



RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE DES
ENTREPRISES

RAPPORT
CENTRAVET
2025



Sommaire

Edito	3
Construction & gouvernance du projet	5
Modèle d'affaires & Chaînes de valeurs	6-9-11
Priorisation des enjeux, matrice de double matérialité	12



Notre gouvernance pro active et engageante

Construire une entreprise durable	16
Impliquer nos parties prenantes dans nos engagements RSE	17
Veiller à un comportement éthique	18
Mettre une stratégie d'adaptation au changement climatique	18



L'humain, au cœur de notre démarche

Assurer la santé et la sécurité des salariés	22
Maintenir un cadre de travail porté sur le bien-être et l'évolution des compétences	23
Promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion dans nos effectifs	25



L'environnement, une condition à respecter

Décarboner nos activités et réduire notre dépendance énergétique	28
Privilégier l'économie circulaire et gérer durablement les déchets	30
Préserver nos écosystèmes et limiter notre empreinte au sol	31
Adopter une utilisation responsable de la ressource en eau	31



L'économie, un moyen de parvenir à un développement durable

Développer une politique d'achats responsables	34
Garantir une qualité de service et de proximité client	34
Promouvoir des relations d'affaires responsables	35



L'ancrage territorial comme une nécessité

Renforcer nos liens avec les territoires dans une démarche responsable	38
--	----



Édito

TÉMOIGNAGE DU DIRECTOIRE



Nathalie Lejeau,
Présidente du Directoire de Centravet

Des petits pas qui construiront collectivement un avenir meilleur.

Ce premier rapport RSE marque une étape importante dans l'histoire de Centravet. Il symbolise la prise de conscience collective et le choix assumé **d'inscrire la responsabilité sociétale au cœur même de notre stratégie**. Ce n'est pas une démarche anodine, marketing ou règlementaire : c'est une brique fondatrice, une colonne vertébrale qui donne du sens à chacune de nos décisions.

Notre engagement RSE s'ancre naturellement dans les valeurs coopératives qui nous définissent depuis toujours. Chez Centravet, le collectif prime. C'est ce qui fait notre force et notre singularité. La RSE, au fond, n'est que la traduction contemporaine de cet esprit : faire ensemble, avec responsabilité, pour nos coopérateurs, nos collaborateurs, nos partenaires et la Société dans son ensemble.

Ces dernières années, nous avons avancé pas à pas. Le premier progrès, peut-être le plus marquant, a été

cette prise de conscience partagée : chacun, à son échelle, peut contribuer à faire bouger les lignes. Nos équipes se mobilisent, nos coopérateurs s'engagent — qu'il s'agisse du verdissement de notre flotte, de la simplification de nos approvisionnements ou d'initiatives concrètes comme la collecte de sacs de petfood avec Animo Impact. C'est une dynamique collective, humble et sincère, qui s'installe.

Notre statut de coopérative nous confère une responsabilité particulière : celle de **préserver un équilibre durable entre performance économique, respect des ressources et qualité du service rendu**. Nous ne cherchons pas à faire "plus", mais à faire différemment pour nos sociétaires, pour leurs équipes, et pour les générations à venir. La RSE, c'est une question d'équilibre, de bon sens et de cohérence.

Les défis à venir sont nombreux. Ils concernent autant la transformation de nos métiers que la continuité de nos activi-

tés face aux évolutions climatiques ou économiques. Ils exigent aussi de renforcer les liens avec toutes nos parties prenantes, en amont comme en aval de la chaîne vétérinaire et dans notre société. Mais je suis convaincue que notre modèle coopératif, fondé sur la solidarité et la confiance, est un atout majeur pour y répondre avec lucidité et ambition.

Ce premier rapport RSE est un point de départ. Le début d'un chemin que nous choisissons ensemble, avec la volonté d'agir concrètement et durablement.

Nous ne cherchons pas à refaire le monde — mais à faire en sorte qu'il ne se défasse pas.

Ensemble, avec courage et conviction, construisons une entreprise plus juste, plus responsable, plus humaine.

C'est notre promesse, notre engagement, et ce sera notre fierté collective.

D^r Nathalie Lejeau



Christine Dumas,
Membre du Directoire, Directrice exécutive RH, RSE, Qualité.

Soyons fiers de participer à la construction d'un avenir durable !

Depuis toujours, Centravet incarne des valeurs fortes tant sur le plan social qu'environnemental mais aujourd'hui, nous sommes convaincus qu'il faut aller encore plus loin. Les entreprises ont un rôle à jouer dans la transition en tant qu'accélérateurs de cette transition vers des modèles plus responsables socialement et écologiquement.

Ce premier rapport RSE est le résultat de plus d'une année de travaux collaboratifs, en co-construction avec nos équipes et nos parties prenantes externes. La démarche RSE que nous avons bâtie ensemble s'inscrit dans une volonté d'élaborer une stratégie RSE forte, engagée et ambitieuse avec un plan d'actions qui nous guidera pour les quatre prochaines années.

Nous dévoilons dans ce rapport des réalisations concrètes, nos axes de progrès et la voie

vers laquelle nous nous engageons. Nous avons conscience du chemin à parcourir et nous nous donnerons les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs que nous visons. Nous serons peut-être imparfaits dans certaines de nos actions mais nous agissons en transparence avec vous.

L'ensemble de la Gouvernance et des équipes Centravet sont mobilisés sur ce projet collectif. Nous avons la conviction que chaque collaborateur mais aussi chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour la préservation de l'environnement et le respect de la dignité humaine.

D^r Christine Dumas

Construction & Gouvernance du projet



En 2024, nous avons engagé un mouvement majeur en prenant en compte et en structurant les dimensions sociales, environnementales et sociétales dans l'ensemble de notre fonctionnement. Portés par une volonté sincère de mobiliser nos équipes autour des enjeux de transition, nous nous sommes inscrits pleinement dans cette démarche. Des ressources humaines et financières importantes, à la hauteur de l'enjeu, ont été mobilisées pour concrétiser cette ambition.

Pendant près d'un an, une trentaine de collaborateurs a participé à des ateliers collectifs réunissant l'ensemble de nos sites et tous les niveaux hiérarchiques. Du Comité de Direction élargi au Directoire, en passant par les représentants du personnel, chacun a été invité à partager ses perceptions et ses idées. Ces temps forts avaient pour objectif d'embarquer un maximum d'entre nous dans la démarche de transformation de l'entreprise, et d'instaurer une véritable culture d'écoute active sur les sujets clés abordés.



Jean-François Labbé,
Président du Conseil de Surveillance

Une RSE ancrée dans l'ADN de Centravet

Pour Jean-François Labbé, Président du Conseil de Surveillance de Centravet, la responsabilité sociétale de l'entreprise ne constitue pas une rupture, mais bien la continuité d'une histoire. **"Sur le volet social, la RSE ne change pas fondamentalement ce que nous sommes"**, explique-t-il. Depuis longtemps, Centravet cultive une attention particulière portée aux femmes et aux hommes qui la composent : fidélisation des équipes, qualité des relations de travail, valorisation des parcours.

Avec la croissance de l'entreprise, ces équilibres ont évolué, parfois donnant le sentiment d'une distance accrue. Dans ce contexte, formaliser et réaffirmer ces engagements apparaît essentiel. **"Ce rapport RSE vient consacrer et rendre visibles des valeurs déjà présentes. Il rappelle que le social reste une priorité forte, au cœur de notre identité coopérative"**. Une attente également partagée par les vétérinaires, historiquement attachés à ce modèle d'entreprise attentif à l'humain.

Sur le plan environnemental, les enjeux invitent davantage à la transformation. Centravet a déjà engagé de nombreuses actions pour optimiser son organisation logistique : tournées rationalisées, limitation des déplacements, développement de solutions plus responsables. Mais pour aller plus loin, une réflexion collective s'impose. **"La réduction de notre impact passera inévitablement par une diminution des kilomètres parcourus. Cela suppose de trouver un équilibre entre qualité de service et exigences environnementales"**.

Ce défi ne peut être relevé seul. En tant que coopérative, Centravet a un rôle clé d'accompagnement auprès des vétérinaires : évolution des pratiques de livraison, gestion des stocks, choix de produits plus durables, réduction des déchets. **"La RSE est avant tout un état d'esprit partagé. C'est ensemble que nous pourrions construire des solutions durables et cohérentes"**.

Plus qu'un cadre, la RSE s'affirme ainsi comme une dynamique collective, au service d'une performance responsable et pérenne.

D^r Jean-François Labbé



Aujourd'hui, notre objectif est de poursuivre l'intégration des enjeux de transition dans notre quotidien, en mettant en place différentes instances dédiées. Un comité de pilotage a ainsi été créé à la fin de l'année 2025 pour assurer le suivi opérationnel de nos chantiers RSE : suivi des indicateurs, partage des avancées, remontée des besoins et prise de décisions en lien avec le Directoire. Une dizaine de personnes a été identifiée pour composer cette instance, représentatives des thématiques abordées (ressources humaines, gestion des déchets, conformité des sites...). Au sein de ce comité, des membres permanents sont chargés d'assurer le suivi des projets et de coordonner les réunions mensuelles.

En parallèle, nous souhaitons impliquer davantage les salariés présents sur site dans la mobilisation des équipes terrain et le recueil des besoins. Pour cela, nous avons créé une communauté d'Ambassadeurs RSE. Ce groupe de salariés volontaires s'est constitué à la fin de l'année 2025. Il rassemble des profils intéressés par les thématiques abordées, représentatifs des différents métiers et de chacun de nos établissements. **L'objectif de ce dispositif est d'impulser une dynamique collective au plus près du terrain, animée par notre chargée de mission RSE.**

impulser une
dynamique
collective





Modèle d'affaires & Chaînes de valeurs

Le travail mené ces derniers mois nous a également permis de poser sur le papier les fondamentaux de notre entreprise, à savoir notre modèle d'affaires ainsi que les chaînes de valeur de nos activités de grossiste répartiteur et d'éditeur de logiciel.

La formalisation de nos deux chaînes de valeur nous a permis de prendre du recul sur les différentes phases en amont et en aval de nos activités, et ainsi de prendre conscience de nos impacts sociétaux et environnementaux, directs et indirects. Ces travaux sont en effet essentiels pour rester en accord avec les engagements que nous avons pris, sans négliger certains éléments clés.

