

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE 2022

Rapport de responsabilité sociétale 2022



Sommaire

Chapitre 1 p. 05

LIMAGRAIN, COOPÉRATIVE AGRICOLE FRANÇAISE ET GROUPE SEMENCIER INTERNATIONAL

1.1. Limagrain, coopérative agricole française p. 08

Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun p. 08
La gouvernance coopérative de Limagrain p. 08

1.2. Limagrain, groupe semencier international détenu par une coopérative agricole française p. 10

Les activités de semences p. 10
Les produits agroalimentaires p. 11

1.3. Le modèle de création de valeur p. 12

1.4. Une organisation au plus près des marchés et des attentes des clients p. 14

Chapitre 2 p. 15

LA POLITIQUE RSE DE LIMAGRAIN

2.1. La politique RSE de Limagrain et sa gouvernance p. 16

Le programme RSE p. 16
L'organisation opérationnelle p. 17
Le bilan du programme RSE p. 17

2.2. L'engagement de Limagrain vis-à-vis du Global Compact p. 18

2.3. La contribution de Limagrain aux Objectifs de Développement Durable (ODD) p. 19

2.4. Les risques extra-financiers et les enjeux RSE de Limagrain p. 24

2.5. Les impacts de la crise ukrainienne et de la crise sanitaire liée à la Covid-19 p. 25

Les impacts de la crise ukrainienne p. 25
Les impacts de la crise sanitaire Covid-19 p. 26

Chapitre 3 p. 27

LES ENGAGEMENTS RSE DE LIMAGRAIN

3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs p. 28

3.2 Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes p. 31

Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain p. 32
Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité p. 36
Lutter contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire p. 40

3.3 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel p. 42

Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens p. 43
Assurer un dialogue social de qualité p. 49
Attirer et retenir tous les talents p. 50
Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive p. 52
Développer et fidéliser les talents p. 54
Favoriser la diversité et l'inclusion p. 58

3.4 Promouvoir une culture commune p. 62

3.5 Préserver et enrichir la biodiversité végétale p. 64

3.6 Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain p. 68

Prévenir, recycler et éliminer les déchets p. 71
Baisser la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre p. 72
Économiser l'eau et contrôler les rejets aqueux p. 74
Protéger les écosystèmes présents sur nos sites majeurs p. 76

3.7 Agir selon les principes éthiques et Code de conduite de Limagrain p. 78

Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires p. 79

Respecter les Droits Humains et les Droits de l'enfant p. 81
Déployer une politique d'achats responsable auprès des fournisseurs p. 82
Protéger les données et les systèmes d'information p. 83

3.8 S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations p. 85

S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain, la plaine de Limagne Val d'Allier p. 86
Soutenir les territoires de toutes nos implantations p. 88

3.9 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence p. 90

Chapitre 4 p. 93

LIMAGRAIN EN CHIFFRES

4.1 Les données sociales de Limagrain p. 94

4.2 Les impacts environnementaux de Limagrain p. 96

4.3 Les impacts sociétaux de Limagrain p. 101

Chapitre 5 p. 102

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

5.1 Périmètre p. 103

5.2 Procédures méthodologiques p. 104

5.3 Pertinence et choix des indicateurs p. 104

5.4 Consolidation et contrôle interne p. 105

Chapitre 6 p. 106

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Conception, rédaction :

Direction Responsabilité Sociétale des Entreprises Groupe (RSE)

Conception graphique :

Agence PatteBlanche

Crédits photos :

Photothèque Limagrain et ses filiales, Vincent Bouchet, Yann Cabello, Jérôme Chabanne, Michael English, Lionel Levistre, Margaret Minguez, Benjamin Pasnon, Denis Pourcher, Pierre Soissons, Renaud Tinturier, Adobe Stock, Getty Images, Hero Images, iStockphoto, Fair Planet.

Impression :

Groupe Chaumeil - Imprimé sur du papier FSC recyclé





1.

LIMAGRAIN,
COOPÉRATIVE
AGRICOLE
FRANÇAISE
ET GROUPE
SEMENCIER
INTERNATIONAL

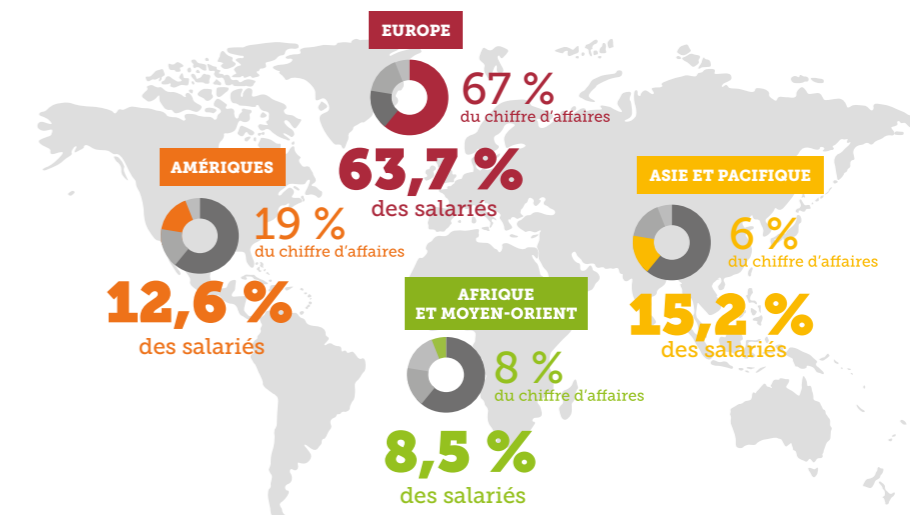
Limagrain en 2022

Coopérative agricole et groupe semencier international, Limagrain est détenu par des agriculteurs français. Focalisé sur les progrès de la génétique des plantes, le Groupe, 4^e semencier mondial, sélectionne, produit et commercialise des semences de grandes cultures et des semences potagères. Depuis le territoire de sa maison mère coopérative, en Limagne Val d'Allier, Limagrain a bâti des filières agroalimentaires uniques pour valoriser les productions de ses agriculteurs adhérents et a déployé ses activités dans 49 pays⁽¹⁾.



⁽¹⁾ Implantations Groupe et sièges des partenariats stratégiques.

⁽²⁾ Prise en compte des activités semences destinées aux marchés professionnels et intégrant 50 % des activités d'AgReliant.



Répartition du chiffre d'affaires et des effectifs cumulant les données Groupe (IFRS 11) et les partenariats stratégiques (AgReliant, AGT, Canterra Seeds, Genective, Hengji Limagrain Seeds, Seed Co, Soltis, Carthage Génétique et Prime Seed Co).

1.1 Limagrain, coopérative agricole française

1. Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun

Une coopérative agricole est une entreprise créée et détenue par des agriculteurs pour valoriser leurs productions agricoles et mettre en commun des moyens. Les associés coopérateurs sont à la fois associés, fournisseurs et clients de leur coopérative. Ils sont engagés selon un modèle de fonctionnement démocratique : un homme égal une voix, quel que soit le nombre de parts sociales détenues par chacun. Cet actionnariat stable et solidaire est porteur d'une vision stratégique de long terme, garante d'une performance économique dans la durée, d'autant qu'elle est portée par des Administrateurs, eux-mêmes agriculteurs, fortement impliqués dans la gouvernance de l'ensemble des activités du Groupe.

La Coopérative a pour mission de concourir à la performance durable des exploitations agricoles de Limagne Val d'Allier et à faire du territoire d'origine de Limagrain une zone d'excellence agricole. Outre la production de semences, le développement, depuis près de 40 ans, de filières en circuit court contribue pleinement à cet objectif. L'implantation locale d'unités de transformation en ingrédients et en produits agroalimentaires assure une valorisation des productions agricoles des associés coopérateurs et contribue également à la vitalité économique du territoire.

2. La gouvernance coopérative de Limagrain

Le Groupe est cogéré par un Président, agriculteur élu, et un Directeur Général, salarié nommé par le Conseil d'Administration. Ce binôme agriculteur-élu et dirigeant-salarié est reproduit au sein des six activités opérationnelles de Limagrain dans le monde. Les cadres dirigeants de l'entreprise, quel que soit leur pays d'origine, participent, aux côtés des agriculteurs, au capital de la Coopérative comme "associés non-coopérateurs". Un Administrateur, issu de leur rang, les représente au Conseil d'Administration.

Ce modèle favorise la proximité et les regards croisés entre les associés coopérateurs, leurs élus et les instances dirigeantes. Il permet de prendre les meilleures décisions grâce à une vision stratégique partagée entre Administrateurs et Dirigeants salariés. Les décisions finales reviennent toujours aux agriculteurs Administrateurs.

Cette culture de la coopération, partagée par les agriculteurs adhérents et les salariés, s'étend aux collaborations scientifiques, industrielles et commerciales, entretenues partout dans le monde.



Sébastien VIDAL

Président



Sébastien CHAUFFAUT

Directeur Général

Le système de décision chez Limagrain se répartit en trois instances de gouvernance : le Conseil d'Administration, le Bureau et le Comité de Direction.

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration décide de la stratégie et en contrôle les orientations. Il est composé de quatorze agriculteurs et d'un cadre dirigeant.

Renouvelé par tiers chaque année, le Conseil d'Administration élit le Président et désigne le Directeur Général sur propositions du Président ainsi que les Présidents des activités du Groupe. Le Conseil d'Administration s'est réuni à 24 reprises sur l'exercice, alternativement sur les questions locales liées à la coopérative et sur les questions internationales.

Le Bureau

Le Bureau propose la stratégie. Il est composé de six agriculteurs élus, membres du Conseil d'Administration et de quatre Dirigeants salariés (le Directeur Général, les deux Directeurs Généraux Adjointes et le Directeur de la Coopérative). Il s'est réuni 19 fois durant l'exercice.

Le Comité de Direction

Le Comité de Direction met en œuvre les choix stratégiques. Il est composé du Directeur Général et des deux Directeurs Généraux Adjointes, des Directeurs d'activités et des fonctions transverses du Groupe. Il se réunit 2 fois par mois.

La Direction RSE est rattachée à un membre du Comité de Direction, la Directrice des Affaires Scientifiques, de l'Innovation et de la RSE, également Administratrice de la Coopérative, issue de la section des associés non-coopérateurs.



1.2 Limagrain, groupe semencier international détenu par une coopérative agricole française

Créateur de variétés végétales, Limagrain produit et commercialise des semences de grandes cultures et des semences potagères, une offre exclusivement centrée sur la semence et le savoir-faire de la génétique des plantes. À la différence de ses grands compétiteurs internationaux, le Groupe n'a aucune activité dans le domaine de l'agrochimie. Il complète ses activités destinées aux professionnels, agriculteurs et maraîchers, par la commercialisation de semences aux jardiniers amateurs.

Dans le panorama des leaders mondiaux de la semence dominé par les grands groupes agrochimistes, le modèle de gouvernance de Limagrain est inédit. La Coopérative Limagrain est la maison mère et ses 1 300 associés coopérateurs constituent l'actionnariat du Groupe : une société de personnes et non de capitaux.

La mission de Limagrain vise à faire progresser toutes les formes d'agriculture à travers le monde par l'innovation variétale issue de la génétique des plantes et l'accès de tous les agriculteurs à ce progrès.

1. Les activités de semences

Être semencier, c'est d'abord créer à partir de la diversité génétique existante, de nouvelles variétés plus performantes. Les semences issues de ces variétés sont ensuite produites, usinées pour assurer leur qualité et commercialisées auprès des agriculteurs et des maraîchers. Limagrain maîtrise l'ensemble de ces métiers, tant pour les semences de grandes cultures que potagères et dispose pour leur mise en marché d'un portefeuille de marques réputées.

Les semences potagères

N°1 mondial des semences potagères, Limagrain a pour clients les maraîchers - qui produisent des légumes pour le marché de frais - et les transformateurs spécialistes de la conserve et de la surgélation. Très diversifiée, la gamme Limagrain comporte près de 50 espèces, parmi lesquelles les plus consommées au monde, comme la tomate, le piment doux (poivron) et fort, l'oignon, la pastèque, la carotte, etc. mais aussi des espèces locales comme l'endive, le fenouil, la courge Kabocha, la citrouille, la ciboule, l'okra, le fenouil, la tomatille, le panais, etc. Limagrain occupe pour certaines de ces espèces des positions de leader mondial comme en tomate (principale espèce potagère en valeur au monde), carotte,

melon, haricot vert et chou-fleur tout comme en fenouil, endive et mâche, trois espèces plus locales.

Les semences de grandes cultures

N°7 mondial du secteur, Limagrain commercialise des semences de grandes cultures à destination des agriculteurs.

Le maïs et le blé sont les deux espèces fondatrices retenues par Limagrain sur le plan mondial. En complément, le Groupe développe un portefeuille d'espèces adapté à chaque région et chaque marché où il opère. Par leur importance sur le marché domestique européen, le tournesol et le colza sont des espèces stratégiques. Des espèces régionales ont aussi été identifiées pour leur complémentarité indispensable et les réponses apportées aux besoins des différents marchés. Pour celles-ci, Limagrain conduit un programme de création variétale comme pour l'orge, le soja, le millet, le riz et les légumineuses. Pour d'autres, comme les fourragères ou le sorgho, Limagrain dispose d'accords de distribution avec des sélectionneurs de ces espèces qui lui permettent de proposer à ses clients une offre commerciale complète.

Les produits de jardin

Limagrain propose aussi aux jardiniers amateurs de certains marchés européens une gamme complète de semences (potagères, florales et de gazon) et de produits associés : bulbes à fleurs et équipements de jardin. L'offre commerciale en matière de produits de jardin s'est élargie et diversifiée, illustrant la réorientation de la stratégie marketing vers des produits répondant aux besoins urbains et à la transformation digitale. L'objectif de la marque Vilmorin est de devenir le partenaire de tous les jardiniers dans leur expérience du jardin.



2. Les produits agroalimentaires

À partir de son cœur de métier, la semence, Limagrain a créé, sur son territoire d'origine, la Limagne Val d'Allier, des filières intégrées de valorisation des productions de ses associés coopérateurs. Véritables circuits courts industriels, ces filières contribuent à la pérennisation de leurs exploitations et à la vitalité du territoire.

La transformation de grains et de céréales

Limagrain Ingrédients crée, à partir des grains et céréales, des ingrédients naturels et aux fonctionnalités uniques. Collaborant avec les acteurs majeurs de l'industrie agroalimentaire, de l'alimentation et de la nutrition animale, Limagrain Ingrédients transforme chaque année 330 000 tonnes de



céréales dans ses six usines de production en Europe. La Business Unit commercialise ses produits sur six marchés d'application internationaux : boulangerie-pâtisserie, snacks, plats préparés, céréales du petit déjeuner, alimentation pour animaux de compagnie et nutrition animale.

La fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie

À partir des farines de blé de Limagrain Ingrédients, Jacquet Brossard fabrique des produits de boulangerie, notamment des pains de mie et des pains hamburger. Cette gamme est complétée par une offre en pâtisserie comportant gâteaux, crêpes et gaufres. Jacquet Brossard dispose de sept sites industriels en France et en Belgique et se classe 2^e sur le marché français de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

Le développement de nouvelles filières

De nouvelles filières ont été lancées afin de proposer des surfaces contractualisées supplémentaires aux associés coopérateurs, de diversifier leurs productions tout en intégrant un intérêt agronomique (rotation des cultures, fixation de l'azote dans le sol, etc.). Il s'agit également de répondre à la demande sociétale (introduction de protéines végétales dans l'alimentation, circuits courts, etc.). Elles visent la production et la transformation de légumineuses, la production de foin de luzerne et la production d'insectes.



