaires (remplacement progressif du parc de véhicules thermiques par des véhicules électriques qui contribuent à diminuer l'empreinte carbone du Groupe), l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques, les équipements contribuant à diminuer notre consommation d'énergie, les rénovations de bâtiments remplissant les critères de durabilité du règlement et les installations liées aux énergies renouvelables.

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

Activités économiques	Codes	CAPEX absolu		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)						Garanties minimales	Part des CAPEX alignée sur la taxonomie, année N	Part des CAPEX alignée année N-1	Catégorie d'activité habilitante	Catégorie d'activité transitoire
		KC	%	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					
A. Activités éligibles à la taxonomie																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	502	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	Y	N/A	Y	Y	N/A	Y	1%	N/A		
Rénovation de bâtiments existants	7.2	95	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	0%	N/A		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	189	0%	100%	0%	0%	0%	7%	0%	N/A	Y	N/A	N/A	Y	N/A	Y	0%	N/A		
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	7.4	284	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	Y	N/A	N/A	N/A	N/A	Y	0%	N/A		
Installation, maintenance et réparation de technologies d'énergie renouvelable	7.6	78	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	Y	N/A	N/A	N/A	N/A	Y	0%	N/A		
Capex des activités alignées (A.1.)		1 148	2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								2%			
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	3 890	6%																	
Rénovation de bâtiments existants	7.2	1 741	3%																	
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	2 509	4%																	
Capex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		8 140	13%																	
Total A (A.1. + A.2.)		9 288	14%																	
B. Activités non éligibles à la taxonomie																				
Capex des activités non éligibles à la taxonomie (B)		55 691	86%																	
Total A + B		64 979	100%																	

Opex taxonomie

En 2022, le montant du dénominateur des Opex tel que défini par le règlement de la taxonomie s'élève à 58,7 millions €, soit 5,8% des charges opérationnelles du Groupe. Ainsi, le dénominateur des Opex représente moins de 10% des charges opérationnelles totales

du Groupe. 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.

Activités économiques	Codes	OPEX absolu		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)						Garanties minimales	Part des OPEX alignée sur la taxonomie, année N	Part des OPEX alignée année N-1	Catégorie d'activité habilitante	Catégorie d'activité transitoire
		KC	%	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					
A. Activités éligibles à la taxonomie																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																				
Activité 1																				
Activité 2																				
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)	NA	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0%	0%	NA	NA
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																				
Activité 1																				
Activité 2																				
OPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)	NA	0	0%																	
Total A (A.1. + A.2.)	NA	0	0%														0%	0%	NA	NA
B. Activités non éligibles à la taxonomie																				
OPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)	NA	58 685	100%																	
Total A + B	NA	58 685	100%																	

Note méthodologique

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

Capex

Conformément à la définition de l'annexe à l'article 8 de l'acte délégué, la part des Capex du Groupe éligible au sens de la taxonomie est calculée en réalisant le ratio des agrégats financiers suivants :
- au dénominateur : la somme du flux d'augmentation de la valeur brute des immobilisations corporelles et incorporelles au bilan et des augmentations de la valeur brute du droit d'utilisation des actifs en location longue durée comptabilisés sous IFRS 16 (voir notes aux comptes consolidés A2, A4 et A5 pages 163, 167 et 168 du rapport annuel). L'analyse a été réalisée sur l'intégralité du périmètre à partir des données comptables consolidées, et ce pour chaque nature d'actif évitant ainsi les risques de double comptage ;
- au numérateur : la somme des Capex identifiés au dénominateur étant liés à des activités éligibles avec la taxonomie selon liste décrite ci-dessus.

Opex

La valeur des Opex (dépenses d'exploitation) au dénominateur a été calculée conformément à la définition de l'annexe à l'article 8 de l'acte délégué. Le total des frais externes d'études de recherche et développement, de rénovation des bâtiments, de location à court terme et de maintenance et réparation des actifs du Groupe, représentait moins de 10% du total des Opex du Groupe au 31 décembre 2022, ce qui n'a pas été jugé représentatif de son modèle d'affaires.

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

Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'assemblée générale des actionnaires,

en notre qualité de commissaire aux comptes de Virbac SA (ci-après "Entité"), désigné organisme tiers indépendant ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC sous le numéro n°3-1886 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration"), présentées dans le rapport de gestion Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

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

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous rappelons que la Déclaration ne couvre pas le périmètre consolidé du Groupe. Sont exclus 9% des effectifs (informations sociales) et 41% du chiffre d'affaires consolidé (informations environnementales).

Préparation de la Déclaration

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

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

Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

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

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

- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à notre programme de vérification en application des dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative, et la norme internationale ISAE 3000 (révisée - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre décembre 2022 et avril 2023 sur une durée totale d'intervention de quatre semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions en charge des finances, des ressources humaines, de la santé et la sécurité, de l'environnement et du développement durable.

Nos travaux ont fait appel à l'utilisation de technologies de l'information et de la communication permettant la réalisation des travaux et entretiens à distance sans que cela n'entrave leurs exécutions.

Nature et étendue des travaux

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

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

► corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes¹. Pour ces informations, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante.

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants², nous avons mis en œuvre :

► des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

► des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices³ et couvrent entre 43% et 76% des données consolidées sélectionnées pour ces tests.

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris-La Défense, le 7 avril 2023

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Hugues Desgranges - Associé, Audit

Julien Rivals - Associé, Développement Durable

¹ **informations qualitatives sélectionnées** : revue de la charte éthique et bien-être animal, des contrôles et des actions mises en place chez Virbac (focus sur les comités d'éthique qui garantissent la mise à jour de la charte et la tenue d'audits internes) ; revue des contrôles effectués au cours du cycle de vie des produits (focus sur l'application des Bonnes pratiques de laboratoire dans les contrôles avant commercialisation, et sur le référentiel qualité pour la partie après commercialisation)

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

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

³ **entités auditées** : Virbac SA, Virbac France, Virbac États-Unis (Indicateurs environnementaux), Virbac Inde (indicateurs sociaux)



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

CORPORATE.VIRBAC.COM

Virbac

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

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

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

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

Façonnons l'avenir
de la santé animale

Virbac