Sur ces chaînes de valeur, nous avons décidé de rendre transparentes les thématiques sur lesquelles nous avons, de près ou de loin, un impact, et de mettre en évidence celles prioritaires :

• Pour l'amont de nos chaînes de valeur, nous avons choisi de prioriser la mise en place d'une politique d'achats responsables.

• Pour l'aval, les sujets relatifs à l'éthique des affaires, la commercialisation et l'accessibilité de nos offres, ainsi que l'impact environnemental des usages et fins de vie des produits que nous distribuons.



Grossiste répartiteur vétérinaire de médicaments, matériels, consommables et aliments
Nombre de cliniques livrées / jour : 2 608
Nombre de clients réguliers : 4 000
73 % du CA lié à la distribution de médicaments

Éditeur de logiciels au service des vétérinaires
Nombre de cliniques vétérinaires utilisant le logiciel GMVET : 1 950
Nombre d'utilisateurs : 14 000



Ressources

Financières

99,5% du capital social détenu par les vétérinaires coopérateurs
Capitaux propres en € : 140 543 873 €
Valeur du stock : 89 828 227 €, soit 10,1% en CA.

Humaines

Nombre de salariés Equivalent Temps Plein : 599
Nombre de membres du Comité de Surveillance représentant les actionnaires : 12
Nombre d'actionnaires : 5 275
Nombre de collaborateurs en support client : 53
% d'évolution : +7 %

Infrastructures

9 sites logistiques et 1 siège social en région, détenus en propre
1 filiale d'édition de logiciels

Matérielles

Nombre de références : 20 000

Partenaires

Nombre de fournisseurs de marchandises : 600

Assurer aux vétérinaires praticiens coopérateurs et autres ayants droit une réponse compétitive et responsable à leurs besoins en produits et services

Parties Prenantes

Vétérinaires actionnaires

Éleveurs et propriétaires d'animaux

Salariés de l'entreprise

Salariés de la chaîne de valeur

Conseil de Surveillance

Transporteurs et logisticiens

Banques et institutions financières

Fournisseurs d'aliments pour animaux

Laboratoires pharmaceutiques vétérinaires

Fournisseurs de consommable et matériel

Sous-traitants

Partenaires commerciaux

Autorités de régulation ANSES, ordres des vétérinaires, ministères

Syndicats, associations interprofessionnelles vétérinaires

Administrations : mairies, communautés de communes ...

Société Civile

La Nature

Objectifs de développement durable



Enjeux prioritaires

Facteurs d'influence

1/ Facteurs économiques

Taux de change
Coût du transport
Concentration de nos clients
Inflation et récessions

2/ Facteurs géopolitiques

Barrières commerciales
Conflits géopolitiques

3/ Facteurs réglementaires

Normes douanières
Réglementations locales, françaises et européennes
Politiques environnementales
Réglementation liée aux infrastructures / transport, logistiques

4/ Facteurs liés à la chaîne d'approvisionnement

Ruptures de stock
Dépendance à certains pays pour l'approvisionnement en ressources
Délais de livraison

5/ Facteurs sociaux et environnementaux

Pressions sociales
Changement climatique

Valeurs créées

Financières

CA
% du résultat sur chiffre d'affaires
100% de la valeur créée réinvestie dans l'outil de production

Pour nos clients, les Territoires, la Société

Nombre de livraisons moyennes hebdomadaires
Taux de service
Budget consacré au mécénat
% CA ou nombre d'heures fournies à des associations étudiantes
Nombre de création d'emplois sur les territoires
Nombre d'accompagnements de projets d'innovation de nos clients
Maillage territorial toute France avec une forte implantation en région

Pour nos salariés et les salariés de la chaîne de valeurs

Santé & sécurité : nombre de jours de sensibilisation
Nombre d'heures de formation
% emploi de personnes en situation de handicap
Index égalité Homme - Femme selon métier
Intéressement et participation
Attractivité et marque employeur
Parcours d'intégration des nouveaux arrivants

Pour l'environnement

Nombre de cliniques adhérentes au dispositif Animo Impact
% de cartons et films plastiques de production recyclés
% de livraisons effectuées en emballages consignés

Valeurs altérées

Financières

% Produits achetés non vendus (périmés, avaries de transport, casse, autres...)
Taux de retours clients
Volume de consommables de production achetés chaque année
Surstockage
Monitoring du délai de règlement amont/aval
Sous-performance et sous efficacité de l'outil de production

Pour nos clients, les Territoires, la Société

Transparence et éthique
Connaissance des conditions de production

Pour nos salariés et les salariés de la chaîne de valeurs

Conditions de travail chez les partenaires étrangers

Pour l'environnement

Volume de déchets marchands et non marchands
Volume d'emballages non consignés
Quantité de GES générée en équivalent CO₂



Centravet

Outil de distribution vétérinaire

Mutualiser un faisceau de compétences et un réseau logistique pour assurer l'approvisionnement quotidien des vétérinaires praticiens à un coût optimal.



Qui sommes-nous ?

Centravet est une coopérative **au service des vétérinaires**, engagée au quotidien pour accompagner les professionnels de la santé animale dans l'exercice de leur métier. Acteur de référence dans la distribution de médicaments, de produits et de services vétérinaires, Centravet met son expertise logistique, technique et humaine au cœur de la relation avec ses sociétaires.

Fondée et restée sur un **modèle coopératif**, Centravet appartient à ses clients : les vétérinaires eux-mêmes. Ce statut associé à une gouvernance partagée, garantit une vision à long terme, guidée par l'intérêt collectif, la proximité et la confiance. Elle nous permet de construire des solutions adaptées aux réalités du terrain, en restant à l'écoute des besoins de la profession et des évolutions du secteur.

Notre raison d'être est claire : **faciliter l'accès aux produits et aux services indispensables à la pratique vétérinaire**, tout en contribuant à la qualité des soins apportés aux animaux et à la satisfaction des éleveurs et des propriétaires.

Nos valeurs fondent chacune de nos actions : **engagement, esprit coopératif, sens du service et responsabilité**. Elles traduisent notre volonté d'agir de manière éthique et durable, en intégrant pleinement les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Au-delà de notre activité, nous affirmons notre rôle d'acteur responsable, attentif à notre impact et déterminé à contribuer positivement à notre écosystème.



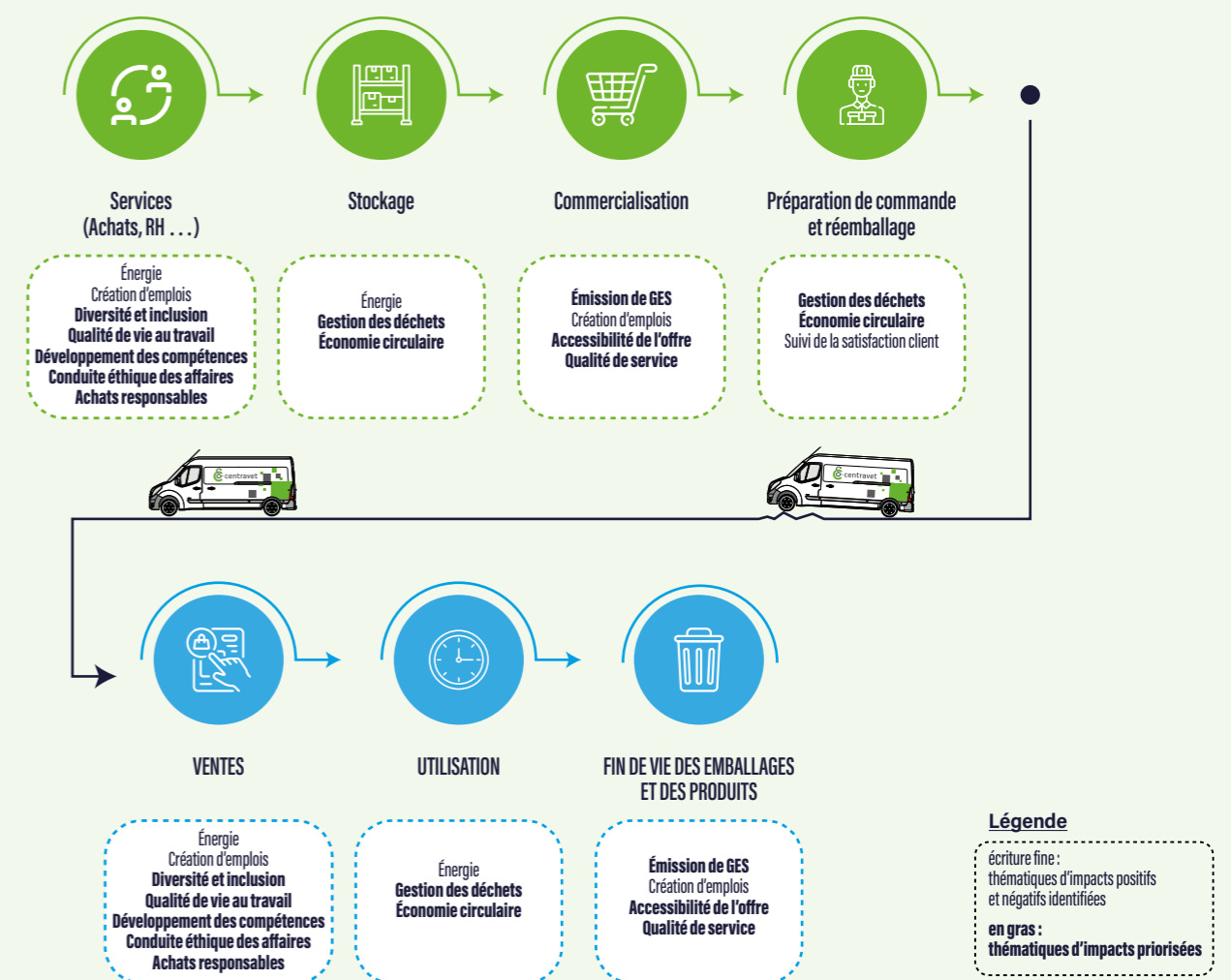
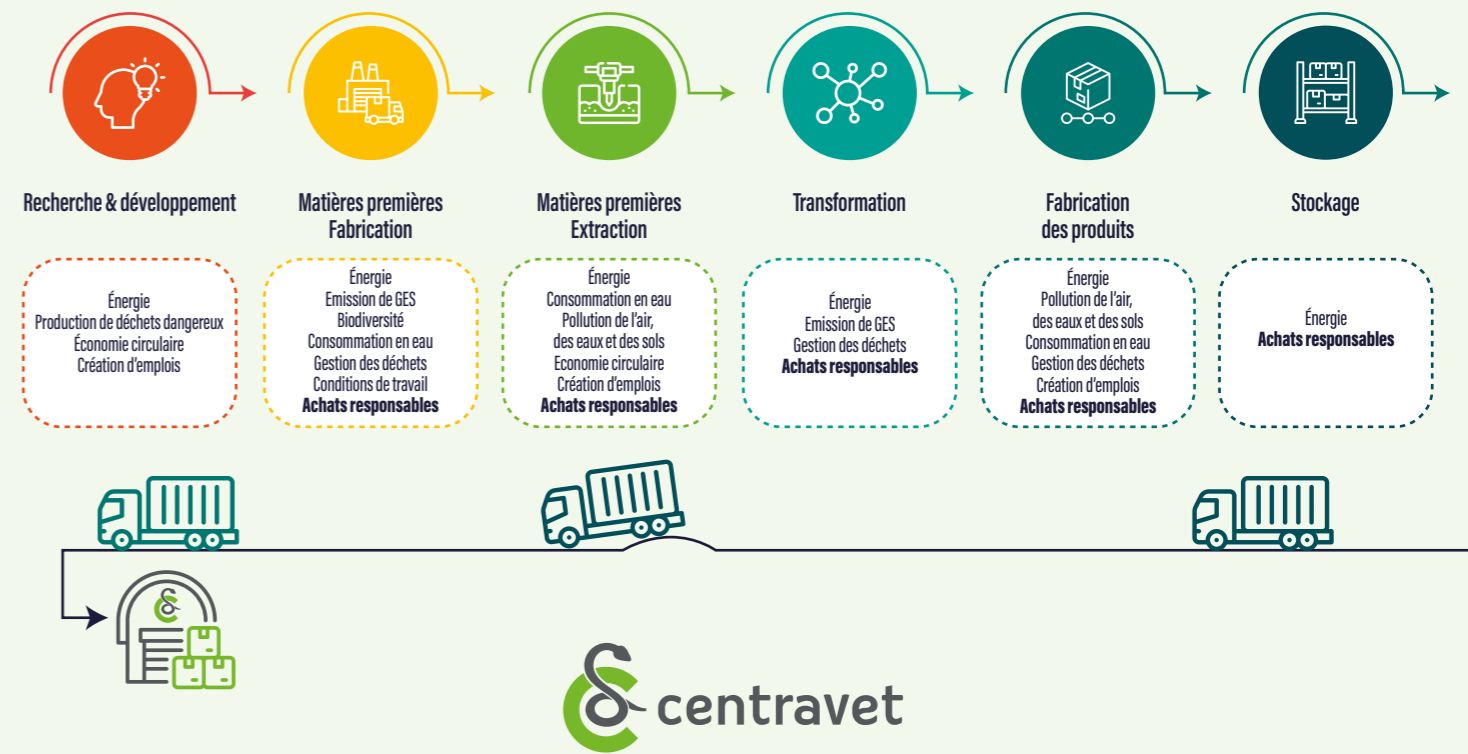
10 Délégués Matériel