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR



LE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR



1.3 Le modèle de création de valeur

Ressources

Humaines

- Plus de **9 335 salariés permanents** de 86 nationalités
- 1 300 associés-coopérateurs**
- 85,4 % du capital** du Groupe détenus par la Coopérative lui conférant une grande stabilité de son actionariat
- Depuis son origine, une forte part du **résultat réinvesti** dans le développement de Limagrain
- Un **endettement maîtrisé**

Financières

Intellectuelles

- Portefeuille de marques reconnues**
- 16,2 % du chiffre d'affaires semences**⁽¹⁾ investis dans la recherche
- Plus de **50 ans d'expérience** dans la création variétale et la production de semences

Production

- Plus de **100 stations et centres** de recherche
- 22 % des effectifs actifs** dans la recherche
- 18 sites industriels** de semences à travers le monde
- 12 sites** de produits agroalimentaires en France et au Benelux

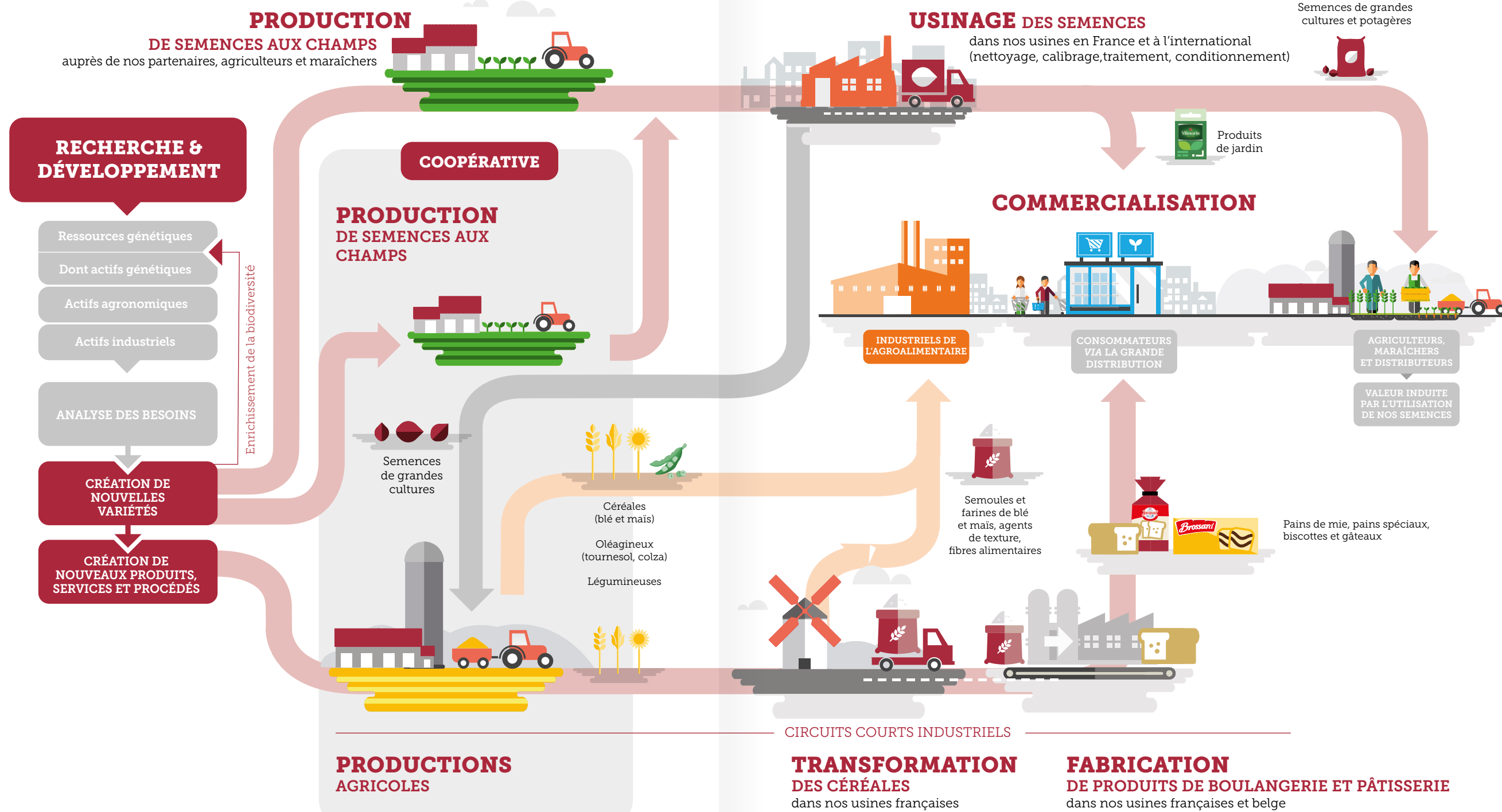
Naturelles / Environnementales

- Accès à des **banques de gènes**
- 43 000 ha de productions agricoles** sous contrat en Limagne Val d'Ailier
- Une contribution active à la **préservation de la diversité génétique des espèces cultivées**

Sociétales

- 49 pays** d'implantation
- De **multiples partenariats** scientifiques, industriels et commerciaux

⁽¹⁾ Prise en compte des activités semences destinées aux marchés professionnels et intégrant 50 % des activités d'AgReliant.



Contributions

Humaines

- 170 035 heures de formation** pour un budget de 3,6 millions d'euros
- 15,9 millions d'euros** d'intéressement et participation

Intellectuelles

- 442 nouvelles variétés lancées** au cours de l'exercice
- Environ **6 000 variétés** commercialisées

Naturelles / Environnementales

- Participation aux réseaux de conservation des ressources génétiques et plus de 100 000 €** de mécénat donnés à des organismes liés à la biodiversité dont Crop Trust
- 10 millions d'euros investis** dans l'amélioration des impacts environnementaux en 2021-2022
- ISO 14001 (Environnement)** 3 sites industriels certifiés
- ISO 50001 (Management de l'énergie)** 2 sites industriels certifiés

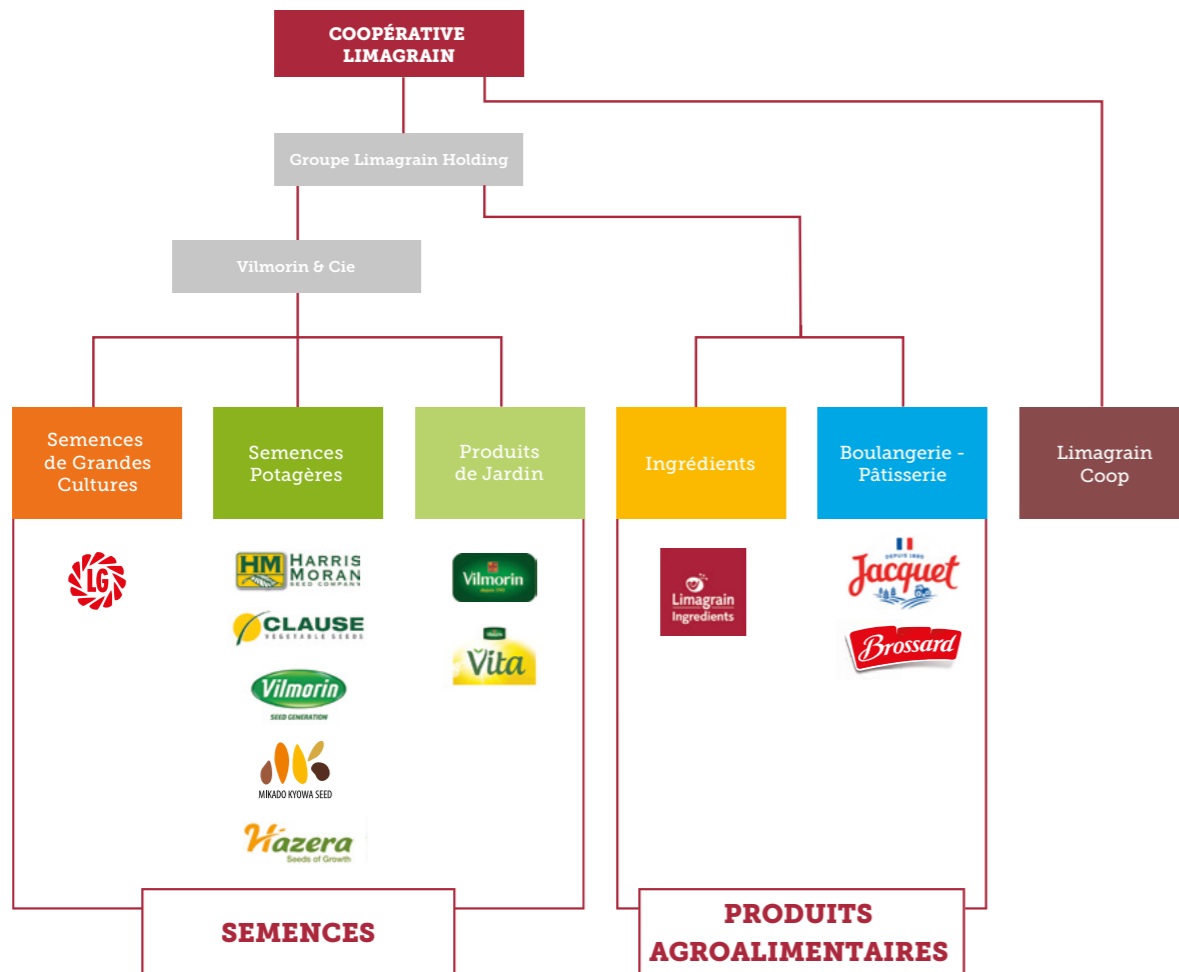
Sociétales

- 1,7 million d'euros** en actions sociétales et philanthropiques
- Nutri-Score** affiché sur tous les produits Jacquet Brossard
- Une contribution à la croissance** de la production alimentaire liée aux progrès génétiques apportés par les nouvelles variétés
- Certification sur la sécurité alimentaire** pour toutes les sociétés françaises de boulangerie-pâtisserie et ingrédients (BRC, IFS, FAMI-QS ou ISO 22000 FSSC)
- Contribution de Brossard** aux objectifs du PNNS
- Développement du Clean label**⁽²⁾ par Limagrain Ingrédients

⁽²⁾ Synonyme d'une déclaration claire, « propre » et compréhensible pour le consommateur. Le Clean label exclut les termes techniques et les ingrédients artificiels, y compris les additifs.

1.4 Une organisation au plus près des marchés et des attentes des clients

Limagrain a fait le choix d'une organisation en Business Units (BU), afin de privilégier la proximité avec ses différents marchés, très segmentés en termes de produits comme de territoires. Cette organisation permet de mieux prendre en compte les attentes des clients, d'être plus efficace et plus agile et d'accroître la position globale.



BU Semences de Grandes Cultures : AgReliant, Limagrain Africa, Limagrain Asia Pacific, Limagrain Cereal Seeds⁽¹⁾, Limagrain Europe, Limagrain South America⁽¹⁾
BU Semences Potagères : Hazera, HM.CLAUSE, Vilmorin-Mikado
BU Produits de Jardin : Vilmorin Jardin

BU Ingrédients : Limagrain Ingrédients
BU Boulangerie-Pâtisserie : Jacquet Brossard
BU Limagrain Coop

⁽¹⁾ À compter du 1^{er} juillet 2022, les deux Business Units Limagrain Cereal Seeds et Limagrain South America sont regroupées dans une seule Business Unit nommée Limagrain Americas.



2.1 La politique RSE de Limagrain et sa gouvernance

Dès 2012, Limagrain a formalisé son premier programme en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). Sa démarche RSE structurait des enjeux auxquels le Groupe répondait déjà à travers ses activités, ses actions quotidiennes et ses relations avec ses parties prenantes, guidées par ses valeurs de Progrès, Persévérance et Coopération.

Le troisième programme RSE a été redéfini en 2019 en lien avec le Projet du Groupe et les enjeux issus de la matrice de matérialité. Construit dans une vision systémique et partenariale, il est en cohérence avec la norme ISO 26000, notamment sa déclinaison propre au secteur agroalimentaire, et les dix principes du Pacte Mondial. Arrivant à échéance cette année, le programme actuel est en cours de révision.

Parallèlement au programme Groupe, chaque Business Unit peut développer sa démarche RSE spécifique à ses propres enjeux tout en intégrant les politiques Groupe applicables dans toutes ses entités. La Direction RSE Groupe s'assure de la cohérence des différents programmes avec celui du Groupe.

1. Le programme RSE

Le programme RSE de Limagrain, formalisé pour la période 2019-2022, est structuré⁽¹⁾ autour des neuf enjeux listés ci-dessous.

Les domaines du programme RSE 2019-2022



ÉCONOMIQUE

- Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs
- Proposer des solutions innovantes et responsables issues de la génétique des plantes



ENVIRONNEMENTAL

- Préserver et enrichir la biodiversité végétale
- Limiter l'impact environnemental des activités



SOCIAL

- Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel
- Promouvoir une culture commune



SOCIÉTAL

- Agir selon les principes éthiques et code de conduite
- S'engager auprès des communautés des territoires des implantations de Limagrain
- Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence

⁽¹⁾ La raison d'être définie en 2019 et autour de laquelle était initialement présenté le programme RSE fait l'objet d'une révision. En conséquence, les neuf enjeux RSE sont présentés dans ce document autour des piliers du développement durable.

Les Business Units suivantes disposent d'un programme RSE articulé avec le programme RSE Groupe.

Programmes existants :

- Jacquet Brossard ("EPI")
- Limagrain Ingrédients ("Progress")
- Hazera ("Growing the future together")
- Limagrain Europe
- Vilmorin-Mikado ("Up to 7")

Nouveau programme :

HM.CLAUSE



2. L'organisation opérationnelle

Le management de la RSE repose sur une démarche de progrès continu déployée à l'échelle de Limagrain et sur une organisation dédiée. La Direction RSE, composée de 3,5 postes permanents, coordonne les actions de responsabilité sociétale au niveau du Groupe. Le service RSE s'appuie, depuis six ans, sur l'expertise d'un Comité RSE, constitué de correspondants RSE issus des Business Units et représentant les différents métiers du Groupe.

La Direction RSE est rattachée hiérarchiquement à un membre du Comité de Direction Groupe en charge de la Direction Scientifique, Innovation et RSE qui est également membre du Conseil d'Administration de la

Coopérative. Ce choix marque l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe et oriente sa gouvernance. En effet, le Comité de Direction Groupe, en tant que Comité Stratégique RSE, oriente, valide et contrôle le programme, animé et suivi par la Direction RSE. À ce titre, elle rend compte à chaque exercice des avancées du programme. Certaines Directions Corporate assurent l'animation des enjeux RSE en lien avec leur métier et peuvent s'appuyer sur leurs réseaux pour structurer et déployer les actions. Ce mode de gouvernance permet de diffuser les enjeux et actions à l'ensemble des activités du Groupe et d'impliquer plus fortement les Business Units et les Directions Corporate dans leurs réalisations.

3. Le bilan du programme RSE

Dans l'attente de la définition du prochain programme RSE, le programme 2019-2022 a fait l'objet d'un bilan afin de déterminer le degré d'avancement de chacun des enjeux RSE traités. Élaboré avec l'appui d'un cabinet conseil, garant de la méthodologie et de l'objectivité de l'analyse, il en ressort une bonne maturité de quatre enjeux

et une maturité partielle sur les autres enjeux. La durée de trois ans du programme n'a effectivement pas permis d'engranger tous les résultats des plans d'actions encore en cours de déploiement. La crise sanitaire Covid-19 a par ailleurs ralenti la mise en œuvre de la démarche.

2.2 L'engagement de Limagrain vis-à-vis du Global Compact

En 2013, Limagrain a formalisé son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et publie annuellement sa « Communication sur le Progrès » (COP) pour décrire les avancées réalisées en matière de Droits Humains, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Le Groupe a choisi d'effectuer cette déclaration en ligne pour la première fois cette année, anticipant l'obligation de le faire en 2023.

Limagrain décrit ses politiques et actions mises en œuvre pour répondre aux dix principes du Pacte Mondial dans le chapitre 3, décomposé en trois parties :

- (3.3) Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel
- (3.6) Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain
- (3.7) Agir selon les principes éthiques et code de conduite de Limagrain

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies invitent les entreprises à :



DROITS HUMAINS

- 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme ;
- 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

- 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

2.3 La contribution de Limagrain aux Objectifs de Développement Durable (ODD)



Par son origine coopérative agricole et son actionnariat d'agriculteurs, Limagrain contribue à la sécurité alimentaire des territoires de ses implantations.

D'une part, les filières développées avec les associés coopérateurs en Limagne Val d'Allier fournissent aux consommateurs des produits de boulangerie-pâtisserie et aux industriels de l'agroalimentaire des ingrédients. D'autre part, l'activité semencière, point de départ de toute production alimentaire a un impact déterminant sur les conditions de vie des populations. Conscient de cette responsabilité majeure et déjà engagé auprès du Global Compact, Limagrain contribue par ses activités à certaines cibles définies pour chacun des Objectifs de Développement Durable (ODD) tels que formalisés par l'Organisation des Nations Unies.



L'analyse régulière du programme RSE et de ses actions a permis de revoir la liste des cibles auxquelles Limagrain estime apporter une contribution. En conséquence, quatre nouveaux ODD ont été intégrés dans le tableau ci-après.