2 Responsables Comptes clés

3 Délégués Offre Digitale



CHAINE DE VALEUR – GROSSISTE RÉPARTITEUR

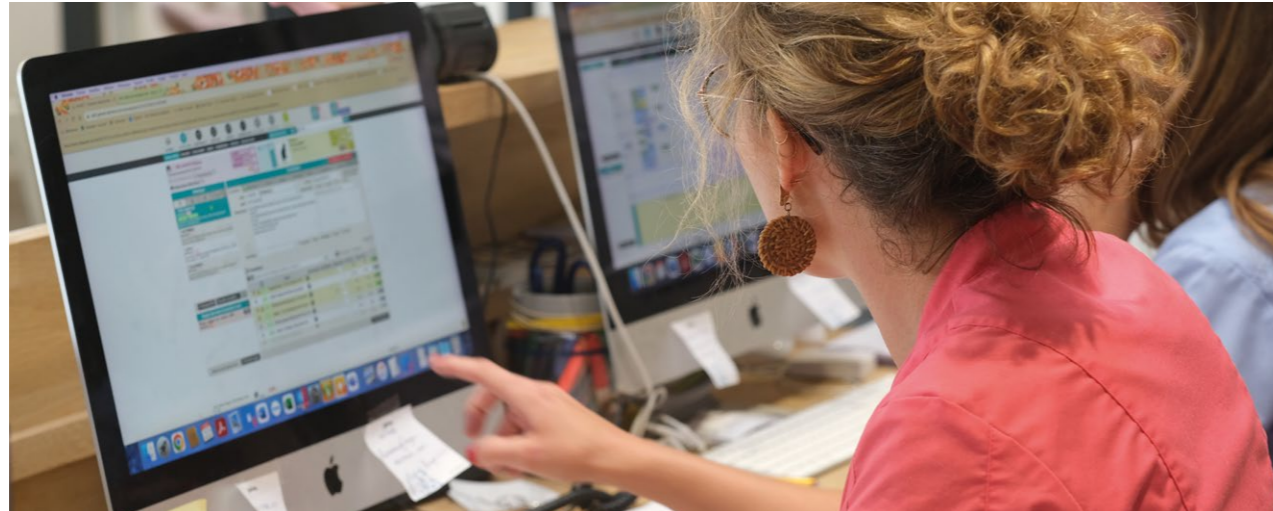


Légende
écriture fine : thématiques d'impacts positifs et négatifs identifiées
en gras : thématiques d'impacts prioritaires



Centravet

Editeur de logiciel
au travers de sa filiale GMV



L'offre digitale développée par Centravet accompagne les structures vétérinaires dans la gestion quotidienne de leur activité, tout en renforçant la qualité de service apportée aux clients. Pensées pour répondre aux réalités du terrain, ces solutions connectées allient simplicité d'utilisation, performance et sécurité des données.

Au cœur de cette offre, le logiciel GmVet centralise l'ensemble des fonctionnalités nécessaires au pilotage d'une clinique vétérinaire : gestion des consultations, suivi des stocks, outils de communication, indicateurs de performance ou encore dématérialisation des factures. Accessible en ligne, il permet aux équipes de travailler partout, à tout moment, avec des sauvegardes et mises à jour automatiques.

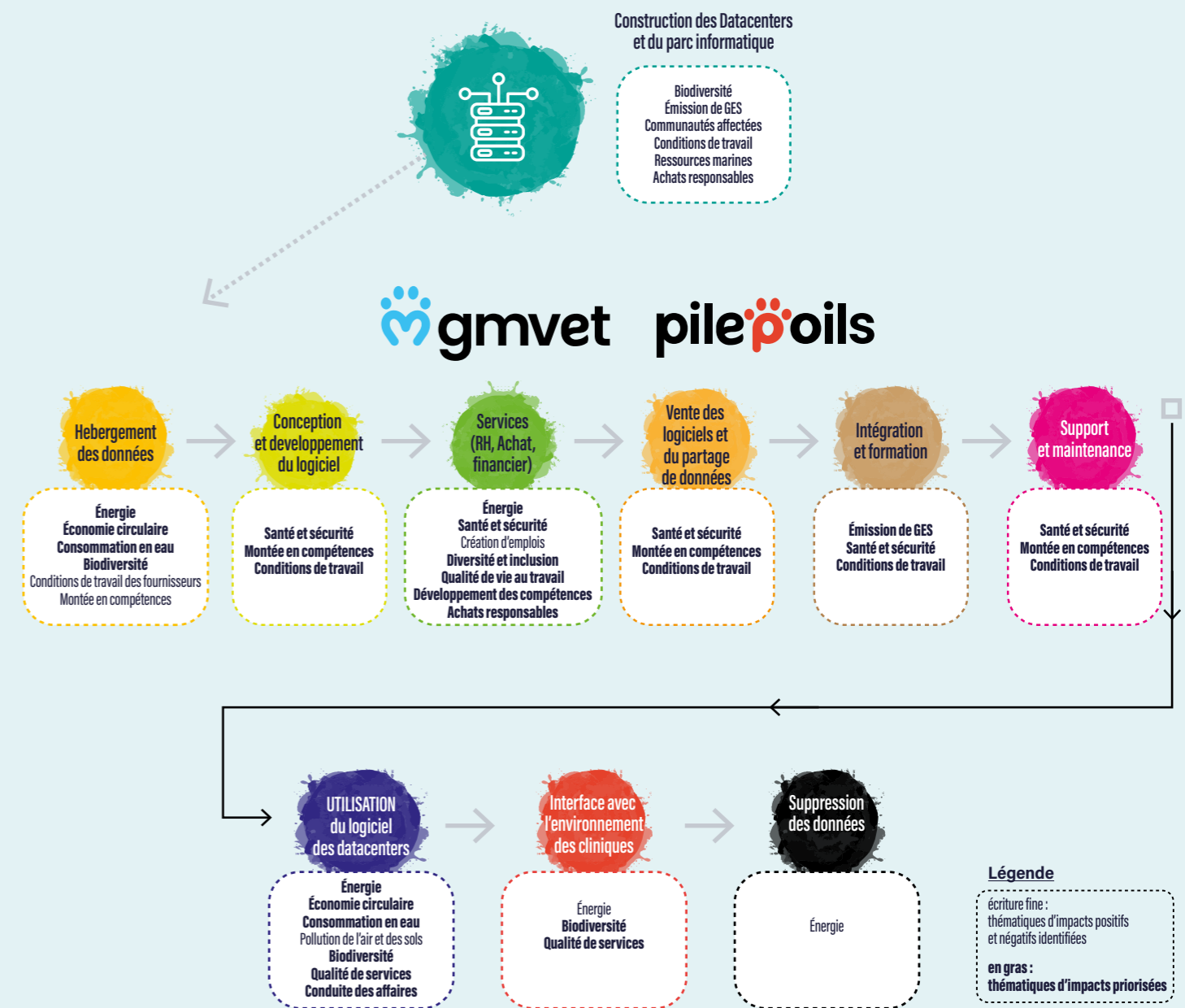
L'écosystème digital Centravet favorise également la proximité avec les propriétaires d'animaux grâce à des services connectés : prise de rendez-vous en ligne 24h/24, rappels SMS et e-mails, visibilité renforcée sur internet et interconnexion avec les réseaux sociaux, le site internet ou l'e-boutique de la clinique.

Développées par les équipes techniques de la coopérative, ces solutions évoluent en permanence pour s'adapter aux nouveaux usages et aux besoins des vétérinaires. Elles s'appuient sur un accompagnement humain de proximité, avec des équipes dédiées à la formation et à l'assistance informatique disponibles six jours sur sept.

À travers cette offre digitale, Centravet affirme sa volonté d'accompagner durablement la transformation numérique des structures vétérinaires, au service de leur efficacité, de leur développement et de la relation client.



CHAÎNE DE VALEURS – NUMÉRIQUE





Priorisation des enjeux

Analyse de double matérialité

56 % des éléments identifiés ont été jugés "matériels"

...

En s'appuyant sur les exigences de la directive européenne CSRD, nous nous sommes prêtés à l'exercice d'évaluation de nos enjeux de durabilité selon le principe de double matérialité : impact sur l'environnement et la société, et influence sur la performance financière de l'entreprise. En 2025, nous avons mené cette analyse afin d'identifier nos priorités concernant l'ensemble des enjeux RSE.

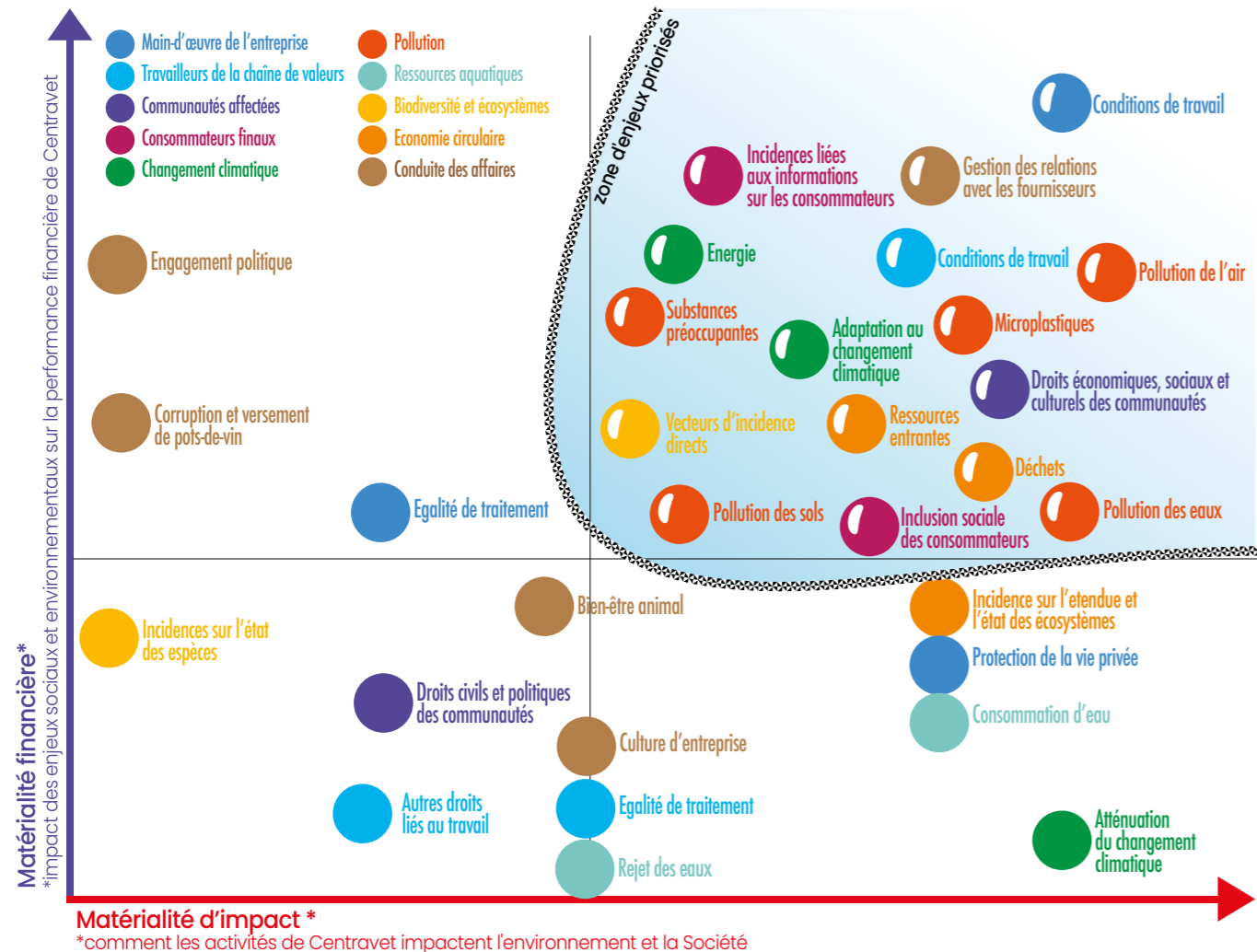
Bien que la directive soit remise en question par la loi «Omnibus», qui vise à alléger les obligations de reporting, en cohérence avec nos valeurs et nos convictions, nous avons choisi de continuer à nous engager dans une stratégie RSE ambitieuse, en conservant certains principes de la CSRD notamment cette matrice de double matérialité.



* Le saviez-vous ?

La loi Omnibus est une initiative de la Commission européenne visant à alléger les obligations de reporting de durabilité prévues par la CSRD. Elle propose un relèvement des seuils d'application, un report de calendrier, et des simplifications pour les PME.

Matrice de double matérialité



Méthodologie de priorisation utilisée

Afin de prioriser au mieux nos enjeux, nous avons travaillé sur un référentiel basé sur les 10 ESRS* de la réglementation, que nous avons adapté à nos réalités opérationnelles. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur un référentiel structuré autour de 5 piliers, intégrant les dimensions environnementales, économiques, sociales, mais aussi les enjeux de gouvernance et d'ancrage territorial.

Pour chaque pilier, notre objectif était d'identifier l'ensemble des impacts réels ou potentiels de nos activités sur la société, ainsi que les risques et opportunités que ces enjeux peuvent représenter pour nous. Au total, 150 impacts, risques et opportunités ont été recensés sur la base du diagnostic réalisé en amont.

Afin de les prioriser, nous avons mené un exercice de cotation lors d'un atelier participatif avec la Direction. Des échelles de notation, fondées sur l'ampleur physique et financière des impacts ainsi que sur leur probabilité d'occurrence, ont permis d'orienter les échanges et les décisions. En complément, la consultation de parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires bancaires, prestataires de transport, etc) a renforcé la fiabilité de notre sélection.

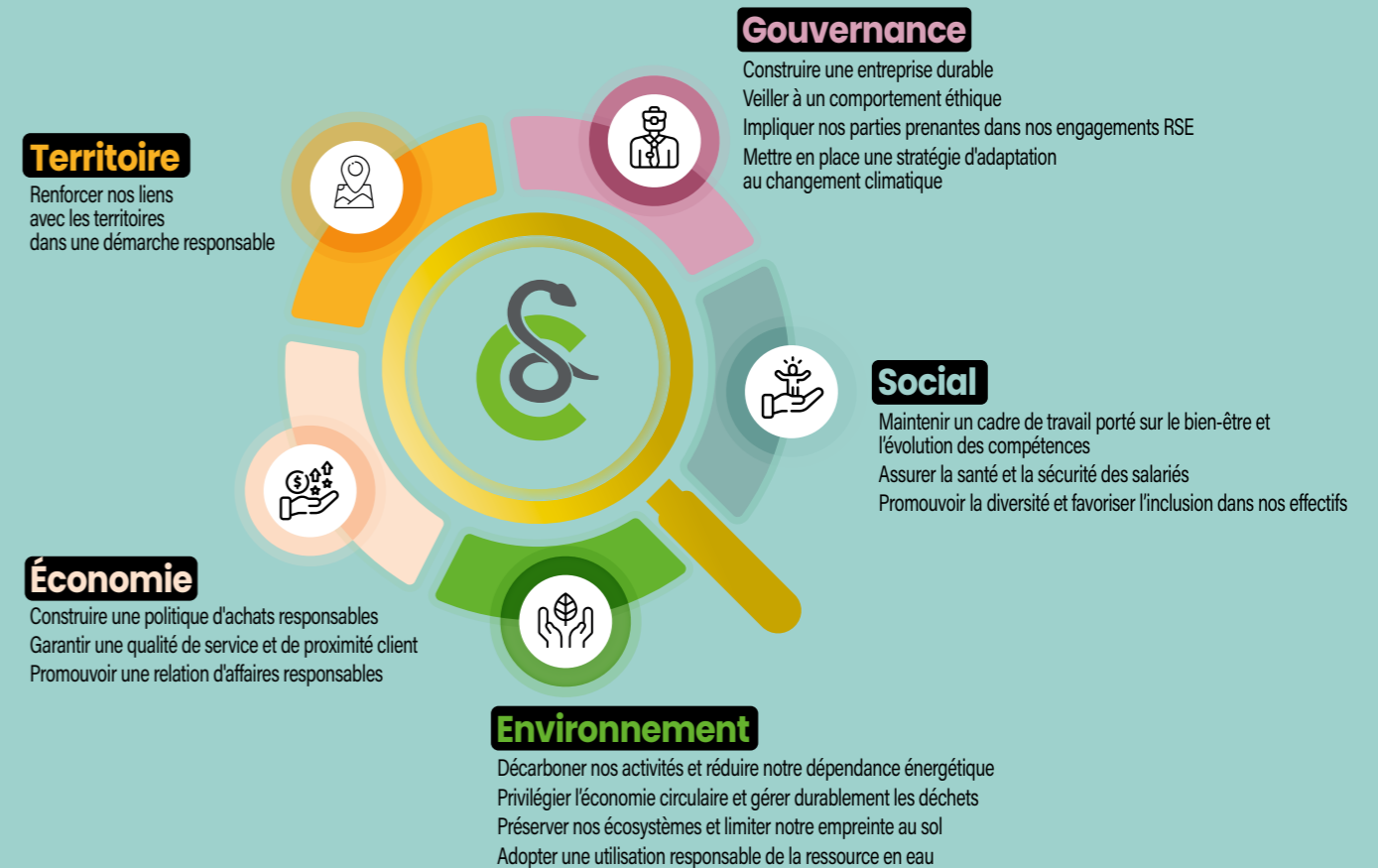


* Le saviez-vous ?