Zéro faim

Cibles	Contributions	Chapitres
2.3 D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des solutions végétales et culturales • Favoriser l'accès des petits agriculteurs à des semences de qualité et à des espèces locales • Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité 	<p>3.2 / 1</p> <p>3.2 / 1</p> <p>3.2 / 2</p>
2.4 D'ici à 2030, assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui permettent d'accroître la productivité et la production, contribuent à la préservation des écosystèmes, renforcent les capacités d'adaptation aux changements climatiques, aux phénomènes météorologiques extrêmes, à la sécheresse, aux inondations et à d'autres catastrophes et améliorent progressivement la qualité des terres et des sols	<ul style="list-style-type: none"> • Concourir à la performance économique, sociale et environnementale des associés coopérateurs • Développer des filières agroalimentaires locales en Limagne Val d'Allier • Développer des solutions végétales et culturales durables • Préserver un environnement favorable à la création variétale 	<p>3.1</p> <p>3.1</p> <p>3.2 / 1</p> <p>3.5</p>
2.5 D'ici à 2020, préserver la diversité génétique des semences, des cultures et des animaux d'élevage ou domestiqués et des espèces sauvages apparentées, y compris au moyen de banques de semences et de plantes bien gérées et diversifiées aux niveaux national, régional et international, et favoriser l'accès aux avantages que présentent l'utilisation des ressources génétiques et du savoir traditionnel associé et le partage juste et équitable de ces avantages, ainsi que cela a été décidé à l'échelle internationale	<ul style="list-style-type: none"> • Préserver et enrichir la biodiversité végétale cultivée • Soutenir et contribuer aux banques de gènes nationales, européennes et internationales • Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale • Respecter les règles internationales d'accès aux ressources génétiques 	<p>3.5 / 1b2</p> <p>3.5 / 1</p> <p>3.5</p> <p>3.5</p>



Égalité entre les sexes

Cibles	Contributions	Chapitres
5.1 Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la diversité et l'inclusion 	3.3 / 6
5.5 Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la diversité et l'inclusion • Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires 	<p>3.3 / 6</p> <p>3.7 / 1</p>



Travail décent et croissance économique

Cibles	Contributions	Chapitres
8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires • Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs 	<p>3.7 / 1</p> <p>3.7 / 3</p>
8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la santé et la sécurité des salariés • Veiller à la sûreté des salariés • Respecter les Droits Humains et les Droits de l'enfant • Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs 	<p>3.3 / 1</p> <p>3.3 / 1</p> <p>3.7 / 1</p> <p>3.7 / 3</p>



Inégalités réduites

Cibles	Contributions	Chapitres
10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un dialogue social de qualité • Offrir une politique de rémunération globale, différenciée et compétitive • Couvrir l'ensemble des collaborateurs en matière de santé et de prévoyance • Associer chaque salarié dans le monde aux résultats du Groupe et de sa Business Unit avec un dispositif d'intéressement global • Favoriser la diversité et l'inclusion 	<p>3.3 / 2</p> <p>3.3 / 4</p> <p>3.3 / 4</p> <p>3.3 / 4</p> <p>3.3 / 6</p>



Consommation et production responsables

Cibles	Contributions	Chapitres
12.2 D'ici 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.	<ul style="list-style-type: none"> • Limiter l'impact environnemental de nos activités 	3.6
12.3 D'ici à 2030, réduire de moitié à l'échelle mondiale le volume de déchets alimentaires par habitant au niveau de la distribution comme de la consommation et réduire les pertes de produits alimentaires tout au long des chaînes de production de d'approvisionnement, y compris les pertes après récolte.	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir, recycler et éliminer les déchets 	3.6 / 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Lutter contre le gaspillage alimentaire 	3.2 / 3
12.5 D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir, recycler et éliminer les déchets 	3.6 / 1
12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les sociétés transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs 	3.7 / 3
	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires 	3.7 / 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les Droits de l'Homme et Droits de l'enfant 	3.7 / 2
	<ul style="list-style-type: none"> • Limiter l'impact environnemental de nos activités 	3.6



Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Cibles	Contributions	Chapitres
13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des solutions végétales et culturelles durables 	3.2 / 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Préserver et enrichir la biodiversité végétale cultivée 	3.5 / 1&2
	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir et contribuer aux banques de gènes nationales, européennes et internationales 	3.5 / 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale 	3.5



Vie terrestre

Cibles	Contributions	Chapitres
15.6 Favoriser le partage juste et équitable des bénéfices découlant de l'utilisation des ressources génétiques et promouvoir un accès approprié à celles-ci, ainsi que cela a été décidé à l'échelle internationale	<ul style="list-style-type: none"> • Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale 	3.5
	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les règles internationales d'accès aux ressources génétiques • Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence 	3.5 3.9
15.a Mobiliser des ressources financières de toutes provenances et les augmenter nettement pour préserver la biodiversité et les écosystèmes et les exploiter durablement	<ul style="list-style-type: none"> • Dédier des budgets spécifiques à la préservation de la biodiversité des espèces végétales cultivées 	3.5
15.b Mobiliser d'importantes ressources de toutes provenances et à tous les niveaux pour financer la gestion durable des forêts et inciter les pays en développement à privilégier ce type de gestion, notamment aux fins de la préservation des forêts et du reboisement	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à des actions de préservation des forêts 	3.8 / 2



Paix, justice et institutions efficaces

Cibles	Contributions	Chapitres
16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires 	3.7 / 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs 	3.7 / 3
16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires 	3.7 / 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale 	3.5
	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la diversité et l'inclusion 	3.3 / 6

2.4 Les risques extra-financiers et les enjeux RSE de Limagrain

Issus de l'analyse de matérialité, les enjeux RSE ont été sélectionnés au regard de leur importance pour le Groupe et pour ses parties prenantes externes. Compte-tenu des dernières évolutions réglementaires, la thématique de la promotion du sport auprès des salariés a été également intégrée.

Parmi ces enjeux présentés dans le chapitre 3, l'identification des risques extra-financiers a fait l'objet d'un travail concerté avec la Direction de la Gestion des Risques et Assurances, la Direction des Ressources Humaines et la Direction RSE du Groupe. Ces risques extra-financiers sont également repris dans la cartographie des risques du Groupe.

Parmi les engagements RSE de Limagrain, dix risques extra-financiers sont comptabilisés, classés selon leur niveau de criticité résiduelle, ainsi que seize enjeux extra-financiers.

Thématiques	Engagements RSE	Risques extra-financiers	Enjeux liés aux risques extra-financiers	Cf.
Ressources Humaines	Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel	Atteinte à la santé et sécurité des collaborateurs et sécurité des biens	Sécurité et sûreté des personnes et des biens	3.3 / 1
		Atteinte à la sûreté des personnes et des biens		
		Difficulté de recrutement et fuite des talents	Attractivité et gestion des talents	3.3 / 3
			Engagement pour la diversité et l'égalité professionnelle	3.3 / 6
Système d'information	Agir selon nos principes éthiques et code de conduite	Cyberattaque	Protection des données et des systèmes d'information	3.7 / 4
Qualité	Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes	Non-conformité qualité produits, dont sécurité alimentaire	Qualité nutritionnelle et sécurité des produits	3.2 / 2
Communication	Nourrir le dialogue sur les enjeux de la semence	Atteinte à la réputation ou à l'image	Relation avec les parties prenantes et participation au débat public	3.9
	S'engager auprès des communautés		Développement des territoires	3.8 / 1 et 2
			Soutien aux communautés et mécénat	3.8 / 2
Éthique et Juridique	Agir selon nos principes éthiques et code de conduite	Non-conformité des pratiques aux principes éthiques et lois anti- corruption	Respect des Droits Humains et des Droits de l'enfant	3.7 / 2
			Politique Achats responsables	3.7 / 3
	Préserver et enrichir la biodiversité végétale	Non-respect des principes de propriété intellectuelle	Préservation et enrichissement de la biodiversité cultivée	3.5

Thématiques	Engagements RSE	Risques extra-financiers	Enjeux liés aux risques extra-financiers	Cf.
Environnement	Limiter l'impact environnemental de nos activités	Pollution et non-conformité environnementales au sein des sites	Gestion et valorisation des déchets, dont gaspillage alimentaire	3.6 et 3.2 / 3
			Émissions de GES et pollution de l'air	3.6 / 2
			Gestion et qualité de l'eau et des effluents	3.6 / 3
			Préservation de la biodiversité des sites	3.6 / 4
Activité Limagrain Coop	Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs	Perte ou diminution des surfaces de production	Performance économique des exploitations et développement des filières	3.1

2.5 Les impacts de la crise ukrainienne et de la crise sanitaire liée à la Covid-19

1. Les impacts de la crise ukrainienne

Limagrain est présent en Ukraine et en Russie au travers de ses trois Business Units : Limagrain Europe (Semences de Grandes Cultures), Vilmorin-Mikado et Hazera (Semences Potagères). Elles exercent des fonctions de recherche, de distribution/stockage et de commerce et hébergent des sites administratifs. Ces trois entités n'ont pas de site de production en propre.

Au lendemain du déclenchement du conflit russo-ukrainien le 24 février 2022, une cellule de crise a été mise en place au niveau du Groupe ainsi que dans chacune des filiales concernées afin de garantir, en priorité, la sécurité et l'intégrité des salariés présents dans cette zone.

Une évaluation non-exhaustive des risques identifiés pour les activités du Groupe a été effectuée. Parmi ceux-ci, les risques extra-financiers suivants ont fait l'objet de plans d'actions spécifiques.

Risques liés à la sûreté des personnes et des biens

Le conflit russo-ukrainien a entraîné d'importantes préoccupations en termes de sûreté des personnes et des biens. Assurer la sécurité et l'intégrité du personnel sur place a été la première des priorités. Une cellule de crise Groupe a été activée dans cet objectif.

Par l'intermédiaire de ses filiales, Limagrain a maintenu un contact permanent avec les 110 salariés ukrainiens et leurs familles et a apporté son aide aux familles souhaitant quitter l'Ukraine afin qu'elles puissent être accueillies dans des pays limitrophes. Des mesures de couvertures santé et prévoyance, ainsi qu'une avance sur salaires, ont été déployées.

Si les Business Units ne détiennent pas de sites de production en Ukraine, les équipes locales se

sont efforcées de sécuriser et préserver, autant que possible, les actifs présents dans le pays (sites administratifs et stations de recherche notamment).

Risques liés à la cybersécurité

Les tensions internationales causées par l'invasion de l'Ukraine par la Russie s'accompagnent de l'usage de cyberattaques dans le cadre du conflit, constaté par les autorités. Dans un espace numérique sans frontières, ces cyberattaques peuvent affecter des entités internationales comme Limagrain, par ciblage direct ou en tant que victime collatérale.

Dès le début du conflit, des mesures de cybersécurité ont été déployées pour atténuer le risque et assurer la continuité d'activité parmi lesquelles : la mise en place d'une cellule de crise IT spécifique pour coordonner les actions, l'adaptation des accès réseau, la coupure et relocalisation de serveurs, la supervision des vulnérabilités et renforcement des mises à jour de certains systèmes exposés et la sensibilisation des salariés.

Risques d'atteinte à la réputation ou à l'image de Limagrain

Dès le début du conflit russo-ukrainien, Limagrain a fait le choix de maintenir ses activités en Russie

2. Les impacts de la crise sanitaire Covid-19

En tant que coopérative agricole, semencier et industriel de l'agroalimentaire, Limagrain fait partie des structures dont l'activité, considérée stratégique par le lien qui la lie à l'alimentation, n'a jamais cessé. Le Groupe a dû au quotidien s'adapter aux contraintes liées à cette pandémie pour garantir l'approvisionnement des agriculteurs et maraîchers en semences, des industriels en ingrédients, des consommateurs en produits de jardin et en produits de boulangerie-pâtisserie et assurer les fournitures d'intrants aux associés coopérateurs ainsi que la collecte de leurs récoltes.

Au cours de l'année 2021-2022, la crise sanitaire Covid-19 a continué d'impacter le contexte mondial dans lequel les Business Units de Limagrain évoluent. Ainsi, les activités de Semences Potagères et Semences de Grandes Cultures ont été fortement

pour deux raisons essentielles. La première s'appuie sur le respect des grands principes des sanctions internationales : ils ne concernent pas les semences, lesquelles sont indispensables à la production alimentaire. La seconde est liée au rôle essentiel de la Russie dans la production agricole mondiale et, par conséquent, dans les échanges permettant de garantir la souveraineté alimentaire de nombreux pays, en Afrique et au Moyen-Orient notamment. Limagrain a ainsi souhaité poursuivre les flux engagés à destination des producteurs russes afin de ne pas compromettre outre-mesure la production alimentaire mondiale. Le Groupe a néanmoins suspendu son projet de construction d'une usine de semences en Russie.

Limagrain a veillé à expliquer ce choix à l'ensemble de ses parties prenantes, à travers plusieurs communications internes et externes. La cellule de crise, régulièrement réunie, permet de suivre l'évolution de l'actualité et des sollicitations externes sur le sujet et ainsi de gérer au mieux les risques d'atteinte à la réputation ou à l'image de Limagrain.

Limagrain maintient sa posture de vigilance au regard de l'évolution incertaine des événements.

perturbées, en Chine notamment, en raison de mesures de confinement strictes réactivées par les autorités dès la mi-mars, lesquelles ont entraîné des difficultés logistiques, de transport et de main d'œuvre.

En matière de suivi de la crise sanitaire, l'épidémie de Covid-19 est désormais intégrée dans la gestion quotidienne des ressources humaines des différentes Business Units. Les exigences réglementaires et autres protocoles sanitaires publiés par les gouvernements et agences sanitaires continuent d'être rigoureusement mis en œuvre sur les sites de Limagrain. Le télétravail est désormais institutionnalisé ou privilégié lorsqu'il est possible et les processus de production en usine ou au champ ont été adaptés afin de garantir la sécurité de tous, tout en assurant la continuité des opérations.



3. LES ENGAGEMENTS RSE DE LIMAGRAIN

3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs



Depuis plus de 50 ans, Limagrain soutient l'activité de ses associés coopérateurs pour concourir à la performance durable de leurs exploitations dans les trois dimensions de cette durabilité : économique, sociale et environnementale. Il s'agit de leur proposer des surfaces de production et des débouchés rémunérateurs ainsi que des perspectives leur permettant d'avoir des projets moyen-long terme et d'être acteurs de leur futur.



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Performance économique des exploitations et développement des filières



Risque extra-financier
Perte ou diminution des surfaces de production

DÉMARCHE

Grâce à ses filières semences, blé et maïs, alliant productions contractualisées auprès des agriculteurs et implantation locale d'outils industriels dédiés, la Coopérative préserve l'entrepreneuriat familial agricole en Limagne Val d'Allier et développe l'emploi sur le territoire.

Limagrain est encore aujourd'hui le seul acteur du marché capable de maîtriser l'intégralité de ses filières blé et maïs, de la création de la semence à la production de pain ou d'ingrédients. La Coopérative s'appuie sur le dispositif de recherche variétale du Groupe pour développer de nouvelles variétés spécifiques, adaptées au terroir auvergnat, capables de répondre aux exigences des agriculteurs, aux qualités recherchées par les clients et aux attentes des consommateurs.

DÉPLOIEMENT

Afin d'assurer une performance durable des exploitations, Limagrain développe son offre d'accompagnement agronomique et a lancé, en impliquant tous les acteurs des filières maïs et blé, une charte de production (Charte Limagne) visant l'amélioration de la fertilité des sols, la préservation de la biodiversité et la maîtrise des résidus de pesticides.

Le développement de nouvelles filières, telles que les légumineuses à graines, le foin de luzerne et la production d'insectes au travers du partenariat avec la société INVERS participe également de cette stratégie. Dans un contexte de changement climatique, il s'agit de proposer de nouvelles offres de cultures aux associés coopérateurs ainsi que des opportunités pour sécuriser leurs revenus. Enfin, la Coopérative s'engage auprès de ses associés coopérateurs dans la digitalisation de l'agriculture avec des outils de mesure, de suivi et de pilotage des cultures.



Les agriculteurs adhérents de la Coopérative font face depuis plusieurs années au changement climatique qui se traduit notamment par de fortes précipitations sur des périodes de courte durée et des épi-

sodes de sécheresse de plus en plus fréquents. Ils doivent par ailleurs intégrer des exigences réglementaires additionnelles en matière d'utilisation des intrants agricoles. Afin de poursuivre leur accompagnement, Limagrain Coop déploie cette année un nouveau dispositif appelé « Matrice de systèmes de cultures ». Son objectif est d'explorer et d'expérimenter sur le terrain les techniques qui permettront de maintenir la productivité des productions agricoles – indispensable à la viabilité des exploitations et des filières agroalimentaires – tout en s'adaptant aux aléas climatiques et en intégrant les exigences réglementaires.

Composée de plusieurs dizaines de parcelles d'essais, la plateforme située en Limagne Val d'Allier permettra d'expérimenter des systèmes alternatifs et innovants de cultures composés de multiples paramètres : travail du sol, couverture, espèce, assolement, irrigation, fertilisation, protection des cultures, etc. Ainsi, à l'issue de plusieurs cycles annuels d'expérimentations, les résultats permettront de bénéficier d'un conseil technique ciblé pour déployer des systèmes de cultures les plus performants, adaptés au territoire.

Limagrain s'est entouré de l'appui scientifique et technique du CIRAD (Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement durable des régions tropicales et méditerranéennes) pour concevoir ce dispositif, déployé en 2022.

Indicateurs clés de performance



43 000

hectares de cultures contractualisés
(dont 22 000 hectares en blé) dans la plaine de Limagne Val d'Allier (France) auprès des associés coopérateurs de la Coopérative

650

exploitations utilisent Limagine (outil informatique de suivi des cultures)



Un nouveau moulin à blé en plein cœur de la Limagne : un investissement au service de l'avenir de la filière blé

Situé en plein cœur de la Limagne, le nouveau moulin à blé de Limagrain représente un investissement de 24 millions d'euros. Il s'inscrit dans la stratégie mise en place par le Groupe pour valoriser les productions de blé des agriculteurs adhérents de la Coopérative. Ce nouvel équipement industriel permet d'une part d'assurer une transformation de leur blé pour les décennies à venir sur leur territoire et, d'autre part, de poursuivre le développement de l'activité meunerie de Limagrain portée par sa Business Unit Limagrain Ingredients.

Ce moulin répond par ailleurs aux exigences de qualité dans le respect des plus hauts standards européens et internationaux, de régularité et de sécurité alimentaire. Il permet d'approvisionner la boulangerie industrielle dont Jacquet Brossard et la filière régionale de boulangerie artisanale. Situé à proximité des capacités de stockage de la Coopérative, il s'inscrit dans une démarche de circuit-court agro-alimentaire. Les variétés de blé, sélectionnées par les chercheurs du Groupe à Chappes, cultivées par les adhérents sur plus de la moitié de la surface de la plaine de Limagne, sont transformées en farine dans le moulin puis en pain dans l'usine de Jacquet Brossard, le tout dans un rayon de 40 km. Le transport des grains a pu être optimisé : 70 000 km par an parcourus en camion seront économisés. Le site a par ailleurs reçu la certification ISO 50001 qui vise l'amélioration de la performance énergétique.