Un ESRS signifie European Sustainability Reporting Standards (Normes européennes de reporting de durabilité). Ce sont les normes élaborées pour mettre en œuvre la directive CSRD. Elles définissent ce que les entreprises doivent publier en matière de durabilité.

À l'issue de cet exercice de double matérialité, 56 % des éléments identifiés ont été jugés "matériels", et donc considérés comme prioritaires. Voici la répartition des enjeux par pilier :

Les 5 piliers





Notre gouvernance proactive et engageante

Chez Centravet, nous sommes convaincus des impacts positifs que peuvent avoir les sujets RSE sur notre organisation. Dès la genèse du projet, nous avons souhaité impliquer tous les niveaux d'instances de l'entreprise afin d'identifier au mieux nos enjeux pour l'avenir et les actions concrètes pour y parvenir. Pour ce pilier "Gouvernance", 4 enjeux ont pu être identifiés comme prioritaires :

1. **Construire une entreprise durable**
2. **Veiller à un comportement éthique**
3. **Impliquer nos parties prenantes dans nos engagements RSE**
4. **Mettre en place une stratégie d'adaptation au changement climatique**



Construire une entreprise durable

Le travail engagé autour de la RSE nous permet aujourd'hui de structurer une feuille de route claire et de poser les bases d'une entreprise durable.

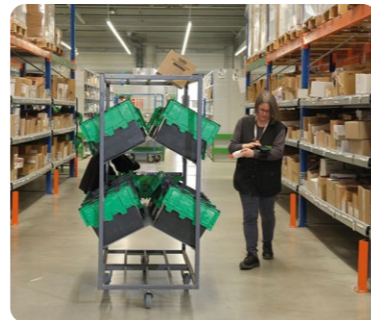
Nous avons d'abord défini une gouvernance dédiée, validée par le Directoire, afin de **garantir le déploiement efficace de notre démarche à tous les niveaux de l'entreprise**. Cette organisation a vocation à être progressivement diffusée dans l'ensemble des métiers, notamment via l'intégration de la RSE dans les fonctions et les objectifs individuels.

En parallèle, nous structurons notre communication interne pour fédérer les équipes : valorisation des actions dans nos supports internes, mise en place d'une boîte à idées et animation d'une

dynamique collective autour des enjeux RSE.

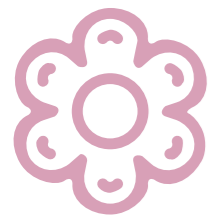
L'engagement de la gouvernance et des collaborateurs est un levier clé. Il s'est traduit par l'intégration de la RSE dans notre gouvernance dès 2021, la nomination d'une direction dédiée en 2023 et la sensibilisation progressive de tous les salariés.

Des actions concrètes accompagnent cette dynamique : lancement officiel de la démarche, création d'un réseau d'ambassadeurs RSE et déploiement de formations pour l'ensemble des collaborateurs. Des temps forts réguliers viendront renforcer cette mobilisation dans la durée.



Nos actions menées

1. Déploiement d'un plan d'actions RSE par métier sur 4 ans
2. Constitution fin 2025 d'un Comité de Pilotage RSE et réunions mensuelles de suivi des actions avec chaque responsable
3. Sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés au 1^{er} trimestre 2026 pour comprendre les changements climatiques et l'impact de ces changements sur les sociétés humaines



Impliquer nos parties prenantes dans nos engagements RSE

À travers cette démarche, nous souhaitons également mobiliser notre écosystème dans la dynamique de transition et proposer des alternatives à nos offres actuelles. Nous travaillons sur ce projet dès cette année.

Ce projet structurant mobilise la direction et les équipes commerciales pour proposer des solutions responsables, en phase avec les attentes de nos clients et les enjeux actuels.

Nous renforçons également notre communication auprès de nos partenaires, clients et fournisseurs afin de partager nos engagements et encourager des pratiques communes plus durables.



Impliquer nos parties prenantes dans nos engagements RSE

Développer un numérique responsable

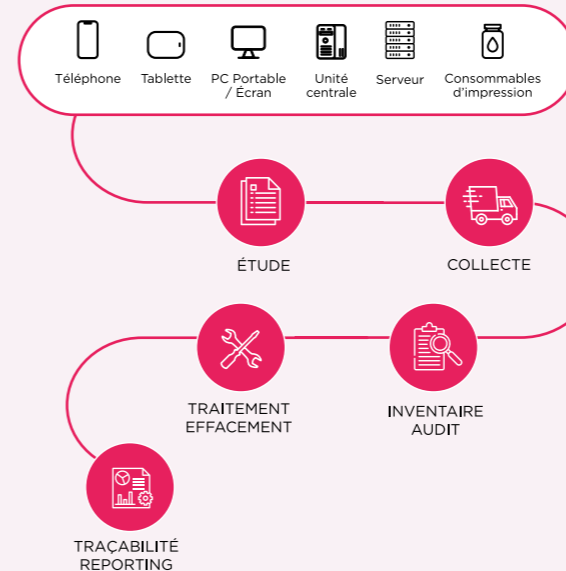
Nous engageons une démarche de numérique responsable visant à réduire l'impact environnemental de nos activités digitales. **Elle repose notamment sur une gestion plus durable de nos équipements, la sensibilisation des collaborateurs et l'éco-conception de nos outils.**

Des formations sont déployées auprès des équipes, notamment informatiques, et une réflexion est menée sur nos infrastructures pour limiter leur empreinte carbone.

Concrètement, cela se traduit par l'allongement de la durée de vie des équipements, le recours au matériel reconditionné et l'intégration de bonnes pratiques dans nos outils métiers.



Un partenariat avec les **Ateliers du Bocage**, coopérative d'utilité sociale et environnementale, membre du mouvement Emmaüs et spécialisée dans le recyclage et la valorisation du matériel informatique, a également été mis en place pour valoriser nos équipements en fin de vie.



- **Réduction des déchets électroniques** : le matériel informatique obsolète ou hors d'usage est collecté, recyclé ou remis en état pour une seconde vie.
- **Traçabilité et sécurité** : chaque équipement est pris en charge avec un processus garantissant l'effacement sécurisé des données via le logiciel Blancco solution reconnue par l'ANSSI.
- **Insertion sociale** : les Ateliers du Bocage favorisent l'emploi de personnes en situation de handicap et en insertion professionnelle.
- **Collecte** : nous regroupons notre matériel informatique en fin de vie sur notre siège (ordinateurs, écrans, périphériques), dans un contenant mis à disposition par les Ateliers du Bocage.
- **Envoi** : lorsque nous avons atteint une certaine quantité, le contenant est récupéré par les Ateliers du Bocage.
- **Effacement** : les données sont effacées de manière certifiée.
- **Reconditionnement** : les appareils fonctionnels sont reconditionnés et revendus à prix solidaire.
- **Recyclage** : les composants non réutilisables sont démantelés et recyclés dans le respect des normes environnementales.
- **Rapport de suivi** : nous recevons un bilan détaillé des volumes traités et des actions réalisées.



Veiller à un comportement éthique

Pour répondre à cet enjeu, nous souhaitons créer un cadre favorable à l'éthique, à travers **la rédaction d'un code de conduite éthique** qui réaffirmera les engagements de la direction en ce sens.

Dans un second temps, nous identifierons **des responsables au sein de cette instance** afin de promouvoir ces thématiques et garantir la diffusion des valeurs éthiques à l'échelle de l'entreprise.

rédaction d'une charte éthique
...



Mettre en place une stratégie d'adaptation au changement climatique

Face aux risques climatiques, nous anticipons les impacts potentiels sur notre activité en construisant un plan de continuité adapté.

Nous travaillons à l'identification de nos ressources critiques, à l'analyse de nos dépendances et à la mise en place de solutions de substitution.

Cette démarche s'accompagne d'actions de formation et de tests réguliers **pour renforcer notre résilience**.

L'objectif est de garantir la continuité de nos activités tout en **préparant l'entreprise aux défis futurs**.



préparer l'entreprise aux défis futurs
.....





L'humain au cœur de notre démarche

La qualité de vie au travail et le développement des compétences sont au cœur de notre politique RH. Trois priorités guident nos actions : la santé et la sécurité, le bien-être et l'évolution professionnelle, ainsi que la diversité et l'inclusion.

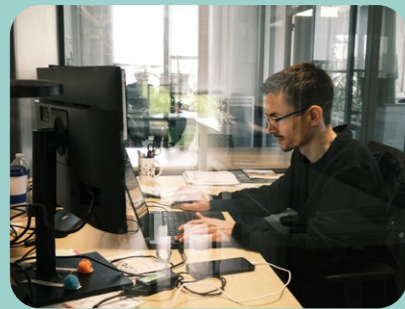
- 1. Assurer la santé et la sécurité des salariés**
- 2. Maintenir un cadre de travail porté sur le bien-être et l'évolution des compétences**
- 3. Promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion dans nos effectifs**



Assurer la santé et la sécurité des salariés



Respecter l'humain, c'est prendre soin de nos collaborateurs et nous assurer de leur santé et de leur sécurité. Dans cette optique, nous mettrons en place un plan de diffusion d'une culture des bons réflexes. Pour les salariés en entrepôt mais également dans les bureaux, il est essentiel que chacun se sente en sécurité. Dans cette optique, nous nous sommes fixés deux objectifs pour répondre à cet enjeu ; celui de mettre en place et déployer le plan de prévention sécurité et celui de mettre en place une culture sécurité sur l'intégralité des sites.



L'OBJECTIF GÉNÉRAL DE CES ACTIONS EST DE RESPONSABILISER CHACUN POUR GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE TOUS.



En parallèle, nous voulons que les collaborateurs deviennent de **véritables sentinelles**, capables d'être sensibles, de détecter et de sensibiliser toute problématique liée à la sécurité, aux troubles musculo-squelettiques, afin de renforcer la culture sécurité.

Les managers seront également formés à cette culture et initieront des routines de sécurité claires auprès de leurs équipes. Elles seront définies et expliquées dans des communications à l'ensemble de l'entreprise. L'objectif général de ces actions est de responsabiliser chacun pour **garantir la santé et la sécurité de tous**.



Maintenir un cadre de travail porté sur le bien-être et l'évolution des compétences

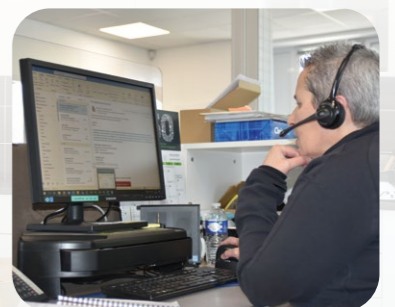
Pour favoriser un cadre de travail agréable et renforcer le bien-être des équipes sur chacun de nos sites, plusieurs objectifs ont été fixés.

Dans un premier temps, nous souhaitons travailler à **développer les compétences et soutenir l'évolution de carrière des salariés**. En effet, la formation est primordiale pour assurer la progression constante de nos expertises et fidéliser nos équipes. Dans cette optique, il s'agit tout d'abord de clarifier le processus de formation au travers de nouvelles trames d'entretiens annuels, un outil de recensement des compétences et des besoins de formation éventuels **ainsi que la conception d'une plateforme de e-learning à destination des équipes**. De plus, le service ressources humaines ritualisera la revue des talents avec les managers afin de construire des programmes de formation adaptés en fonction de l'existant et des attentes de chacun.

Dans un second temps, à travers l'amélioration des conditions de travail, nous nous fixons également pour objectif de renforcer notre dialogue social. **La communication interne est clé pour nous** : nous souhaitons la développer afin de mettre en avant les différentes avancées réalisées et les besoins des services.

Pour atteindre cet objectif, nous mettons en place des **"Vis ma vie"** auprès des équipes présentes dans les bureaux et en entrepôts. Il s'agit d'une véritable expérience de partage, organisée plusieurs fois dans l'année sur la base du volontariat. **Une attention particulière est également portée à l'intégration et à la formation des managers**. Il est essentiel pour nous que chaque manager dispose d'une base commune et d'un cadre adapté pour gérer son équipe. Enfin, un travail important est mené avec le service communication afin de personnaliser et diversifier les canaux de communication en fonction des cibles et des messages à transmettre.

Sur la même voie, nous avons pour ambition de continuer à **améliorer la qualité de vie au travail sur l'ensemble de nos sites** suite au déploiement de notre accord QVCT, (Qualité de Vie et Conditions de Travail). Dans un premier temps, il s'agira notamment de mesurer le niveau de satisfaction des salariés à travers un questionnaire bisannuel, afin de faire remonter les besoins éventuels des équipes et d'autres bonnes idées.



Nos actions déjà menées

Places en crèches.

Centravet s'engage à **favoriser l'équilibre vie pro/perso** en accompagnant les familles qui le souhaitent dans la recherche de solution de garde par le biais d'un berceau en crèche = un partenariat au niveau du territoire national permet aux collaborateurs qui en ont besoin de bénéficier d'une place en crèche.

Organisation d'une semaine de sensibilisation sur la santé mentale en mai 2025 avec des affichages et animations proposées par les managers de proximité pour favoriser le dialogue.

Formation de Secouristes en Santé Mentale programmée en 2026.

Parcours professionnels

Depuis 2024, Centravet valorise les différentes missions confiées aux collaborateurs. De nouveaux besoins ont été identifiés, ce qui permet désormais de proposer des « parcours professionnels » au sein des équipes. Ainsi, selon les besoins du site, les aspirations et compétences du salarié, ils peuvent évoluer au statut de « confirmé » ou « référent ». Le statut « confirmé » demande une excellente maîtrise du poste. Celui de « référent », juste au-dessus, assurera la formation des nouveaux collaborateurs, ainsi qu'un soutien auprès de son manager. Les postes qui en bénéficient depuis peu sont ceux de chauffeur-livreur, employé de réception, préparateur de commandes, et ceux rattachés au service clients.



**ANCIENNETÉ MOYENNE
DES SALAIRES : 9 ANS**

**ENQUÊTE QVCT
RÉALISÉE TOUS LES 2 ANS**



Promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion dans nos effectifs



La diversité et l'inclusion sont des enjeux traités depuis plusieurs années dans notre entreprise. Nous sommes convaincus que la pluralité des profils est bénéfique et qu'il est donc nécessaire de mettre en place des conditions de travail favorisant l'inclusion.

Pour garantir cela, nous souhaitons promouvoir l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et impliquer l'ensemble de l'entreprise dans cette ambition. Un plan de sensibilisation sur les sujets liés à la discrimination sera mis en œuvre auprès des managers, des collaborateurs, mais également intégré au processus d'intégration d'ici fin 2027. De plus, pour poursuivre cette sensibilisation, des collaborateurs volontaires disposant d'une RQTH - **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** - pourront être identifiées comme des "pair-aidants". Leur rôle est d'écouter, d'orienter et d'accompagner sans jugement afin de diffuser les bons messages et les bonnes pratiques. Enfin, pour favoriser l'insertion, nous sommes en cours d'adaptation de nos outils numériques afin de les rendre plus accessibles et ainsi faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap dans notre entreprise ou chez nos clients.

Nous travaillerons aussi à maintenir la parité entre les femmes et les hommes au sein de nos effectifs. À travers cet objectif, nous avons la volonté d'encourager la promotion des femmes aux postes de cadres managers, mais aussi de construire des indicateurs de suivi permettant de mesurer le taux de féminisation à différents postes.

**INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :
EN 2025 : 89 / 100**

**42 % DE POSTES DE CADRES MANAGERS
OCCUPÉS PAR DES FEMMES**

**TAUX DE FÉMINISATION DES COLLABORATEURS
TRAVAILLANT EN ENTREPÔT
(MÉTIERS TRANSPORT ET LOGISTIQUE) : 26 %**

Dans les transports et la logistique, les femmes restent largement sous-représentées. En 2023, seulement 23 % de la main d'œuvre est occupée par des femmes au niveau européen.

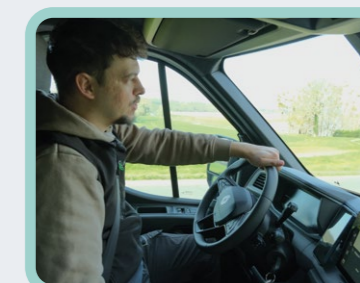
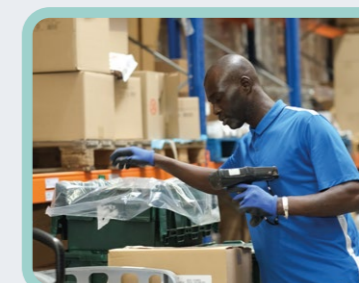
Nos actions déjà menées

Organisation d'une semaine de sensibilisation à la discrimination en 2024 et de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2025.

Castelnaudary et Dinan ont pu accueillir des personnes à l'occasion du DuoDay. Une journée placée sous le signe de la rencontre, de la découverte de nos métiers et de l'inclusion.

Audit de nos outils numériques selon le référentiel RGAA, (**Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité**) en 2025 : 38,7 % pour Transnet - 60,3 % pour notre site internet Centravet.

**Notre objectif est d'atteindre 70 %
de conformité aux critères RGAA d'ici 2027.**





L'environnement un élément à respecter

Le respect de l'environnement constitue un enjeu majeur pour nous. En raison de la nature de nos activités et de celles de nos chaînes de valeur, notre impact se manifeste à travers les déplacements que nous effectuons, les déchets que nous générons, l'énergie que nous consommons et l'utilisation des sols. C'est pourquoi, dans le cadre de la structuration de notre démarche RSE, nous nous engageons à concentrer nos efforts sur la réduction de notre empreinte environnementale et de ce fait sur les impacts forts de notre activité. Cette ambition se traduit par la mise en œuvre de 4 enjeux clés :

1. **Décarboner nos activités et réduire notre dépendance énergétique**
2. **Privilégier l'économie circulaire et gérer durablement les déchets**
3. **Préserver nos écosystèmes et limiter notre empreinte au sol**
4. **Adopter une utilisation responsable de la ressource en eau**



Décarboner nos activités et réduire notre dépendance énergétique



Dans ce cadre, plusieurs objectifs ont été fixés :

- Réduire de 42 % les émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2030, en conformité avec le référentiel **SBTi****.
- Atteindre **100 % d'électricité renouvelable** sur l'ensemble de nos sites d'ici 2030.
- D'ici 2027, faire en sorte que **nos 10 fournisseurs les plus émissifs** réalisent un bilan carbone incluant le scope 3 et mettent en place un plan de réduction.

Des objectifs ambitieux qui nous permettront de réduire nos émissions mais également d'impliquer nos parties prenantes dans cette dynamique. De plus, pour faciliter le pilotage de notre bilan carbone sur le long terme, nous nous sommes dotés, pour le bilan carbone 2025, d'un logiciel spécialisé qui nous permettra de suivre nos indicateurs et l'atteinte de nos objectifs.



** Le saviez-vous ?

La Science-Based Targets Initiative (SBTi) est un projet né de la collaboration entre plusieurs institutions du monde du climat :

Le Carbon Disclosure Project (CDP)

Le Global Compact des Nations Unies (UNGC)

Le World Resource Institute (WRI)

Les entreprises rejoignant la SBTi s'engagent à définir des objectifs de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES), conformément aux préconisations énoncées lors de la COP21.



* Le saviez-vous ?

Les scopes 1, 2 et 3 d'un bilan carbone regroupent respectivement les émissions directes de l'entreprise, celles liées à l'énergie achetée, et toutes les autres émissions indirectes de la chaîne de valeur.

Pour établir un état des lieux complet de nos émissions de gaz à effet de serre, nous avons démarré en 2024 notre bilan carbone couvrant les scopes 1, 2 et 3* pour nos deux activités (GmV et Centravet). Avec l'appui d'un cabinet externe et d'un groupe de salariés mobilisés pour la collecte des données, nous avons identifié nos principaux postes d'émissions.

En 2024, nos activités ont généré plus de **459 000 tonnes** de CO₂, dont près de **96 %** proviennent de nos intrants (achats de médicaments et autres produits). Les autres postes significatifs sont le transport (plus de 8 000 tonnes), les immobilisations (3 500 tonnes), ainsi que les déplacements et les achats de services, chacun représentant environ 1 000 tonnes de CO₂.

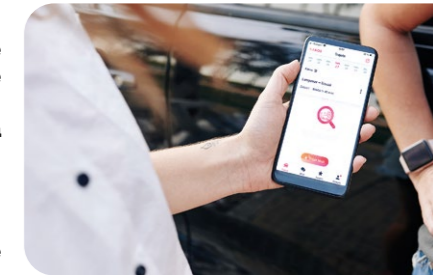
Ces résultats ont servi de base à la définition de notre stratégie de réduction, élaborée selon une approche participative et pédagogique impliquant la consultation d'un groupe de salariés.