Tableau de synthèse des indicateurs clés

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs	Hectares de cultures contractualisés	43 000
	Nombre d'exploitations utilisant Limagine (outil informatique de suivi des cultures)	650

3.2 Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes



L'agriculture fait face à de nombreux défis, au premier rang desquels se place la satisfaction des besoins alimentaires d'une population mondiale en croissance. Pour relever ce défi, la production agricole doit croître de 60 % d'ici à 2050⁽¹⁾ en quantité et en qualité et gagner en diversité dans un contexte de raréfaction des ressources (eau, énergie, terres arables, etc.) et de variations climatiques de plus en plus intenses. Il est donc indispensable d'augmenter les rendements, d'optimiser l'utilisation des terres et de contribuer à la valorisation de filières agricoles durables.

Disposant d'un savoir-faire séculaire dans la création variétale et sans activité agrochimique, Limagrain est convaincu que la semence, premier maillon de la chaîne alimentaire, est à même de contribuer à répondre à ces enjeux. Le Groupe ambitionne ainsi, par le moyen de la génétique et de nouvelles variétés, d'apporter des solutions performantes et durables pour toutes les formes d'agriculture.

Par ailleurs, le secteur agricole doit prendre en compte les ambitions de la Commission européenne, présentées dans son « Pacte Vert pour l'Europe » fin 2019 en matière de neutralité carbone en 2050 et de biodiversité. En tant que Coopérative et groupe semencier, Limagrain apporte des contributions significatives à ces deux domaines. D'une part, ses activités semencière et agricole contribuent à l'adaptation au changement climatique et à la photosynthèse des plantes qui captent du carbone ; d'autre part, la création variétale participe à la préservation et à l'enrichissement de la biodiversité des espèces végétales cultivées (voir chapitre 3 - partie 3.5).

⁽¹⁾ Source : FAO. Food report 2019. IFPRI 2018.

1. Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain

DÉMARCHE

Les équipes de sélection s'attachent au quotidien à créer des variétés qui répondent aux attentes des agriculteurs et maraîchers, quels que soient leur système d'exploitation agricole, leur problématique et leur territoire géographique. Limagrain intègre donc les besoins des producteurs et de l'ensemble de la chaîne agroalimentaire dès la conception de ses programmes de recherche, grâce à des liens très étroits et permanents entre les sélectionneurs et les équipes locales dédiées au développement produit ou à la vente. Les équipes de recherche sélectionnent des variétés plus productives, mieux adaptées au changement climatique et aux spécificités des différents territoires, plus résistantes et disposant de qualités nutritionnelles améliorées. Porteuses de solutions pour les producteurs, ces nouvelles variétés contribuent à l'amélioration des performances économiques des agriculteurs.

Limagrain intègre aussi dans ses recherches les nouvelles pratiques agronomiques liées aux nou-

velles technologies, notamment celles issues du digital. Il s'agit en particulier de l'agriculture de précision qui permet, par la modélisation de données, d'aider l'agriculteur dans la conduite de son exploitation : suivi de la biomasse des espèces de pleins champs à l'aide d'images satellites, estimation du rendement à la parcelle, cartes pour mieux paramétrer les semis, etc. La connaissance et la protection des sols font aussi l'objet de travaux.

DÉPLOIEMENT

Innovations variétales

Le travail des sélectionneurs du Groupe a pour objectif d'adapter les variétés cultivées aux évolutions des écosystèmes agricoles et à leurs contraintes (climat, qualité des sols, etc.).

La meilleure résistance ou tolérance aux ravageurs et maladies, la réduction des intrants comme les engrais ou les produits de santé des plantes, sont autant de facteurs pris en compte pour améliorer les performances environnementales à rendement constant.

La réduction de l'usage des intrants est une attente majeure de la société envers l'agriculture, mais aussi un enjeu économique pour les agriculteurs. La sélection variétale y contribue par la sélection de variétés naturellement résistantes aux insectes ou tolérantes aux maladies.

Résultats



Environ

6 000

variétés commercialisées en 2021-2022

Des programmes de sélection portant sur

55

espèces potagères et de grandes cultures

Indicateur clé de performance



16,2 %

du chiffre d'affaires semences⁽¹⁾ consacrés à la recherche



Preuve de l'excellence des programmes de sélection et des équipes du Groupe, le magazine European Seeds a identifié deux innovations de Limagrain parmi les 20 « les plus respectueuses du climat » en 2021 : LG Hydraneo commercialisée par Limagrain Europe et Dharma, une nouvelle variété de courgette, lancée par HM.CLAUSE.

LG Hydraneo est une approche innovante et globale pour sécuriser le rendement du maïs en conditions de stress hydrique. Cette solution combine un diagnostic global du risque à l'échelle de l'exploitation, une recommandation variétale et des conseils agronomiques. LG Hydraneo est déployée dans 17 pays européens dans lesquels des milliers d'agriculteurs bénéficient de ces services personnalisés.



Dharma de HM.CLAUSE est la première variété de courgette résistante au ToLCNDV (Tomato Leaf Curl New Delhi Virus), un virus transmis par un insecte, l'aleurode, également appelé mouche blanche. Grâce à cette nouvelle résistance génétique, HM.CLAUSE a permis aux producteurs de considérablement limiter l'utilisation de pesticides. Commercialisée depuis l'été 2021 en Espagne, Dharma sera lancée prochainement en Italie.



Dans la continuité du succès rencontré par les variétés de colza résistantes à la virose TuYV telles que LG ARCHITECT, variété la plus cultivée en Europe entre 2019 et 2021, Limagrain Europe a mis au point des nouvelles variétés dites N-FLEX.

Les variétés intégrant ce caractère disposent d'une capacité génétique à optimiser l'azote disponible durant leur cycle végétatif et tolèrent ainsi mieux les manques ponctuels de fourniture azotée du sol. Plus efficaces en azote, elles optimisent l'utilisation des outils d'aide à la fertilisation et contribuent à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En complément du haut potentiel de rendement, de la résistance à la virose TuYV et de la résistance égrenage, le caractère N-FLEX est un nouveau levier pour la régularité de rendement et une production plus durable. Grâce à ces atouts, LG AVIRON est devenue la variété la plus cultivée en France en 2022 et LG AMBASSADOR, commercialisée dans plus de dix pays, est la variété la plus cultivée en Europe.

⁽¹⁾ Prise en compte des activités semences destinées aux marchés professionnels et intégrant 50 % des activités d'AgReliant.

La digitalisation au service de l'agriculture

Le développement du digital a un impact fort sur la création variétale et modifie aussi l'agriculture dans certaines régions du monde entraînant le développement des outils d'aide à la décision. Limagrain Europe développe et propose ainsi aux agriculteurs sa plateforme Agrility qui compte désormais quatre services opérationnels.

- Agrility DENSITY permet d'avoir des cartes pour mieux moduler la densité de semis intra parcellaire du maïs grain et ensilage et d'optimiser la répartition des plantes en fonction des conditions du sol.
- Agrility VEGETATION permet de suivre la biomasse pour n'importe quelle espèce de plein champ au cours de la saison à l'aide d'images satellites. Grâce à ce service les agriculteurs pourront mieux apercevoir l'impact de leurs actions culturales ou du climat sur leurs parcelles et effectuer des actions correctives.
- Agrility YIELD permet d'estimer pour une parcelle le rendement de maïs grain ou ensilage. Ainsi les agriculteurs pourront mieux planifier leur récolte et estimer leur positionnement dans le marché.
- Agrility HARVEST permet d'estimer la date recommandée de récolte pour le maïs ensilage. C'est le moyen pour les agriculteurs de mieux anticiper leur besoin pour la récolte, de planifier la logistique et de récolter le maïs ensilage au bon stade pour avoir une meilleure qualité de produit.

Durant l'exercice, certains agriculteurs allemands et néerlandais ont pu bénéficier des services VEGETATION, YIELD et HARVEST. Limagrain Europe est aussi en phase de « test » en France, Italie et Pologne en initiant les agriculteurs à la découverte de ces mêmes services par le biais d'envois fréquents de rapports provenant de ces OAD.

Accompagnement de l'évolution des différents modèles d'agriculture

Les innovations semencières ont un impact direct ou indirect sur l'évolution des systèmes de production agricoles et leur durabilité. Ces évolutions doivent être analysées de manière globale et systémique. Ainsi, dans le cadre de son programme RSE, Limagrain a choisi de compléter son approche des marchés par une prise en compte de l'impact positif de ses produits sur les systèmes de production. Au-delà de la simple réponse à la demande du marché, le Groupe entend ainsi évaluer l'impact de ses produits, non plus de manière isolée, mais en tenant compte du système de production dans sa globalité et envisager des axes de travail, jusque-là délaissés, en vue de bénéfices potentiels pour certains types d'agriculture peu pris en compte jusqu'alors.

Accès des petits agriculteurs à des semences de qualité et à des espèces locales

Pour Limagrain, la complémentarité de toutes les formes d'agriculture est seule à même de répondre aux enjeux alimentaires. Hormis pour les cultures destinées à une production énergétique ou de protection/régénération des sols qui restent limitées au niveau mondial, la semence joue un rôle déterminant dans la sécurité alimentaire. L'accessibilité à des semences de qualité par tous les agriculteurs est un gage d'amélioration de l'alimentation, en premier lieu dans les agricultures vivrières. C'est pourquoi le Groupe s'attache à développer cet accès aux semences pour les petits agriculteurs.

Indicateur clé de performance



Classement ATSI⁽¹⁾

6^e sur les 13

sociétés ayant une activité sur l'ensemble des territoires étudiés

Premier semencier à s'engager auprès de Fair Planet en 2012, Limagrain soutient l'action de l'ONG auprès des petits agriculteurs en Éthiopie et en Tanzanie. Avoir accès à des semences adaptées à leurs besoins et être capable de leur faire exprimer leurs potentiels sont des enjeux majeurs pour ces producteurs. La mission de Fair Planet est d'assurer le développement de la production légumière par l'expérimentation de variétés de semences performantes adaptées aux spécificités climatiques et agronomiques locales et de former des petits producteurs à leur utilisation. L'objectif de Fair Planet, « Comblent le déficit semencier »⁽²⁾, vise à casser le cercle vicieux qui lie mauvaise qualité des

semences, faible production légumière, malnutrition et pauvreté. Sur la base d'une étude d'impact réalisée avec des prestataires spécialisés, Fair Planet estime que, depuis sa création, 75 000 petits producteurs éthiopiens ont été touchés directement ou indirectement par son programme depuis son lancement. Fair Planet intervient désormais en Tanzanie avec une première étape de test de variétés afin de déterminer celles les plus à même de s'adapter aux conditions locales et de répondre aux attentes des agriculteurs.

En complément de la formation des agriculteurs, l'accès à des semences de qualité est conditionné par la disponibilité de celles-ci dans des volumes adaptés. Limagrain Zaad South Africa (Afrique du Sud) et Vilmorin-Mikado dans l'Afrique des Grands Lacs disposent de partenaires locaux capables de proposer des conditionnements adaptés, comme par exemple 1 000 graines en semences potagères au lieu de 100 000 habituellement. L'accompagnement technique est la seconde condition. Vilmorin-Mikado a ainsi fourni six semoirs en Afrique destinés à la mise en place de plates-formes d'essais, qui permettent de démontrer l'augmentation du rendement permise par l'association d'une génétique performante et d'une évolution des pratiques culturales. Environ 20 000 petits agriculteurs ont été concernés. Vilmorin-Mikado collabore aussi dans une région kenyane avec des magasins d'agrofouritures et les forme à conseiller les petits producteurs en matière de culture de tomate, poivron et carotte.



⁽¹⁾ L'ONG Access to Seeds Foundation publie un indice d'accessibilité des semences pour les petits producteurs (Access to Seeds Index – ATSI) d'Amérique du Sud, d'Afrique et d'Asie.

⁽²⁾ « Bridging the seed gap ».

2. Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Qualité nutritionnelle et sécurité des produits



Risque extra-financier
Non-conformité qualité des produits, dont sécurité alimentaire

DÉMARCHE

Pour commercialiser les produits de ses différentes activités, Limagrain doit satisfaire aux obligations réglementaires, contractuelles, ainsi qu'aux exigences clients. À celles-ci s'ajoutent des exigences internes fixées par le Groupe pour réduire son exposition aux risques de non-conformité produits, qui peut entraîner des conséquences financières lourdes, mais aussi potentiellement des impacts en matière d'image et de réputation.

Pour les semences, des obligations réglementaires existent dans la plupart des pays ; celles-ci concernent notamment les aspects sanitaire, technologique et de pureté, afin de garantir l'identité, la pureté spécifique et la faculté germinative des semences. Pour les produits agroalimentaires, outre la garantie du caractère sain du produit pour le consommateur, de nombreuses autres exigences qualitatives provenant des États, des clients industriels, des clients de la distribution ou du consommateur final doivent être respectées.

Pour s'assurer d'un niveau de traçabilité fiable, de la recherche à la commercialisation en passant par la production, Limagrain met en place des systèmes de management de la qualité dans le respect des plus hauts standards européens et internationaux. Ces outils s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue dont la mise en œuvre et la portée progressent chaque année pour tendre vers l'excellence opérationnelle.

lioration continue dont la mise en œuvre et la portée progressent chaque année pour tendre vers l'excellence opérationnelle.

DÉPLOIEMENT

Activités Semences de Grandes Cultures et Semences Potagères

Pour ses semences de grandes cultures et potagères, Limagrain sécurise la qualité de la production à travers le choix rigoureux, dans une vision de partenariat à moyen, voire à long terme, d'agriculteurs-multiplicateurs composant son vaste réseau international de production, ainsi que par les contrats et les cahiers des charges détaillés qui les lient. En parallèle, Limagrain dispose de systèmes de management de la qualité, déclinés dans ses structures opérationnelles afin d'assurer la conformité de ses produits conventionnels et OGM pour les activités de recherche, de production et de commercialisation.

Le risque de présence de pathogènes dans les semences, principalement potagères, fait l'objet d'une gestion coordonnée au sein de la branche Semences Potagères. Pour maîtriser ce risque, un pilotage inter-Business Units a été mis en place, associé à un renforcement des contrôles et du suivi de la réglementation phytosanitaire, et au déploiement d'un standard interne et de procédures associées pour prévenir la présence de certains virus ou bactéries (par exemple le ToBRFV sur la tomate ou la bactérie Acidovorax sur les cucurbitacées).

S'agissant du système de management de la qualité OGM, un système documentaire (lignes directrices, plans de contrôle, etc.) est déployé et transmis aux collaborateurs notamment par des formations internes. Une cartographie du risque OGM est également réalisée par pays et par espèce et mise à jour chaque année, afin d'évaluer les différents niveaux de risque, de déterminer les priorités et de mettre à jour si besoin les plans de contrôle.

Des audits réguliers permettent de valider la mise en œuvre du système, la traçabilité des processus

de recherche, essais, production, transformation, commercialisation afin de limiter les risques de mélanges, de non-conformité des semences ainsi que les erreurs d'étiquetage. Pour garantir la qualité et la fiabilité des produits commercialisés, un dispositif de contrôle qualité est mis en place ainsi que des plans de contrôle à suivre (selon l'espèce et le pays). Ces contrôles analytiques spécifiques sont réalisés par des laboratoires accrédités, testés régulièrement et validés par le département de management de la qualité afin de garantir la fiabilité des résultats.

Limagrain adhère au programme international Excellence Through Stewardship (ETS) pour démontrer, par des audits externes indépendants conduits tous les trois ans, sa gestion responsable des OGM en déclinant les exigences du système de management de la qualité ETS sur toutes les étapes de la vie des produits OGM : recherche, production, marketing, lancement, commercialisation, gestion de crise et arrêt du produit.

Résultats



Labellisation ETS

obtenue en 2015
et renouvelée en 2022



Activité Produits Agroalimentaires

En matière alimentaire, la qualité nutritionnelle des produits est une interrogation croissante des consommateurs. Dans ce contexte, Jacquet Brossard place la nutrition au cœur de ses préoccupations. L'entreprise concentre ses efforts sur l'optimisation de la qualité nutritionnelle de ses produits et la formulation de nouvelles recettes en phase avec les objectifs de santé publique : réduction des teneurs en sodium, matières grasses, sucres simples, additifs et augmentation des teneurs en glucides complexes et fibres.

Ainsi, en 2016, Jacquet innovait pour une meilleure alimentation en lançant la première gamme de pain de mie « Sans Sucres Ajoutés » pour toute la famille. Ces pains ne contiennent que les sucres naturellement présents dans la farine notamment. En mars 2020, Jacquet a fait le choix de basculer la totalité de sa gamme pain de mie en « Sans Sucres Ajoutés », en remplacement de ses références classiques. Cette même année a également vu arriver le 1^{er} pain pour hamburger et cinq produits de la gamme Petit Déjeuner Jacquet passés eux aussi en « Sans Sucres Ajoutés » ; des produits toujours aussi gourmands, « Sans Sucres Ajoutés », Nutri-Score A et « Sans Huile de Palme ».

À ce jour, 100 % de la gamme de pains de mie Jacquet est passée au « Sans Sucres Ajoutés », permettant ainsi à la marque de contribuer à une alimentation plus vertueuse.