Comme l'a révélé notre bilan carbone, c'est en premier lieu l'usage de nos véhicules de livraison, de service, de fonction et de ceux utilisés par nos collaborateurs pour leurs trajets domicile-travail qui représente une part importante de nos émissions de gaz à effet de serre. À ce titre, nous allons mener des actions ambitieuses visant à réduire l'empreinte carbone de la mobilité, tant dans le cadre de l'exercice de nos activités professionnelles que dans celui des trajets domicile-travail de nos salariés. Le **verdissement de notre flotte de véhicules** a été engagé. Il est général pour ce qui concerne les véhicules de service et de fonction désormais renouvelés systématiquement en 100 % électrique et progressif pour les véhicules de livraison à mesure que nous parvenons à adapter les tournées et/ou dès que nous pouvons profiter de gains d'autonomie de la part des constructeurs de véhicules de livraison. Par ailleurs, nous allons mettre en place une politique de déplacements professionnels pour recenser les bonnes pratiques et préconisations de Centravet en matière de déplacement professionnel.

Elle fait partie intégrante du Plan de Mobilité Durable Employeur de Centravet déployé fin 2025 en faveur de déplacements respectueux de l'environnement et de modes de transport plus responsables.

Concernant les trajets domicile-travail, nous avons intégré, dans notre plan de mobilité, la prise en charge totale du covoiturage et une participation financière à 70 % à la **location de vélos avec option d'achat** afin d'encourager des pratiques plus responsables



Ensuite, nous visons à réduire notre dépendance énergétique et nos consommations d'énergie en allant vers de l'autoconsommation. Nous avons aujourd'hui 3 sites qui produisent de l'électricité grâce à l'énergie solaire (Castelnaudary, Bordeaux et Angers) mais dont l'énergie est revendue. Notre objectif, demain, est d'étendre le solaire à d'autres établissements, sur les toits de nos entrepôts ou nos parkings et ce, pour produire notre propre électricité, pour la recharge de nos véhicules, le refroidissement de nos chambres froides, et globalement le fonctionnement de nos entrepôts. Nous organiserons également un programme de sensibilisation aux écogestes visant à mettre en place des bonnes pratiques pour réduire nos consommations d'énergie liées au chauffage, aux appareils lumineux, nos données, mais aussi nos consommations d'eau.

Enfin, nous souhaitons optimiser nos processus logistiques pour réduire nos consommations énergétiques. Un travail sera mené en collaboration avec nos clients pour réfléchir à l'ajustement des fréquences et délais de livraison au regard de leurs contraintes.

Signataire de la charte «Objectif CO₂»



Les premiers pas d'une démarche environnementale engageante et volontaire

Objectif CO₂ est un programme porté par l'ADEME et les organisations professionnelles du transport et soutenu par les ministères de la Transition écologique et de l'Énergie.

Le dispositif **Objectif CO₂** est le seul dispositif national proposant aux entreprises du transport un référentiel global en matière de réduction de gaz à effet de serre.

En 2025, avec la signature de la charte **Objectif CO₂**, Centravet s'est engagé pour une période de 3 ans sur un plan d'action de réduction de ses émissions polluantes et de ses émissions de gaz à effet de serre.





Privilégier l'économie circulaire et gérer durablement les déchets



Pour répondre à cet enjeu, nous nous sommes fixés 2 objectifs principaux.

Le premier objectif consiste à réduire nos quantités de déchets car le meilleur déchet est celui qu'on ne produit pas. La démarche consiste à intégrer les principes de l'économie circulaire en favorisant, notamment, l'usage d'emballages réutilisables et en définissant des objectifs chiffrés pour structurer cette démarche et matérialiser nos progrès.

Le second objectif est de formaliser une politique de tri plus ambitieuse que l'existante d'ici la fin de l'année 2026. En effet, notre activité de grossiste répartiteur ainsi que notre quotidien sur les différents sites génèrent une grande variété de déchets. Un travail conséquent sera donc engagé afin d'augmenter le nombre de flux triés et traités. Pour réussir ce déploiement, les collaborateurs seront sensibilisés et mobilisés dans la mise en place et l'application des différentes consignes.

Nos actions déjà menées



Animo Impact

Seuls 24 % des plastiques des poubelles jaunes sont recyclés en France. Le chemin reste long, mais des initiatives comme celle d'Animo Impact, qui lance une nouvelle filière de recyclage des emballages Pet Food, ouvrent la voie. Centravet a fait partie des membres fondateurs associés à ce projet pour proposer à ses clients un service de logistique éco-responsable, en collectant les sacs vides au retour des livraisons.

Animo Impact, lauréat du Grand Prix de l'Innovation Vétérinaire AFVAC 2024, fait ainsi un premier pas vers une économie circulaire bénéfique pour tous.



Préserver nos écosystèmes et limiter notre empreinte au sol

Du fait de **notre ancrage vétérinaire**, les enjeux liés à la biodiversité ont une importance particulière. Nous contribuons quotidiennement à la préservation du bien-être animal en accompagnant les vétérinaires dans leurs missions. Notre impact sur cette thématique se manifeste notamment à travers l'emprise au sol de nos bâtiments. Dans ce contexte, 2 objectifs ont été définis.

Le premier consiste à intégrer les enjeux de biodiversité dans nos activités, en menant une étude d'impact complète sur les écosystèmes affectés. **Ce projet ambitieux est planifié pour 2030.**

Le second objectif vise à sensibiliser nos équipes à la biodiversité en initiant des actions concrètes avec des associations.

Adopter une utilisation responsable de la ressource en eau

La consommation d'eau sur nos sites est principalement liée aux opérations de nettoyage de nos véhicules. Globalement, nos activités ne génèrent pas l'utilisation d'un volume d'eau important mais la ressource hydrique est toutefois essentielle à prendre en compte. Dans ce contexte, nous avons défini un objectif : améliorer le pilotage de notre consommation.

Pour y parvenir, plusieurs actions seront mises en œuvre entre 2026 et 2028, telles qu'une meilleure optimisation du lavage de nos véhicules de livraison. Ces initiatives permettront de mieux contrôler notre consommation et de limiter notre impact environnemental.





L'économie, un moyen de parvenir à un développement plus durable

Le pilier économique vise à garantir notre pérennité en intégrant des enjeux de responsabilité et d'éthique. Plusieurs thématiques ont été identifiées lors de la formalisation de notre démarche RSE, puis priorisées à l'issue du diagnostic et de l'analyse de double matérialité menée collectivement.

Trois enjeux prioritaires ont émergé, chacun faisant l'objet d'un travail de définition d'objectifs opérationnels et d'actions concrètes.

1. **Développer une politique d'achats responsables**
2. **Garantir une qualité de service et de proximité client**
3. **Promouvoir des relations d'affaires responsables**



Développer une politique d'achats responsables



Les achats représentant l'essentiel de notre empreinte carbone, leur transformation est un enjeu majeur.

Nous travaillons à formaliser **une politique d'achats responsables** intégrant des critères sociaux et environnementaux, à former nos équipes et à faire évoluer nos pratiques.

Les objectifs que nous nous fixons sont de former **100 % des acheteurs aux achats responsables d'ici fin 2027**, d'intégrer dans **100 % de nos appels d'offre des critères RSE d'ici fin 2026** et de faire signer notre charte d'achats responsables à nos **10 fournisseurs principaux d'ici fin 2027**.

Des actions concrètes sont déjà en place, comme la valorisation de produits responsables dans notre catalogue ou le développement de partenariats favorisant l'économie circulaire.

Parce que nos approvisionnements sont les approvisionnements de nos clients, réduire leur impact chez Centravet, c'est aussi permettre à nos clients de les réduire chez eux.



Promouvoir des relations d'affaires responsables

Pour finir, **la conduite éthique de nos activités** est essentielle, et nous souhaitons engager un maximum de parties prenantes dans cette dynamique. Dans ce cadre, nos équipes achats mettront en place un plan de dialogue avec les fournisseurs afin de partager les risques et opportunités identifiés, et de les embarquer dans une démarche partenariale.

L'objectif est de construire un réseau d'acteurs engagés en RSE, et de promouvoir ensemble des pratiques d'affaires responsables, fondées sur la transparence et le partage.



Nos actions déjà menées



Depuis 2021, **la sélection de Capucine** met en avant une sélection d'articles en circuits courts et d'articles labellisés dans le catalogue des consommables proposés par Centravet. Des alternatives identifiables plus rapidement par les vétérinaires.