Par ailleurs toutes les recettes de la gamme Savane (hormis la gamme Savane Max qui compte quatre références) sont désormais en Nutri-Score C.

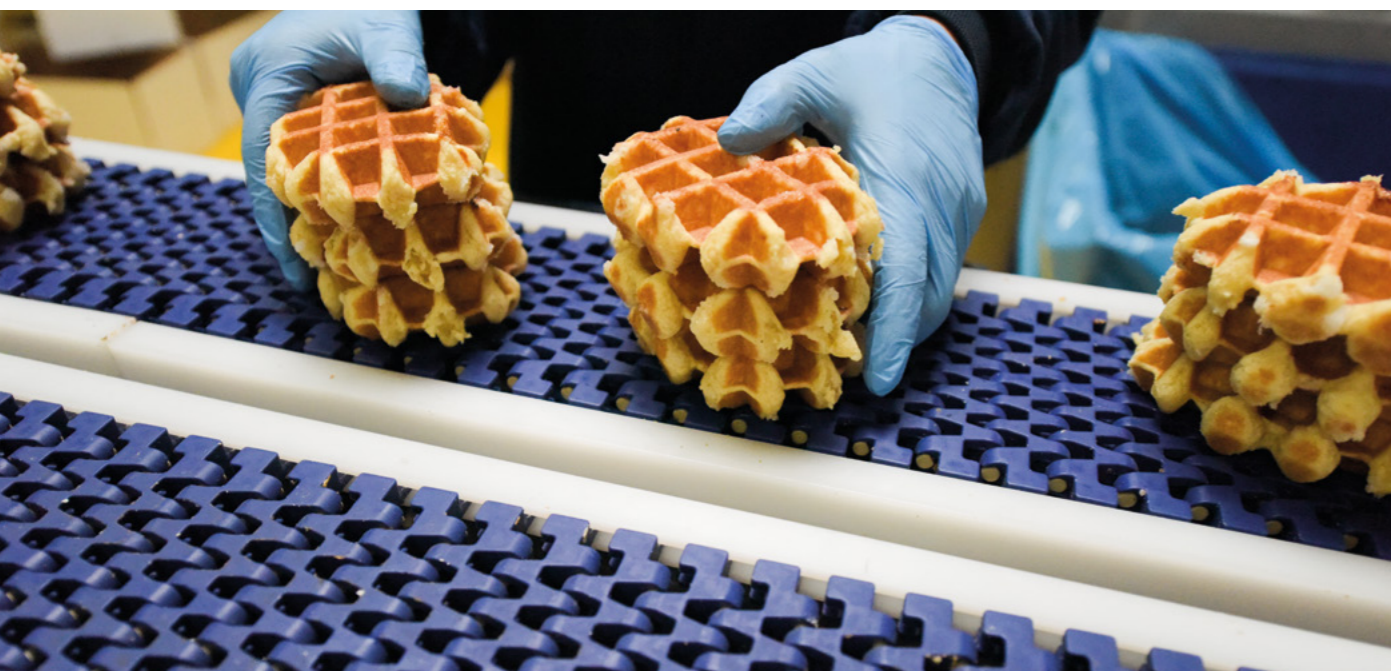
Indicateur clé de performance



100 %

des produits à marque Jacquet
et Brossard affichent le Nutri-Score
sur leurs emballages

Objectifs nutritionnels fixés pour les pains Jacquet en 2025	Réalisation au 30/06/22
100 % de la panification moelleuse ≤ 1,1 % de sel	80 %
100 % de la panification croustillante ≤ 1,3 % de sel	75 %
100 % des produits sources (> 3 %) ou riches (> 6 %) en fibres	100 %



Dans le cadre de ses activités majoritairement liées au règne végétal, Limagrain n'utilise que très peu de produits d'origine animale. Seul Jacquet Brossard, pour ses recettes de gâteaux, consomme des œufs. Afin de contribuer à l'amélioration du bien-être animal, il s'est fixé pour objectif de ne plus utiliser d'œufs provenant d'élevage de poules en batterie à l'horizon 2025.

Cette recherche par le consommateur de produits alimentaires qualitatifs s'impose à toute l'industrie agroalimentaire dont Limagrain Coop, Limagrain Ingrédients ou Jacquet Brossard. Pour contractualiser avec les industriels, des évaluations réalisées par des organismes extérieurs sont généralement requises. Ils évaluent les performances en matière sociale, sociétale et environnementale et seules les entreprises atteignant un niveau minimum défini peuvent devenir leurs fournisseurs.

Enfin, comme producteur de produits alimentaires, une vigilance particulière est mise en œuvre pour empêcher tout acte malveillant de contamination ou de manipulation frauduleuse des produits.

C'est le concept de « food defense » ou « défense alimentaire » qui vise à protéger la production de produits alimentaires. Sur chaque site de Jacquet Brossard, des salariés ont été formés afin de mettre en place des mesures de protection alimentaire ; une étude de risques a été conduite et chaque année un test d'intrusion est réalisé dans le cadre d'audits.

Indicateur clé de performance

98,5 %

du CA des sociétés disposant de sites industriels couverts par un système de management de la qualité (SMQ)

Résultats

Labellisation « Ecovadis⁽¹⁾ Argent »

décernée à Limagrain Ingrédients et Jacquet Brossard dans leur rôle de fournisseurs

Nouvelle action NEW 2022

Des produits à base de légumineuses chez Jacquet Brossard et Limagrain Ingrédients

Avec la volonté de cibler les consommateurs engagés dans une démarche de « mieux manger » et plus particulièrement les flexitariens, Jacquet a mis au point les premiers pains aux légumineuses commercialisés par la grande distribution française avec des ingrédients à base de pois chiches et de haricots : « Petites Tranches » et pains burgers ont été lancés au printemps 2022. À base de farines de blé et de pois chiches, le premier est source de fibres et de protéines, mais également « Sans Sucres Ajoutés », « Sans Additifs » et emballé dans un sachet recyclable en polyéthylène.

De même, pour aider ses clients à relever le défi des protéines végétales et répondre aux consommateurs, Limagrain Ingrédients a lancé cette année les « Pep's Balls », ingrédients naturels, fabriqués uniquement à partir de légumineuses. Ils permettent d'améliorer le profil nutritionnel des produits agroalimentaires ou d'obtenir un produit source de protéines et de fibres.

⁽¹⁾ La plateforme Ecovadis permet aux industriels de répondre de manière volontaire et annuelle à un questionnaire RSE, dans le but de communiquer la note obtenue à leurs clients.

3. Lutter contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire

DÉMARCHE

En tant que semencier, Limagrain est peu concerné par les enjeux du gaspillage alimentaire. Toutefois par ses activités de recherche et de développement, particulièrement en semences potagères, l'entreprise est amenée à produire des légumes soit dans le cadre de production de semences, soit dans celui de l'expérimentation et du développement produits. Dans les deux cas, le Groupe veille à ce que ces productions soient recyclées, soit par la valorisation de ses déchets végétaux, soit par le don de productions légumières de qualité à des banques alimentaires ou à des structures sociales. Concernant ses activités liées aux filières agroalimentaires, qu'il s'agisse d'ingrédients ou de produits de boulangerie-pâtisserie, Limagrain veille à minimiser le gaspillage alimentaire. Cela se traduit par des actions visant à réduire les déchets issus des process industriels, à transformer ou valoriser ceux-ci et à donner des produits dont la commercialisation n'est pas possible.

DÉPLOIEMENT

Ainsi, Jacquet Brossard s'engage à diminuer la quantité de déchets générés depuis la production, dans ses sites industriels, jusqu'à la consommation de ses pains et gâteaux, dans les foyers français. Ce combat majeur se traduit en actions concrètes comme la réduction de la taille des talons exclus au tranchage des pains ou l'utilisation de pains abîmés pour gérer les changements de production sur les lignes.

Enfin, attaché à soutenir les plus démunis et à lutter contre la précarité alimentaire, Jacquet Brossard offre régulièrement des produits qui ne seront pas commercialisés à des associations caritatives (Samu Social, Restos du Cœur, Banque Alimentaire, Secours Populaire, etc.) afin qu'elles en gèrent la distribution.

Indicateur clé de performance



10

actions visant à minimiser le gaspillage alimentaire

Résultats



356 585 €

de produits alimentaires donnés aux Banques Alimentaires ou structures locales

Tableau de synthèse des indicateurs clés

Enjeu RSE	Thématiques	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes	Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain	Nombre de variétés commercialisées	Environ 6 000
		Nombre de programmes de sélection portant sur des espèces potagères et de grandes cultures	55
		Part du chiffre d'affaires semences ⁽¹⁾ consacré à la recherche	16,2 %
		Classement ATSI ⁽²⁾ des sociétés ayant une activité sur l'ensemble des territoires étudiés.	6° sur 13
	Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité	Labellisation ETS ⁽³⁾	Obtenu en 2015 et renouvelé en 2022
		Part des produits à marque Jacquet et Brossard affichant le Nutri-Score sur leurs emballages	100 %
		Sociétés disposant de sites industriels couverts par un système de management de la qualité (SMQ)	98,5 % du chiffre d'affaires
		Labellisation Ecovadis décernée à Limagrain Ingrédients et Jacquet Brossard dans leur rôle de fournisseurs.	« Ecovadis ⁽⁴⁾ Argent »
	Lutter contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire	Nombre d'actions visant à minimiser le gaspillage alimentaire	10
		Montant correspondant aux produits alimentaires donnés aux Banques Alimentaires ou structures locales	356 585 €

⁽¹⁾ Prise en compte des activités semences destinées aux marchés professionnels et intégrant 50 % des activités d'AgReliant.

⁽²⁾ L'ONG Access to Seeds Foundation publie un indice d'accessibilité des semences pour les petits producteurs (Access to Seeds Index – ATSI) d'Amérique du Sud, d'Afrique et d'Asie.

⁽³⁾ Programme international Excellence Through Stewardship.

⁽⁴⁾ La plateforme Ecovadis permet aux industriels de répondre de manière volontaire et annuelle à un questionnaire RSE, dans le but de communiquer la note obtenue à leurs clients.

3.3 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel



Limagrain entend favoriser le développement de ses collaborateurs pour permettre à chacun d'entre eux de s'épanouir dans son travail, d'enrichir ses compétences et de s'engager pour porter le développement du Groupe.

Guidée par cet objectif, la politique de ressources humaines de Limagrain s'appuie sur les valeurs du Groupe – progrès, persévérance et coopération, ses principes managériaux – responsabilisation, collaboration et respect, ainsi que sur des engagements fondamentaux : le respect des Droits Humains, la santé et sécurité au travail ainsi qu'un dialogue social de qualité. Ces principes guident les comportements des collaborateurs et président aux décisions du Groupe.

La politique de ressources humaines s'articule autour d'axes forts : l'internationalisation, l'attractivité et la fidélisation, le leadership, la mobilité ainsi que la diversité et l'inclusion.

L'organisation des Ressources Humaines de Limagrain

Afin de répondre aux enjeux stratégiques de Limagrain, la Direction des Ressources Humaines Groupe définit et pilote la stratégie RH du Groupe ; elle définit également des politiques RH Groupe. La stratégie RH du Groupe est déclinée par les DRH des Business Units en fonction des enjeux spécifiques de chacun des métiers et des spécificités locales. La DRH Groupe conduit des projets transverses et apporte un support, une expertise aux Business Units. Elle assure en particulier le pilotage des enjeux suivants :

- la mobilité internationale ;
- les politiques et pratiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux ;
- les processus et les outils digitaux ;
- le développement des talents ;
- la marque employeur ;
- la gestion de la communauté des Dirigeants et Cadres de Direction du Groupe.

1. Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Sécurité et sûreté des personnes et des biens

jet d'une attention quotidienne et d'une politique volontariste.

Depuis 2014-2015, Limagrain a impulsé une politique de sécurité au travail fondée sur une forte implication du management. Son objectif est d'agir à la fois sur l'organisation et les comportements, qui comptent pour l'essentiel dans la causalité des accidents, afin de prévenir efficacement ces derniers.



Risque extra-financier
Atteinte à la santé et sécurité des collaborateurs et sécurité des biens

Limagrain s'est fixé un nouvel objectif de TF2⁽¹⁾ à 6 en 2026. Pour y parvenir, un programme de prévention axé sur le développement et l'harmonisation de la culture sécurité, le renforcement de l'approche managériale de la sécurité et la professionnalisation des pratiques est déployé. Limagrain a fait appel à l'expertise de DuPont Sustainable Solutions (« dss+ ») pour soutenir le déploiement de sa démarche.

Santé et Sécurité des salariés au travail

DÉMARCHE

Répartis dans 49 pays et actifs dans des conditions et des environnements divers, les 9 335 collaborateurs font partie des actifs les plus précieux de Limagrain et aucun d'entre eux ne doit, d'une quelconque manière dans le cadre de son activité professionnelle, mettre en danger son intégrité physique ou morale. Il ne peut y avoir de performance durable sans sécurité. Les risques liés à la santé et la sécurité des salariés font donc l'ob-

Objectif 2026



TF2⁽¹⁾ = 6
en 2026

⁽¹⁾Le TF2, calculé sur 12 mois glissants, représente le taux de fréquence des accidents des salariés avec et sans arrêt, soit le nombre total des accidents reporté par million d'heures travaillées.

DÉPLOIEMENT

Ces programmes de sécurité sont pilotés par les services Corporate de Limagrain en collaboration avec les Business Units.

Un Comité de Sécurité Groupe anime la conduite de cette politique, relayé par l'action d'un coordinateur sécurité. Des lignes guides sont déployées et des formations consacrées à la santé et à la sécurité sont proposées.

Les Business Units sont parallèlement chargées :

- d'animer cette politique en interne, en associant étroitement responsables métiers et experts sécurité ;
- de la relayer en communication interne ;
- d'impulser l'implication managériale et la motivation à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
- de former l'ensemble des salariés ;

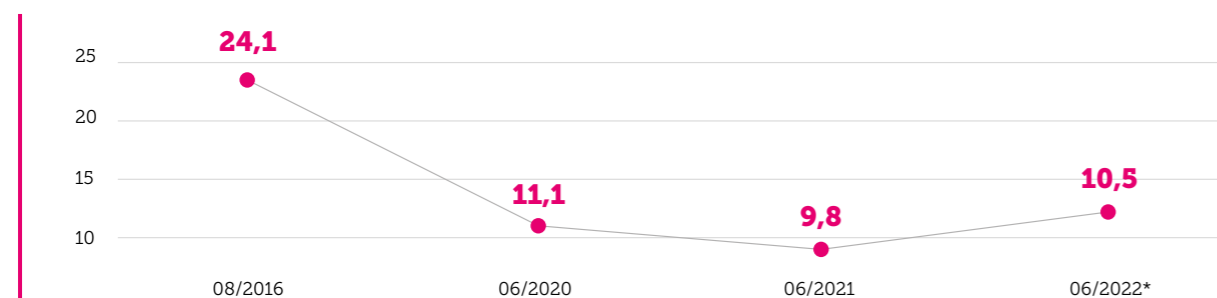
- d'évaluer les risques et de définir les normes et standards qui les pallient ;
- de suivre les indicateurs associés au pilotage de la politique de sécurité, d'analyser les accidents quelle que soit leur gravité ;
- et de tirer tous les enseignements de chaque situation d'échec en la matière.



Afin de renforcer encore ce dispositif et confirmer l'importance stratégique de la sécurité de ses salariés, Limagrain a intégré la sécurité comme un objectif primordial pour ses Dirigeants et Cadres de Direction. Ainsi à compter de l'exercice 2022-2023, dans le cadre de l'évolution du schéma de part variable de rémunération de ses Dirigeants et Cadres de Direction, des objectifs collectifs non financiers sont intégrés, parmi lesquels figure un objectif sécurité.

Indicateur clé de performance

Évolution du TF2⁽²⁾ entre 2016 et 2022 :



	TF1 ⁽¹⁾	TF2 ⁽²⁾	TG ⁽³⁾
2019-2020	6,85	11,01	0,28
2020-2021	6,77	9,8	0,21
2021-2022	7,94*	10,48*	0,24

Le reporting sécurité porte sur tous les salariés qui ont un contrat de travail direct (CDI, CDD, contrat saisonnier, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) avec les filiales de Limagrain détenues à plus de 50 % de leur capital. Sont donc exclus de ce reporting les travailleurs intérimaires et les prestataires.

* Le TF1 Groupe a augmenté de +17 % par rapport à l'année dernière et le TF2 a augmenté de 7 %. Les hausses observées cette année doivent d'abord être analysées au regard de la forte baisse des taux de fréquence des deux derniers exercices, baisse expliquée par le confinement d'une grande partie des salariés qui n'exerçaient plus leur activité sur leur lieu de travail. Depuis le retour sur sites, une recrudescence des accidents est observée.

Ces hausses s'expliquent ensuite par des facteurs propres à chacune des Business Units parmi lesquels :

- la difficulté à recruter des saisonniers entraînant le recrutement de personnel moins aguerri et des postes non pourvus. En réaction, plusieurs CDI ont été créés pour pallier le manque de personnel saisonnier et assurer l'intégration de ces salariés à la culture d'entreprise et notamment la culture sécurité ;
- une surcharge d'activité dans certaines Business Units entraînant une hausse des accidents du travail et des arrêts de travail plus longs. Des diagnostics sécurité sont programmés au cours de l'exercice 2022-2023 dans les filiales concernées pour mettre en œuvre des actions correctives.

Légende du tableau

⁽¹⁾ Le TF1 est le taux de fréquence des accidents avec arrêt, soit le nombre d'accidents avec arrêt de travail reporté par million d'heures travaillées.

⁽²⁾ Le TF2, calculé sur 12 mois glissants, représente le taux de fréquence des accidents des salariés avec et sans arrêt, soit le nombre total des accidents reporté par million d'heures travaillées.

⁽³⁾ Le TG est le taux de gravité, soit le nombre de jours d'arrêt de travail reporté suite à un accident de travail pour mille heures travaillées.



Indicateurs clés de performance



8

Taux d'absentéisme⁽¹⁾

28,8 %

des heures de formation sont dédiées à la sécurité

⁽¹⁾L'absentéisme est défini comme l'ensemble des jours non travaillés à l'exception des congés payés, jours de réduction du temps de travail, stages de formation et jours de délégation.

Depuis 2018, le Groupe définit de nouveaux standards plus exigeants afin d'améliorer le niveau de maîtrise de ses risques les plus critiques, notamment les risques chimiques, et les déploie en formant des managers sur site et en accompagnant les coordinateurs sécurité.

Par ailleurs, afin de lutter contre les risques de maladies professionnelles, Limagrain soumet ses salariés à des visites médicales d'embauche dans un certain nombre de pays et travaille à l'amélioration des conditions de travail grâce notamment aux visites managériales de sécurité.

Plus largement, encourager les salariés à participer à des activités sportives en commun favorise leur bien-être au travail tout en encourageant les rencontres et la coopération entre services et équipes. C'est dans cet objectif qu'une association sportive propre à Limagrain va être lancée au cours de l'exercice 2022-2023 en Auvergne, territoire d'implantation de Limagrain. Elle s'inscrit dans la lignée des différentes activités sportives proposées aux salariés du siège depuis de nombreuses années au sein de locaux mis à disposition à cet effet.

Plusieurs Business Units favorisent également la pratique d'activités physiques et sportives de leurs salariés. Limagrain Europe a par exemple mis en place la méthode « yogist » à l'attention de ses collaborateurs dont les sessions permettent de prévenir les conséquences du stress, de la sédentarité, du travail sur écran ou des gestes répétitifs. Limagrain Ingrédients a pour sa part mis en place un dispositif d'échauffement de ses salariés avant leur prise de poste sur l'un de ses sites industriels en partenariat avec une société spécialisée dans cet accompagnement. Vilmorin Jardin fait intervenir des kinésithérapeutes pour limiter l'apparition de troubles musculosquelettiques et travailler l'ergonomie du poste de travail. De même, Jacquet Brossard a engagé, depuis plusieurs années, un programme spécifique nommé Grain de Forme, avec un focus cette année sur trois thèmes : forme en hiver, stress et sommeil.

Limagrain s'engage pour impulser les bienfaits du sport



Acteur engagé pour contribuer au rayonnement et à l'attractivité de son territoire, l'Auvergne, Limagrain s'est engagé, avec quinze autres entreprises auvergnates, dans la création de la fondation ASM Impulsion Auvergne.



L'objectif de cette fondation est d'impulser les bienfaits du sport dans toutes ses dimensions humaines et d'aider à la réalisation de projets sociétaux au bénéfice de la vitalité du territoire auvergnat. La Fondation bénéficiera d'un maillage géographique puissant, y compris dans les zones rurales, grâce à la solide implantation des entreprises membres ainsi que des savoir-faire de l'ASM Omnisports*.

Cette année, les projets de lutte contre la sédentarité, d'accès à l'activité physique pour tous, notamment en milieu rural, et les initiatives en faveur des jeunes seront considérés avec une attention particulière.

* Structure associative de l'ASM, club de rugby auvergnat, qui œuvre depuis 110 ans dans la pratique d'activités physiques et sportives pour tous.



En matière de sécurité des biens, Limagrain s'est en outre engagé dans un plan quinquennal de prévention et de protection de l'ensemble de ses sites afin de réduire à la fois la fréquence et l'impact d'événements tels qu'incendies, explosions, catastrophes naturelles ou vols. Ce plan comprend :

- un volet préventif incluant notamment l'amélioration des procédures, des plans d'intervention, des moyens de détection et le développement de la culture de risques sur chaque site (encadrement des travaux par points chauds, règles de stockage, détection incendie, coupure automatique du gaz, plans de continuité d'activité, etc.) ;
- un volet de protection avec des investissements significatifs dédiés notamment à l'installation de systèmes automatiques de sprinklage et au renforcement des équipements de protection contre l'explosion.

Sûreté des collaborateurs et des sites



Risque extra-financier
Atteinte à la sûreté des personnes et des biens

DÉMARCHE

Limagrain est exposé à des risques d'atteinte aux personnes notamment en raison de son implantation à l'international. Une partie significative de ses salariés (expatriés, salariés locaux ou en déplacement professionnel) est régulièrement amenée à évoluer dans des pays présentant différentes catégories de risques (actions terroristes, conflits armés, émeutes, criminalité ou encore catastrophes naturelles).

Les risques surveillés sont liés à des événements ponctuels et localisés pouvant affecter les conditions de voyages et de vie sur place des salariés de Limagrain et avoir un impact critique sur leur santé physique et morale.

DÉPLOIEMENT

En réponse au risque d'atteinte aux personnes, Limagrain s'est doté d'une procédure de veille et d'alerte sur les pays à risques permettant de limiter l'exposition des salariés. Cette veille est complétée par un dispositif d'enregistrement permettant le suivi des collaborateurs en déplacement ainsi qu'un système d'alerte en temps réel de ces derniers lorsqu'un risque vient à survenir dans leur secteur d'évolution. En matière de destination, le Groupe a également procédé à un encadrement précis des déplacements professionnels. Enfin, des solutions de rapatriement réactives sont opérationnelles. Ce dispositif est complété par les procédures de gestion de crise.

Depuis 2017, Limagrain est référencé comme entreprise partenaire par le Centre des Crises et de Soutien du ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères français et participe aux rencontres annuelles pour la sécurité des entreprises françaises à l'étranger.

Limagrain est également exposé à des risques d'atteintes malveillantes contre ses biens (outils de production, frelatage intentionnel de produits alimentaires, stocks de production, produits de sa

recherche, etc.). Si les vols à caractère « d'appropriation » (vols simples, cambriolages, etc.) constituent l'essentiel de ces risques, le vol de données ou d'informations dites « sensibles » (de type espionnage économique ou concurrentiel) constitue une menace non négligeable car les impacts peuvent être significatifs.

S'agissant des risques d'atteintes aux biens, Limagrain renforce en permanence les dispositifs de protection de ses sites ainsi que, plus globalement, sa politique de sûreté et de gestion de crise. La Direction sécurité/sûreté Groupe centralise le renseignement et renforce les rapprochements avec les différents services concernés (Sécurité des Systèmes d'Information, Ressources Humaines, Business Units, etc.).

Deux manuels, l'un consacré à la sûreté au sein du Groupe de manière générale et le second dédié spécifiquement à la sûreté lors des déplacements professionnels ont été mis à disposition de tous les collaborateurs. De plus, au cours de l'exercice 2020-2021, un manuel relatif à la protection physique des sites et des infrastructures a été diffusé auprès des responsables et directeurs de site.

Nouvelle action
NEW 2022
Enfin, un manuel a été rédigé en 2021-2022 afin de prévenir les escroqueries financières permettant de mettre en échec plusieurs tentatives.

L'ensemble de ces actions est coordonné par un Directeur Sécurité/Sûreté/Crise.

Résultats



6 sites certifiés
« Site hautement protégé »
par l'assureur FM Global

Indicateur clé de performance



100 %
des sites industriels
Jacquet Brossard ont mis en œuvre
une politique de « food defense »

2. Assurer un dialogue social de qualité

DÉMARCHE

Limagrain a fait le choix d'un dialogue social constructif avec ses partenaires sociaux et privilégie la négociation collective dans les processus de mise en place des règles de vie au travail.

Les accords Groupe permettent de favoriser une politique commune entre les Business Units et une équité entre les collaborateurs.

Des accords d'Entreprise sont également négociés, avec l'objectif de tenir compte des particularités et des besoins propres à chaque entreprise, avec des partenaires sociaux directement impliqués dans le suivi de la politique définie dans leur entité d'appartenance.

DÉPLOIEMENT

Nouvelle action
NEW 2022
Au cours de l'exercice 2021-2022, deux nouveaux accords ont été négociés au niveau du Groupe :

- pour la première fois, un accord visant à mettre en place un socle minimum pour tous les salariés en France en matière de retraite supplémentaire a été signé avec les partenaires sociaux. Cet accord est également l'occasion de mettre en application la loi PACTE en mettant en place un dispositif d'épargne retraite unique regroupant l'ancien dispositif PERCO et les supports de retraite supplémentaire. Ce nouveau dispositif entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- Limagrain dispose depuis 2016 d'un accord d'intéressement Groupe offrant à l'ensemble des salariés de Limagrain un dispositif d'intéressement aux résultats identique pour tous. Cet accord d'une durée de trois ans a de nouveau été renouvelé en juin 2022. Le Groupe a fait le choix d'étendre de manière volontaire l'application de cet accord, à la base purement français, à l'ensemble des salariés des filiales détenues à plus de 50 % du capital dans le monde.

Quant aux négociations au niveau local, le télétravail a été le principal thème abordé au cours de l'année 2021-2022. La représentation du personnel, le temps de travail, l'égalité professionnelle et la prévention du harcèlement font également partie des autres sujets de négociation de l'exercice.

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE), représentant les différentes sociétés du Groupe, se réunit deux fois par an dans l'objectif d'encourager l'information des salariés et d'établir un dialogue constructif avec les représentants des salariés des sociétés européennes. Il traite des questions économiques, financières et sociales qui présentent un caractère transnational et dépassent le cadre d'un pays. Il est composé de 30 représentants des salariés de neuf pays de l'Union européenne. Pour pouvoir s'approprier au mieux leur rôle au sein de cette instance, une formation financière est délivrée aux membres du CEE au cours de leur mandat.

3. Attirer et retenir tous les talents



Risque extra-financier
Difficulté de recrutement et fuite des talents



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Attractivité et gestion des talents

DÉMARCHE

Le niveau de performance de Limagrain, en particulier en matière d'innovation, repose sur des métiers requérant une expertise spécifique. Son activité s'inscrit aussi dans un environnement international extrêmement compétitif propice, dans le cadre de la concurrence entre les acteurs, aux opportunités de carrière pour les postes disposant d'une spécialisation sectorielle. Enfin, la localisation des implantations, rarement située dans les grands centres urbains, peut constituer un frein au recrutement.

Aussi, la capacité à attirer et à fidéliser les talents est un enjeu fort lié aux risques de manque et de perte de compétences. Le sujet de l'attractivité et de la rétention des talents constitue ainsi un chapitre à part entière de la stratégie RH.

DÉPLOIEMENT

Marque employeur

Au cours de l'exercice 2021-2022, 1 092 postes en CDI ont été publiés sur le site Intranet du Groupe, dont 608 diffusés aussi à l'externe, et 179 offres de stages et d'alternances. Afin de pourvoir ces postes, la notoriété globale du Groupe en tant qu'employeur doit être développée. Limagrain déploie ainsi sa marque employeur en mettant en avant les forces,

les potentiels, la culture et les valeurs humaines du Groupe à travers des messages qui s'articulent autour de quatre piliers :

- les origines et l'amour de la Terre ;
- la culture basée sur le sens de l'effort et de l'humilité ;
- la vision autour de l'intelligence collective ;
- et enfin, la mission : agir à la source pour créer une alimentation durable.

La marque employeur est diffusée au sein de l'ensemble des outils RH et via différentes actions : espace carrière du site web, réseaux sociaux, « jobboards », forums écoles, etc.

Impliquant directement les collaborateurs, la marque employeur du Groupe a également pour but d'exprimer la richesse et les succès des Business Units, valoriser les métiers, les parcours et leur diversité.

En 2021-2022, dans la continuité de l'exercice précédent, Limagrain a renforcé sa présence sur les moteurs de recherche tout en optimisant la navigation sur le site dédié au recrutement, afin de faciliter l'accès aux offres et aux informations sur le Groupe.

Résultats



Audience LinkedIn :
+ 11 828 abonnés
sur cet exercice.

Taux d'engagement moyen de
2,57 %

En moyenne,
39,9 candidatures
ont été déposées
pour chaque offre publiée

Limagrain, parmi les entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés



Limagrain a remporté un trophée lors de l'édition 2021 du palmarès des entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés, décerné par L'Etudiant, Harris Interactive et Epoka. Le Groupe se classe à la deuxième place dans la catégorie Agriculture/Coopérative. Ce classement a été établi sur la base d'un sondage réalisé auprès de 5 500 jeunes - étudiants et jeunes diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs.

Actions en faveur du recrutement

Afin d'accroître sa visibilité, de faire connaître la grande diversité de ses métiers ainsi que ses opportunités de carrière, Limagrain renforce son action auprès des écoles et universités. Pour cela, le Groupe développe des partenariats privilégiés avec des établissements d'enseignement supérieur ciblés.

Au cours de l'exercice 2021-2022, malgré la poursuite de certaines contraintes liées au contexte sanitaire, les équipes de Limagrain ont eu l'occasion de prendre part à 34 actions à destination des étudiants et jeunes diplômés (forums, sponsoring, actions pédagogiques, présentations d'entreprise, etc.) pour un montant d'environ 19 000 euros. Il faut ajouter à cela un soutien financier de 55 000 euros à destination des écoles d'enseignement supérieur ciblées.

Expérience candidat et collaborateur

Une bonne expérience candidat/collaborateur facilite le recrutement des individus, leur rétention, leur engagement et développe une image positive de la marque employeur. Des chantiers ont été engagés dans ce sens depuis plusieurs années via la simplification des processus et la fluidification des pratiques RH. Par exemple, au cours de l'exercice, le formulaire de candidature a été revu dans un objectif de simplification.

Au travers de son Système d'Information RH, le Groupe dispose d'un outil offrant un portail RH collaborateur/manager et permettant de dématérialiser la gestion du processus d'entretien annuel, du recrutement et de la mobilité interne.

Indicateurs clés de performance



34 actions

à destination des étudiants
et jeunes diplômés

55 000 €

de soutien aux écoles d'enseignement
supérieur ciblées

4. Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive

DÉMARCHE

Limagrain propose à l'ensemble de ses collaborateurs une offre de rémunération globale, différenciée et compétitive. Cette offre promeut la collaboration au sein du Groupe et reconnaît les contributions individuelles à un projet plus large. Les rémunérations sont à la fois appréhendées de manière globale pour une équité de traitement et adaptées au contexte de l'emploi local, afin de se situer au plus près des attentes des salariés.

Cette offre a été formalisée au sein d'une politique au cours des exercices 2020-2021 et 2021-2022. Elle a été communiquée auprès de l'ensemble des Dirigeants et Cadres de Direction du Groupe et sert de support aux Business Units pour la formalisation de leur propre politique de rémunération.

Indicateur clé de performance



431,6 M€
de masse salariale

En plus du salaire, un ensemble d'avantages et de mécanismes détaillés ci-dessous composent la rémunération.

DÉPLOIEMENT

Les avantages sociaux

La protection sociale de ses salariés est un enjeu majeur d'attractivité et de rétention pour Limagrain, qui doit également permettre d'accompagner la mobilité entre les Business Units.

Limagrain a la volonté de couvrir l'ensemble de ses collaborateurs en matière de santé et de prévoyance. L'objectif est que chaque salarié bénéficie au minimum :

- d'un programme santé au niveau des pratiques du marché ;
- d'une prévoyance proposant au moins un an de rémunération en cas de décès.

Un projet pluriannuel de cartographie des couvertures existantes sur l'ensemble des sociétés du périmètre a été initié à la fin de l'exercice 2021-2022. Ce travail va permettre d'analyser le niveau de performance des couvertures santé et prévoyance existantes par rapport au marché et de les faire évoluer si besoin.



Limagrain a introduit dans son nouveau régime de prévoyance en France, applicable à compter du 1^{er} juillet 2021, des garanties innovantes, comme un complément de rémunération pour les salariés aidant des proches dans des situations délicates. Ainsi, tout salarié du Groupe en France a la possibilité, sous certaines conditions, de demander à bénéficier d'un congé de proche aidant, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de présence parentale, avec le versement d'un complément de salaire.

L'intéressement et la participation aux résultats

Le dispositif d'intéressement Groupe illustre sa volonté d'associer chaque salarié aux résultats de sa Business Unit et à la performance du Groupe et ainsi de rétribuer la performance collective.

Dispositif d'origine française et issu de la négociation collective, l'intéressement est étendu de manière volontaire au sein du Groupe aux entreprises étrangères, donc à l'ensemble des filiales de Limagrain détenues à plus de 50 % de leur capital. Il est composé d'une part entreprise calculée sur les performances de la Business Unit et d'une part Groupe. Les modalités de calcul reposent pour

l'essentiel sur la redistribution de résultats économiques et assurent une bonne répartition des sommes versées entre les salariés, afin de reconnaître l'ensemble des contributions individuelles comme facteur de succès du Groupe.