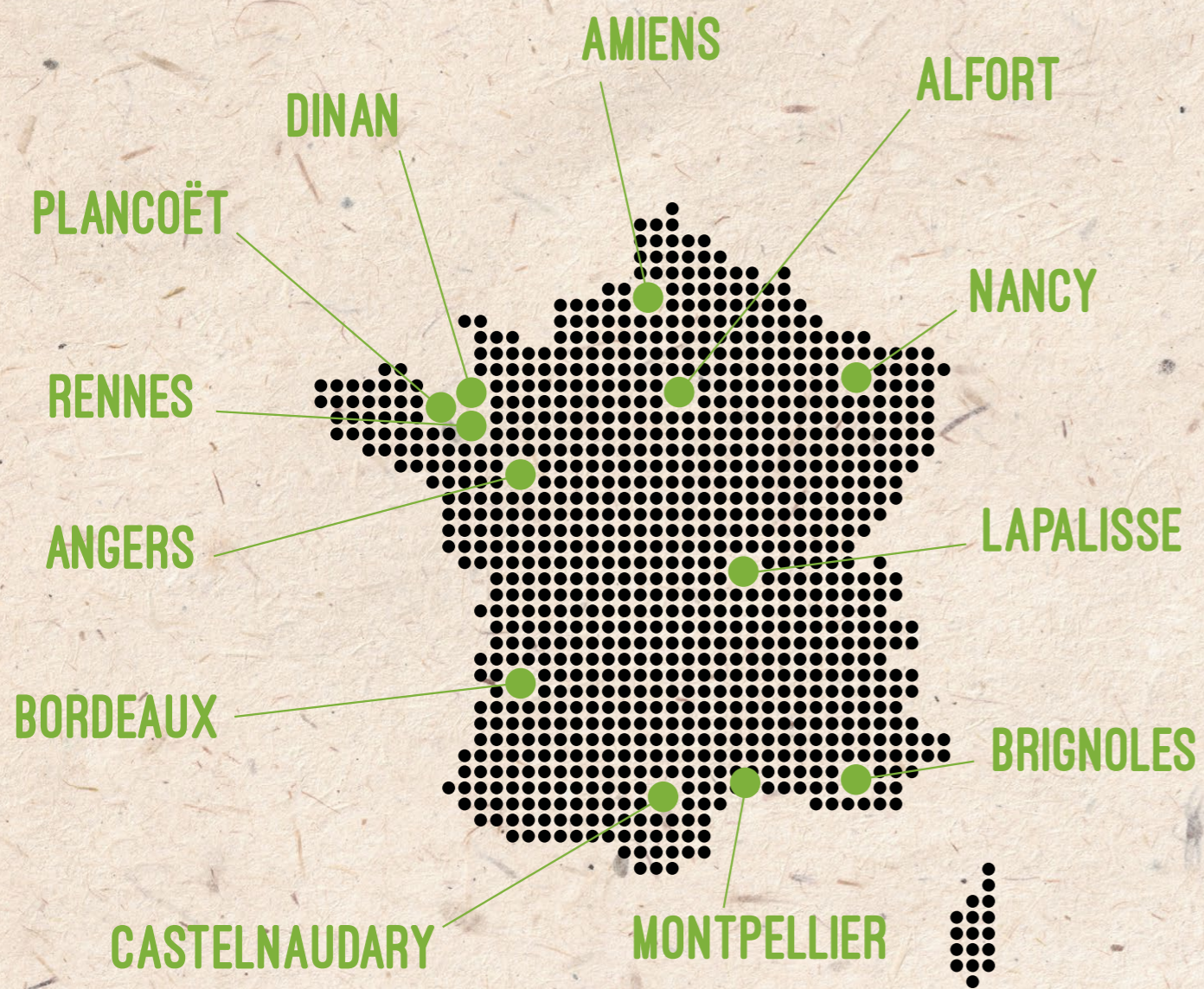


Garantir une qualité de service et de proximité client

À travers cet enjeu, notre objectif global est de **renforcer notre proximité avec les clients présents sur l'ensemble du territoire**.

L'échange avec nos clients est essentiel. L'objectif ici est de **consulter 100 % de nos clients au moins une fois tous les deux ans**. Pour optimiser cette démarche, nous prévoyons de formaliser et d'envoyer un questionnaire de satisfaction tous les deux ans à nos clients. Pour multiplier les canaux de communication, nous souhaiterions aussi organiser des rencontres chaque année avec nos parties prenantes afin d'échanger sur nos problématiques sectorielles et partager nos solutions.





L'ancrage territorial comme une nécessité

Le pilier Territoire représente notre engagement envers notre environnement local et nos parties prenantes externes. Il vise à renforcer les liens avec les territoires dans lesquels nous sommes représentés, en contribuant à leur développement. Pour ce pilier, un enjeu a été priorisé.

- **Renforcer nos liens avec les territoires dans une démarche responsable**



Renforcer nos liens avec les territoires dans une démarche responsable

Grâce à nos différentes implantations, nous bénéficions d'un fort ancrage local que nous avons à cœur de renforcer durablement. Pour y parvenir, nous avons défini 2 objectifs complémentaires.

Le premier objectif vise à soutenir des initiatives d'intérêt général au niveau local. Dès le début de l'année 2026, nous avons souhaité structurer **notre politique de mécénat** en définissant des axes d'intervention alignés avec notre stratégie RSE. Cette démarche inclut l'allocation d'un budget dédié ainsi que la mise en place d'indicateurs de suivi précis. Ce cadre nous permet de mieux identifier les acteurs locaux avec lesquels établir des partenariats en cohérence avec nos activités, nos valeurs et nos enjeux.

Le second objectif concerne l'accompagnement de notre écosystème. Nous envisageons de créer ou de rejoindre un réseau d'acteurs engagés dans la RSE afin de partager une vision commune et ambitieuse avec nos fournisseurs, partenaires et pairs, et ainsi imaginer des synergies possibles pour s'aligner sur des engagements de durabilité communs et ancrés sur nos territoires. Par ailleurs, l'esprit coopératif étant au cœur de notre fonctionnement, nous souhaitons continuer à le faire vivre en organisant régulièrement des événements sur nos différents sites avec les vétérinaires locaux.

Nous souhaitons aussi renforcer les liens avec les communes et communautés de communes comme cela a pu être le cas encore récemment, à Amiens où des échanges ont pu s'engager avec les élus locaux et les entreprises voisines sur l'accessibilité à nos sites par les transports en commun.

Nos actions déjà menées

+ de 3500 matériels médicaux de première nécessité en santé humaine (gants, bandes adhésives, aiguilles, alèses, set de suture, compresses...) ont été envoyés en Ukraine en 2025.

Entre octobre 2025 et janvier 2026, Centravet a référencé dans sa gamme de produits des blouses de couleur rose et bleue, en référence aux mois d'octobre rose et novembre bleu, en lien avec les actions de sensibilisation au cancer du sein féminin et aux cancers masculins. **L'ensemble des bénéfices** des achats de ces blouses, soit 2 678€, a été reversé à l'association de la Ligue contre le cancer.


DANS LE CADRE DE NOTRE POLITIQUE MÉCÉNAT QUI SERA LANCÉE EN SEPTEMBRE 2026, UN BUDGET DE 100 000 EUROS SERA AFFECTÉ À LA SOCIÉTÉ CIVILE



Objectifs 2030



	PILERS	ENJEUX PRIORITAIRES	OBJECTIFS 2030
	ENVIRONNEMENT	Décarboner nos activités	Réduire de 42 % les émissions de GES des scopes 1&2 par rapport à 2024 Engager nos 10 fournisseurs les plus émissifs dans une démarche de décarbonation alignée SBTi 75 % des prestataires de transport sont engagés dans une démarche de décarbonation alignée SBTi 100 % des consommations électriques proviennent d'énergies renouvelables
		Favoriser le réemploi et gérer durablement nos déchets	Au moins 75 % du volume des déchets de production sont réutilisés ou recyclés
		Préserver les écosystèmes et réduire notre empreinte au sol	Au moins 0,3 % de notre résultat est alloué à des financements de projets de préservation de la biodiversité
		Adopter une utilisation responsable de la ressource en eau	Réduire de 30 % l'eau consommée pour laver nos camionnettes
	GOUVERNANCE	Favoriser un comportement éthique	Affirmer notre engagement en matière d'éthique des affaires : encadrer, former et se conformer. Mettre en place un code de conduite éthique
		Valoriser nos engagements RSE auprès de nos parties prenantes	Au moins 15 % des résultats financiers avant impôt sont affectés aux salariés Obtenir le label Numérique Responsable niveau 1 Obtenir 70 % de conformité aux critères RGAA pour les sites de Centravet et de Transnet d'ici 2027
		Construire une entreprise durable	Au moins 25 % des placements se trouvent dans des fonds responsables (trésorerie, Plan d'Épargne Entreprise) Organiser un temps fort national RSE par an avec nos parties prenantes
		Mettre en place une stratégie d'adaptation au changement climatique	Adapter notre plan de continuité d'activité aux risques climatiques et former 100% des managers de chaque entrepôt
	BIEN-ÊTRE, ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	Maintenir un cadre de travail porté sur le bien-être et l'évolution des compétences	75 % des salariés considèrent avoir acquis des compétences dans l'année Réduire l' absentéisme (arrêts de travail, arrêt maladie) à 3 % du temps de travail des salariés
		Assurer la santé et la sécurité des salariés	Réduire le taux d'accidents de travail de 1 % par an (avec et sans arrêt)
		Promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion dans nos effectifs	50 % des postes de cadres managers sont occupés par des femmes Au moins 30 % des postes en entrepôt et livraison sont occupés par des femmes S'engager sur la charte de la diversité en 2026 et obtenir le label Diversité d'ici 2030
	ÉCONOMIE	Construire une politique d'achats responsables	Au moins 25 % des achats se font auprès de fournisseurs de proximité et/ou engagés sur le plan social et environnemental
		Assurer une qualité de service optimale	Un questionnaire de satisfaction est envoyé tous les 2 ans à nos clients
		Promouvoir des relations d'affaires responsables	Au moins 85 % de nos coordonnées bancaires sont certifiées par sis-ID d'ici fin 2027
	TERRITOIRE	Renforcer nos liens avec les territoires dans une démarche responsable	Au moins 3 % des résultats financiers sont affectés à la société civile après impôts et redistribution aux salariés.




En 2024,
nous avons franchi une étape décisive
en intégrant pleinement les dimensions
sociales, environnementales et sociétales
dans notre fonctionnement.

Ce mouvement, porté par une volonté sincère de transformation, a mobilisé des ressources humaines et financières importantes et impliqué directement les parties prenantes internes et externes de l'entreprise.

Le travail de structuration mené a permis de poser les bases de cette stratégie RSE ambitieuse et structurée autour de piliers clairs et d'enjeux. Cette démarche nous permet d'avoir une vision globale de nos impacts, des risques éventuels, mais aussi de profiter des opportunités pour renforcer nos engagements.

Pour mener à bien cette démarche et atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés, plusieurs facteurs clés de succès ont été identifiés :

- Un engagement fort de la Gouvernance, Direction et Conseil de Surveillance : les hautes instances doivent en effet continuer à impulser la dynamique et garantir la cohérence entre le modèle économique et les ambitions de transition.
- Une mobilisation collective et participative : l'implication des collaborateurs, notamment à travers notre Comité de pilotage, des managers et des ambassadeurs RSE, est essentielle pour ancrer la démarche dans le quotidien.
- Une transparence constante avec nos parties prenantes : valoriser nos engagements et maintenir une communication avec nos clients, fournisseurs et partenaires.
- Un pilotage rigoureux des actions et indicateurs : le comité de pilotage RSE et la feuille de route doivent rester des moyens essentiels pour prioriser, mesurer et ajuster nos actions.



**Grâce à ce travail, nous voulons
inscrire la RSE au cœur
de notre modèle économique
et de nos décisions, afin de créer
de la valeur durable
pour l'entreprise,
nos collaborateurs,
nos coopérateurs et
l'ensemble de notre écosystème.**





**SOCIÉTÉ ANONYME COOPÉRATIVE À DIRECTOIRE
ET CONSEIL DE SURVEILLANCE ET À CAPITAL VARIABLE
SIÈGE SOCIAL : ZA DES ALLEUX - TADEN - 22100 DINAN**