L'épargne salariale

Un Plan d'Épargne Groupe (PEG), dont les frais de fonctionnement sont pris en charge par Limagrain, est proposé aux salariés français. Il est constitué de trois fonds - dont deux exclusifs - qui sont

orientés selon des profils de placement allant de la sécurisation à la recherche de la performance, avec l'objectif commun de proposer une rémunération supérieure à celle du marché. Parmi ces fonds figure un fonds solidaire, socialement responsable, qui est labellisé par des organismes de référence en la matière (Finansol et CIES).

Un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO), comportant un abondement destiné à accompagner les salariés dans leur effort de constitution d'une épargne retraite, a été instauré depuis 2011-2012. En France, les droits d'entrée et les frais de gestion de ce plan, qui bénéficie par ailleurs d'un dispositif fiscal attractif, sont également pris en charge par Limagrain.



Au cours de l'exercice 2021-2022, des discussions ont permis de faire évoluer ce dispositif pour le transformer en un Plan Epargne Retraite Unique (PERU) créé par la loi PACTE. Celui-ci permet à chaque salarié du Groupe de regrouper dans ce dispositif unique tous les supports d'épargne retraite (ancien PERCO, retraite supplémentaire ou encore dispositif individuel, comme PERP ou Madelin).



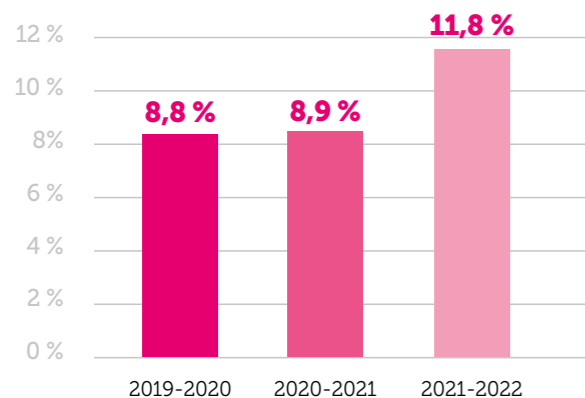
5. Développer et fidéliser les talents

DÉMARCHE

La performance de l'activité de Limagrain repose notamment sur ses capacités d'innovation, de développement international et de gestion dans un environnement multiculturel. La gestion des carrières, la mobilité et la formation constituent donc des enjeux majeurs liés au risque de décalage entre les besoins de l'activité et les compétences disponibles. Au cœur des enjeux RH, elles permettent de donner des perspectives d'évolution aux collaborateurs tout en développant leur employabilité.

Indicateur clé de performance

Évolution du turnover



DÉPLOIEMENT

La gestion des carrières

Le développement des collaborateurs est un axe central de la politique Ressources Humaines du Groupe. Étant donné son organisation spécifique en Business Units, la fonction Ressources Humaines Groupe a pour missions de promouvoir le partage des connaissances, la transversalité et d'identifier les talents pour préparer l'avenir.

Les Directions des Ressources Humaines des Business Units accompagnent les collaborateurs pour assurer la réussite de leur parcours de carrière. Quant à la Direction des Ressources Humaines Groupe, elle met en place des parcours de développement personnalisés à destination des Cadres

de Direction lors de leur prise de poste, que ce soit dans le cadre de recrutements externes ou en mobilité interne.

Des entretiens sont conduits avec les salariés tout au long de leur carrière.

- **L'entretien annuel d'évaluation**, mené par le manager, consiste à évaluer les activités et compétences sur l'année écoulée. Il permet également d'évaluer les besoins et souhaits de formation du salarié et d'évoquer son évolution professionnelle. Les données renseignées permettent ensuite aux fonctions Ressources Humaines de bâtir le plan de formation, de mettre en place des plans de développement, de préparer les comités carrières au cours desquels auront lieu les revues de potentiels et seront décidés les promotions, les mobilités, les accompagnements.

Indicateur clé de performance



82,5 %

des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation

- **L'entretien biannuel professionnel** initié par la fonction Ressources Humaines tous les deux ans et mené par le manager, permet en complément d'analyser les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi.
- **Les entretiens de départ et de reprise d'activité** après une longue absence (congé maternité et d'adoption, congé d'éducation parentale, etc.) : ils sont initiés par la fonction Ressources Humaines. Ils permettent de gérer au mieux les transitions avant et après l'absence, de préparer les réintégrations, de garder le contact, et ainsi de ne pas créer de rupture du lien.

Des entretiens complémentaires issus d'accords sur le périmètre français sont proposés :

- **L'entretien de bilan de carrière** (réalisé tous les six ans avant 45 ans, puis tous les cinq ans à partir de 45 ans).
- **L'entretien de dernière partie de carrière** (à partir de 57 ans), qui permet de préparer la dernière partie de carrière, d'initier les démarches nécessaires à la préparation des dossiers de retraite et de prévoir les plans de succession.

Par ailleurs, des revues de talents sont organisées chaque année dans toutes les Business Units de Limagrain ainsi qu'au niveau du Groupe au travers de comités carrières. Les objectifs de cette démarche sont de détecter les talents internes, de favoriser les mobilités et les promotions internes, de faire émerger des viviers de potentiels pour les postes clés et de préparer les successions.

Le comité carrières Groupe se focalise sur la population des Cadres de Direction, Dirigeants et hauts potentiels du Groupe.

La mobilité

Limagrain promeut et valorise la mobilité interne pour tous les collaborateurs, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle. Il s'agit de l'un des axes structurants de sa politique de Ressources Humaines. Le Groupe offre en effet un cadre particulièrement propice au développement des carrières : la pluralité des secteurs d'activité et des métiers ainsi qu'une présence géographique dans 49 pays permettent aux collaborateurs de réaliser des parcours professionnels individualisés et aux Business Units de s'enrichir de nouvelles compétences, expériences et savoir-faire.

Limagrain se fixe la règle de publier en interne auprès des salariés tous les postes vacants. Une plateforme de consultation de ces offres d'emplois internes est disponible via l'Intranet pour l'ensemble des salariés du Groupe, leur permettant ainsi d'être acteurs de leur propre mobilité.

608 offres en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ont ainsi été publiées sur l'exercice. Cette plateforme est également accessible à l'ensemble des stagiaires, apprentis et Contrats à Durée Déterminée (CDD) et leur offre la possibilité de se positionner à la fois sur des opportunités en CDI, mais également en stage, en alternance ou en CDD pour leur permettre de compléter leur formation et leur expérience.

179 offres de stages et alternances ont été diffusées, ainsi que 47 offres de CDD à destination des jeunes diplômés.

Limagrain encourage l'internationalisation de ses équipes et l'exposition à l'international de ses collaborateurs. Pour inciter à la mobilité, plusieurs politiques de mobilité internationales (long terme, court terme, « Local+ » et collaborateur international) sont définies pour l'ensemble du Groupe, avec des conditions avantageuses et incitatives pour les collaborateurs, et qui veillent en particulier à favoriser l'intégration dans le pays d'accueil et le retour des collaborateurs dans leur pays d'origine.

Parmi les mesures d'accompagnement pour les mobilités long terme figurent des formations inter-culturelles et linguistiques pour le salarié et sa famille, la prise en charge du déménagement, de la scolarité des enfants, des voyages et du loyer, une assistance fiscale, un engagement de réintégration dans le pays d'origine à l'issue de l'expatriation, ainsi qu'une prime de mobilité.

De plus, pour compléter les opportunités de mobilité à l'international et permettre à un plus grand nombre de salariés de vivre cette expérience, des missions à l'étranger de courte durée (moins de six mois) sont également proposées.

Indicateurs clés de performance



92

mobilités internes

75

mobilités internationales

La formation

Limagrain déploie une politique volontariste en matière de formation. Au cours de l'exercice, le Groupe a ainsi consacré 3,6 millions d'euros à la formation de ses collaborateurs, incluant le budget de Limagrain Academy, répartis entre la santé/sécurité (28,8 % des heures de formation), l'amélioration de l'expertise métier (20 %), le management (12,3 %) et les autres formations (16,1 %)

6 308 salariés permanents ont bénéficié d'heures de formation, soit 67,6 % des effectifs permanents de Limagrain qui ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice.

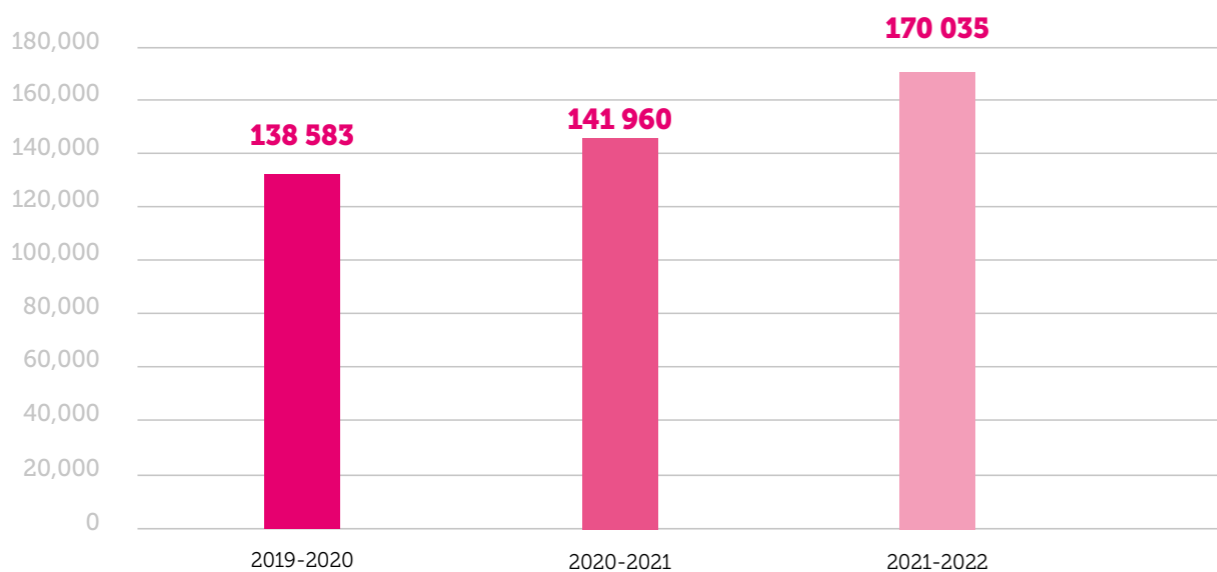
Indicateur clé de performance



67,6 %

**des effectifs permanents
ont suivi au moins une formation
au cours de l'exercice**

Évolution du nombre d'heures de formation



Limagrain Academy : le dispositif Groupe pour le développement des compétences

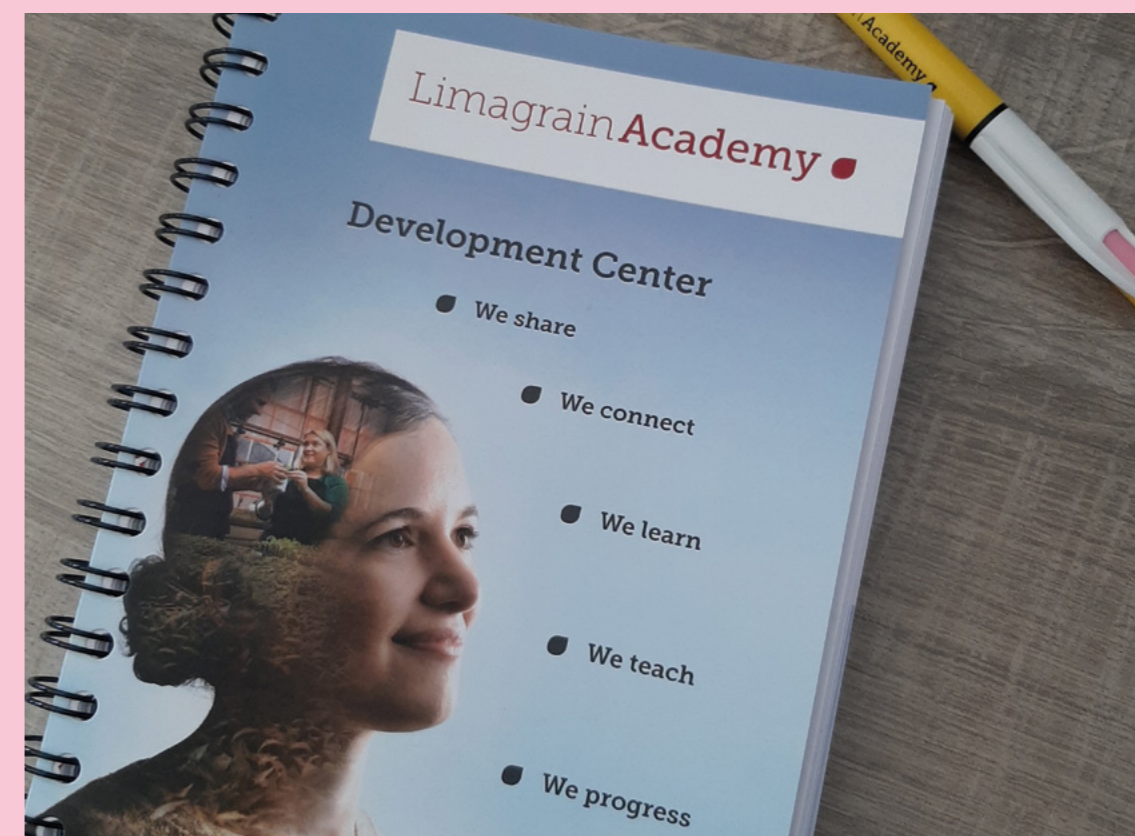


Fondée en 2013, Limagrain Academy, se positionne sur quatre piliers qui ciblent chacun différentes populations :

- un pilier culturel dont les objectifs sont de diffuser la culture Groupe, développer le sentiment d'appartenance, illustrer les valeurs, créer du lien entre les populations. Ce pilier s'adresse à tous les salariés ;
- un pilier managérial permettant de déployer une culture managériale commune, définir un langage commun et garantir un niveau de compréhension de l'environnement international. Ce pilier est ciblé sur la population des managers ;
- un pilier leadership intégrant les parcours de développement adaptés et personnalisés pour les Cadres de Direction et Dirigeants ;
- un pilier métiers dont la vocation est de développer les réflexes de partage d'information et de codéveloppement sur des thématiques spécifiques à Limagrain et de créer une base d'expertise commune sur des métiers clés de l'organisation. Les experts métiers sont particulièrement concernés par cette approche.

Ces apprentissages, dont le périmètre touche un public transversal aux différentes Business Units, apportent un complément aux programmes de développement réalisés dans les filiales. Ils permettent de croiser des informations propres aux différentes activités avec des informations plus globales sur le Groupe et d'initier des réseaux de partage de compétences.

Limagrain Academy a maintenu ses efforts de digitalisation et d'internationalisation au cours de cette année. 35 % des sessions se sont déroulées en anglais et 23 % ont été dispensées en classes virtuelles compatibles avec les fuseaux horaires Amériques ou Asie ou bien en présentiel à l'étranger. Au total, 35 actions de formation ont été organisées à destination des salariés du Groupe.



6. Favoriser la diversité et l'inclusion

DÉMARCHE



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Engagement pour la diversité et l'égalité professionnelle

La diversité et l'inclusion des populations au sein de Limagrain font partie intégrante de l'ambition du Groupe. « Le Groupe s'engage à traiter ses salariés dans un esprit d'ouverture et d'équité, dans le respect de leur dignité et de leur intégrité physique et morale. Les salariés du Groupe sont ainsi recrutés sans discrimination de genre, d'âge, d'origine, de religion, d'orientation sexuelle, d'apparence physique, d'état de santé, de situation de handicap, d'appartenance syndicale ou d'opinion politique ».

Cet extrait des Principes éthiques et Code de conduite s'inscrit dans le cadre de plusieurs textes internationaux, dont le Groupe partage les principes, comme les conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail en matière de lutte contre les discriminations.



Il a aussi guidé la formalisation de l'ambition Groupe en matière de diversité et d'inclusion, qui a été réalisée au cours de l'exercice. Le Groupe se donne comme ambition

de favoriser la diversité et l'inclusion, comme sources de progrès et de richesse. L'objectif fixé est d'être une entreprise reconnue pour la diversité et l'inclusion de tous ses talents, et au sein de laquelle chaque personne peut développer son potentiel tout en valorisant sa singularité, créant ainsi de la valeur ajoutée pour le Groupe.

Cette ambition s'appuie sur trois piliers fondamentaux :

- garantir la non-discrimination ;
- s'engager pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- promouvoir toutes les diversités et en particulier la diversité culturelle et générationnelle.

L'exercice 2022-2023 sera consacré à la mise en place d'une feuille de route détaillée permettant d'alimenter ce programme, ainsi qu'au déploiement de plusieurs actions prioritaires, permettant à Limagrain d'accélérer ses efforts en termes de diversité et d'inclusion.

Des indicateurs clés de performance et des objectifs seront également définis pour chaque domaine d'action. D'ores et déjà, Limagrain se fixe pour objectif d'atteindre, en 2026, une part d'au moins 30 % de salariés du sexe sous-représenté parmi les Dirigeants et Cadres de Direction ainsi qu'au sein des « Leadership Teams » de l'ensemble de ses Business Units.

Démontrant l'importance accordée à ce sujet, Limagrain a choisi d'inclure cet objectif dans le nouveau schéma de part variable de rémunération des Dirigeants et des Cadres de Direction, au titre des objectifs collectifs non financiers. Ce schéma sera mis en place à compter de l'exercice 2022-2023.

Objectif 2026



Atteindre, en 2026, une part d'au moins

30 %

de salariés du sexe sous-représenté parmi les Dirigeants et Cadres de Direction et au sein des « Leadership Teams » de l'ensemble des Business Units

DÉPLOIEMENT

Mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une orientation prioritaire de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise et constitue en conséquence un pilier à part entière de son programme diversité et inclusion. Limagrain s'engage à :

- accroître la mixité de l'entreprise, avec une attention particulière sur les postes de management ;
- et à garantir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes tout au long de leur parcours professionnel.

Indicateurs clés de performance



38,8 %

de femmes dans l'effectif permanent

25,3 %

de femmes au sein de la population des Cadres de Direction

28,6 %

de femmes au sein de la population des Dirigeants

Des accords collectifs ont ainsi été négociés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et des actions en faveur d'une diminution des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont également été déployées.

Au cours de l'année 2012-2013, un accord a été signé, répondant en outre à une obligation légale française. Renouvelé en 2017, cet accord concerne les sociétés françaises avec des objectifs et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et

les hommes tout au long de leur parcours professionnel. Recrutement, promotion professionnelle, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : quatre domaines d'actions ont été retenus, avec des engagements et des mesures concrètes pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle. Ces objectifs et ces mesures sont assortis d'indicateurs chiffrés élaborés au niveau de chaque filiale, puis consolidés et suivis au niveau du Groupe.



Cet accord est en cours de renégociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France. Les réunions de négociation ont débuté à la fin de l'exercice 2021-2022 et se termineront au cours de l'exercice 2022-2023.



Mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel

40,7 % des collaborateurs de Limagrain ont plus de 45 ans. Afin de garantir une meilleure employabilité de ces salariés en seconde partie de carrière, et prenant en compte l'allongement de la carrière professionnelle, Limagrain a mis en place, depuis plusieurs années, un accord spécifique concernant les salariés des entreprises françaises du Groupe. L'objectif fixé est d'accompagner plus activement chaque salarié dans la seconde partie de sa vie professionnelle tout en favorisant la transmission de son savoir et de son expérience à la génération suivante à l'approche du départ à la retraite. En France, les salariés de plus de 57 ans peuvent également bénéficier, sous conditions, d'une réduction de leur temps de travail avec maintien des cotisations retraite à taux plein.

Afin de favoriser le partage des valeurs, la communication inter organisationnelle et intergénérationnelle ainsi que la créativité, un programme de mentoring est en place, permettant aux salariés du Groupe d'être accompagnés pendant six mois par un mentor provenant d'une Business Unit et d'une fonction différente de la leur. Ce programme permet de valoriser et de mettre à profit l'expérience des salariés « seniors ». Des actions de tutorat, permettant d'assurer la transmission des compétences lors de l'embauche de salariés dits « juniors » ou de successions sur un poste, sont également pratiquées.

Indicateurs clés de performance

Taux de maintien dans l'emploi des « seniors » (> 57 ans) Monde :
93,6 %

Taux de maintien dans l'emploi des « seniors » (> 57 ans) France :
93,4 %

Missions de mentorat :
38

Mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Limagrain déploie différentes actions pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap afin de faire progresser leur faible taux d'emploi actuel (3 % des employés) sur le périmètre français. À ce titre, depuis l'exercice 2012-2013, un partenariat est conclu en France avec des ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail), permettant aux personnes en situation de handicap d'exercer un travail dans un environnement protégé.

Des personnes en situation de handicap sont ainsi régulièrement détachées pour assister les services supports de Limagrain dans plusieurs missions opérationnelles et administratives.

De même, au sein de plusieurs Business Units de Limagrain, des mesures ont été prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées. Par exemple, la mise en place d'un partenariat avec l'association Handischool a permis de mener des actions de sensibilisation aux handicaps sur plusieurs sites de Limagrain en France.

Indicateur clé de performance

3 %

des employés permanents français sont en situation de handicap

Tableau de synthèse des indicateurs clés et objectifs

Enjeu RSE	Thématiques	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel	Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens	TF2	10,48
		TF1	7,94
		TG	0,24
		Taux d'absentéisme	8
		Heures de formation dédiées à la sécurité	28,8 % des heures de formation
		Audience LinkedIn	11 828 abonnés et un taux d'engagement moyen de 2,57
	Attirer et retenir tous les talents	Nombre de candidatures déposées pour chaque offre	39,9
		Soutien aux écoles d'enseignement supérieur ciblées	55 000 €
		Masse salariale	431,6 M€
	Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive	Intéressement et participation versés aux salariés	15,9 M€
		Turnover	11,8 %
	Développer et fidéliser les talents	Entretien annuel d'évaluation	82,5 % des salariés
		Nombre de mobilités	92 mobilités internes 75 mobilités internationales
		Nombre d'heures de formation	170 035 h pour un budget annuel de 3,6 M€
		% des effectifs ayant suivi au moins une formation au cours de l'exercice	67,6 %
	Favoriser la diversité et l'inclusion	Part des femmes dans l'effectif	Permanent : 38,8 % Cadres de Direction : 25,3 % Dirigeants : 28,6 %
		Taux de maintien dans l'emploi des seniors	Monde : 93,6 % France : 93,4 %
		Employés permanents français en situation de handicap	3 %
	<i>Objectif 2026 : au moins 30 % de salariés de sexe sous représenté parmi les Dirigeants, les Cadres de Direction et « Leadership teams »</i>		

3.4 Promouvoir une culture commune



DÉMARCHE

La motivation et l'engagement des salariés passent par la capacité de l'entreprise et de ses managers à donner de la visibilité et du sens sur la raison d'être, les ambitions, la mission et la vision de l'entreprise. La mission de « Contribuer à répondre aux enjeux alimentaires mondiaux » donne du sens à l'engagement des salariés de Limagrain.

DÉPLOIEMENT

Des réunions rassemblant les Dirigeants et Cadres de Direction sont organisées chaque année et sont autant d'occasions de réexpliquer la stratégie et la mission du Groupe, tout en apportant un éclairage sur les priorités de l'année. La lettre d'information Info+, à destination des Cadres de Direction, est devenue un outil de communication interne

incontournable pour partager les informations sur les mouvements au sein de la communauté ainsi que les actualités fortes du Groupe.

Au niveau de chaque Business Unit, des réunions du personnel sont organisées, ainsi que des conventions de vente, dans chaque pays où Limagrain opère, qui permettent aux managers de présenter et commenter la mission du Groupe ainsi que d'expliquer comment la Business Unit y contribue. La plupart des Business Units diffusent des newsletters papier ou électronique, support pour communiquer notamment sur la stratégie d'entreprise.

D'autres réunions permettent de travailler ensemble autour de projets communs, afin de favoriser l'innovation et de rassembler des communautés d'experts. En matière scientifique, l'ACL, ou Association des Chercheurs Limagrain, est une réunion de trois jours qui rassemble chaque année 300 chercheurs du

Groupe. Au programme, des interventions en plénière et des ateliers sur un thème renouvelé chaque année.

Le rapprochement des cultures au travers de Limagrain Academy

Dans son pilier culturel, Limagrain Academy (voir partie 3.3, paragraphe 5.), a pour objectifs de diffuser la culture Groupe, de développer le sentiment d'appartenance, d'illustrer les valeurs et de créer du lien entre les populations.

Le jeu numérique « Limagrain Game », développé en 2016, permet aux salariés d'approfondir leur connaissance du Groupe, notamment sur sa structure, son histoire, sa gouvernance et ses valeurs. Aujourd'hui déployé en sept langues, il est utilisé dans les programmes d'intégration des Business Units et lors de certaines réunions du personnel. Limagrain Academy poursuit l'objectif de proposer des formations de qualité à destination de toutes les nationalités représentées au sein du Groupe.

ou bien bénéficiant d'une expérience équivalente. Ces parcours sont notamment rythmés par des échanges avec des membres du Comité de Direction Groupe et des Administrateurs, une animation autour de l'histoire, des valeurs et des activités du Groupe, ainsi qu'un échange avec des adhérents de la Coopérative Limagrain. L'objectif est de favoriser l'intégration de ces nouveaux managers dans le Groupe, tant en termes de compréhension des activités et de la stratégie que de connaissance des ressources disponibles au sein de chaque Business Unit (politique de développement ressources humaines, outils de communication, etc.). Cette année, deux parcours ont eu lieu, à distance.

Un parcours découverte Auvergne permet de mutualiser les parcours d'intégration des Business Units implantées dans la région, toutes populations confondues, avec un tronc commun favorisant la compréhension et la connaissance globale du Groupe, et une partie plus opérationnelle spécifique à chaque Business Unit.

Des parcours d'intégration

Les parcours d'intégration se sont poursuivis au cours de l'exercice. La plupart sont organisés dans les Business Units pour leurs salariés, au plus proche de leur réalité opérationnelle, et certaines populations cibles bénéficient d'un parcours d'intégration organisé par le Groupe.

Destiné aux managers récemment entrés dans le Groupe, le parcours d'intégration Groupe s'adresse aussi à des salariés confirmés dans leur poste et disposant jusqu'à cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, de formation supérieure à cinq ans,

Indicateur clé de performance



224

personnes ont suivi le parcours Groupe

Tableau de synthèse des indicateurs clés

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Promouvoir une culture commune	Nombre de participants ayant suivi le parcours Groupe	224
	Nombre de participants ayant suivi le parcours en Business Unit	577
	Nombre de participants ayant suivi le parcours découverte Auvergne	107

3.5 Préserver et enrichir la biodiversité végétale



La création variétale est au carrefour de l'amélioration de la compétitivité de l'agriculture, de la sécurité alimentaire, des attentes sociétales et des enjeux environnementaux tels que le changement climatique et la raréfaction des ressources (eau, sols, énergie). Une des réponses à ces grands enjeux se trouve dans la biodiversité végétale cultivée existante. Elle permet en effet, à travers ses croisements, de créer de nouvelles variétés améliorées, adaptées à ces évolutions de contexte. Plus la diversité génétique est grande, plus les possibilités de créer de nouvelles variétés sont nombreuses. Préserver la biodiversité des espèces cultivées en maintenant des milliers de variétés tout en l'enrichissant grâce au lancement de plusieurs centaines de variétés par an sont des missions inhérentes au métier de semencier.



Risque extra-financier
Non-respect des principes de propriété intellectuelle



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Préservation et enrichissement de la biodiversité

DÉMARCHE

La création variétale nécessite d'accéder aux ressources génétiques et d'utiliser des technologies en constante évolution. Parce qu'il dépend du cycle végétatif de la plante, ce processus de sélection s'étale sur plusieurs années : 7 à 10 ans en moyenne sont nécessaires pour mettre au point une nouvelle variété de semence. De fait, Limagrain attache une attention particulière au bon équilibre entre libre accès aux sources de variabilité génétique et protection des droits des créateurs de nouvelles variétés, système indispensable au financement de la recherche. Le Groupe donne ainsi accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale en appliquant le principe de l'exemption du sélectionneur. Celui-ci est contenu dans le système *sui generis* de protection de la propriété intellectuelle spécifique aux semences, le Certificat d'Obtention Végétale (COV), tel que mis en œuvre selon les termes de la convention de l'Union pour la Protection des Obtentions Végétales (UPOV). Dans le même objectif, lorsque le contexte compétitif et économique dans un pays impose de protéger ses variétés commerciales par brevet, Limagrain respecte ses principes fondateurs en étant toujours disposé à accorder des licences pour utiliser ses variétés comme source de variabilité génétique. Aussi, concernant les variétés comprenant des traits brevetés, Limagrain est membre de la plateforme de licence de trait breveté dans les semences potagères

"International Licensing Platform" (ILP) et participe aux négociations visant à créer une plateforme dédiée aux espèces de grandes cultures.

Le Groupe s'engage à défendre cette position au sein du secteur semencier. Il a joué un rôle déterminant dans les initiatives menées par les organisations professionnelles, Euroseeds ou International Seed Federation (ISF), pour dialoguer et promouvoir un système d'accès aux ressources génétiques et de partage des avantages qui ne bloque pas l'utilisation des ressources génétiques.

DÉPLOIEMENT

Actions de préservation de la biodiversité

La diversité génétique des plantes ayant toujours été à la base de tout processus d'amélioration, Limagrain veille avec la plus grande attention à respecter les règles régissant l'accès aux ressources génétiques, en application de la Convention sur la Diversité Biologique (CDB) et du Traité International sur les Ressources Phytogénétiques pour l'Alimentation et l'Agriculture (TIRPAA).

Le Groupe s'investit par ailleurs dans la conservation de la biodiversité végétale en contribuant aux activités des banques de gènes. Sa contribution est d'abord non-financière : elle se traduit par la mise à disposition de matériel génétique à travers certaines collections nationales et par la collaboration à la maintenance des collections. Limagrain contribue également financièrement à l'activité de certaines de ces banques, par le cofinancement de collectes *in situ*.

Limagrain soutient ainsi le Crop Trust depuis 2021. Créé en 2004 par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et Biodiversity International, le Global Crop Diversity Trust (appelé Crop Trust) agit dans le cadre du TIRPAA pour assurer la conservation et la disponibilité de la diversité des cultures dans les banques de gènes, pour la sécurité alimentaire mondiale.

Le Crop Trust, en collaboration avec le gouvernement norvégien et NordGen, gère et finance le travail de la réserve mondiale des semences de Svalbard en Norvège (Svalbard Global Seed Vault) : une sauvegarde sûre et sécurisée pour les collections de semences en provenance du monde

Indicateurs clés de performance



55

espèces sélectionnées, dont 48 en potagères parmi lesquelles des espèces très locales comme la citrouille, la ciboule, l'okra, l'endive, l'épinard, le fenouil, la tomate, le panais, etc.

Environ

6 000

variétés en portefeuille

entier. Limagrain s'est engagé à lui apporter un soutien financier pendant 3 ans pour un montant de 50 000 euros par an.



Limagrain soutient la conservation des ressources génétiques au Ghana

Pour aller plus loin, Limagrain a signé, en avril 2022, un accord avec la banque de gènes du Ghana, le Council for Scientific and Industrial Research - Plant Genetic Resources Research Institute (CSIR-PGRRI) pour un soutien de 50 000 euros par an sur 2 ans. L'objectif est la collecte, la caractérisation et la conservation du matériel génétique de la tomate, du poivron, de l'aubergine, du maïs et du riz au Ghana. Les données seront saisies dans le système de gestion des données du CSIR-PGRRI et mises à disposition dans des bases de données publiques internationales telles que Grin-Global et Genesys. Toutes les ressources génétiques seront multipliées, conservées et accessibles aux sélectionneurs et chercheurs de structures privées ou publiques, qui pourront les utiliser dans leurs programmes de sélection.



Vilmorin-Mikado participe au maintien des collections de ressources génétiques de haricots nains

Vilmorin-Mikado en partenariat avec le Groupe d'Etudes et de Contrôle des Variétés et des Semences (GEVES) a cette année effectué le bilan d'une collection française de 600 ressources génétiques de haricots nains. Elles avaient été confiées par l'Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement (INRAe) à la Business Unit en 2008 afin d'en assurer leur maintien et leur pérennité. Près de 15 ans après, les équipes de sélection sont parvenues à sauvegarder ce patrimoine en le multipliant et en décrivant précisément leurs caractères. Une collection a été remise au GEVES afin d'approvisionner le réseau national français de ressources génétiques. Certaines ressources génétiques plus anciennes rejoindront également la collection nationale française.

Actions d'enrichissement de la biodiversité

Il existe deux grandes sources de biodiversité pour créer de nouvelles variétés : le pool de variabilité génétique de l'espèce cultivée (c'est-à-dire l'ensemble des variétés d'une même espèce) et les ressources génétiques des espèces sauvages apparentées. Pour enrichir constamment l'offre de variétés mises à disposition des agriculteurs partout dans le monde, Limagrain réalise un effort intense de prebreeding, c'est-à-dire d'identification des caractéristiques intéressantes présentes dans les ressources génétiques sauvages puis d'introduction de ces caractéristiques dans ses variétés commerciales.

Le Groupe contribue à identifier, pour le bénéfice de tous, des caractéristiques intéressantes, comme les résistances aux maladies, dans les ressources génétiques sauvages de banques de gènes et donc à permettre l'utilisation effective de ces ressources en sélection. Le budget annuel de caractérisation des ressources génétiques avoisine 2,5 millions d'euros recouvrant notamment la participation à des projets collaboratifs avec des banques de gènes,

des instituts de recherche et d'autres semenciers. Limagrain réalise ensuite en interne l'introduction par croisements de nouvelles caractéristiques issues de ces ressources génétiques dans ses variétés. Celles-ci sont donc enrichies de cette nouvelle diversité génétique répondant aux enjeux sociétaux et/ou aux besoins des acteurs de la chaîne de valeur de l'agriculteur au consommateur. De cette manière, chaque variété nouvelle sur le marché apporte une amélioration et se distingue de celles déjà vendues, contribuant ainsi à l'élargissement de la biodiversité des espèces cultivées.



Tableau de synthèse des indicateurs clés

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Préserver et enrichir la biodiversité végétale	Nombre d'espèces sélectionnées	55 dont 48 en potagères
	Nombre de variétés en portefeuille	Environ 6 000
	Nombre de nouvelles variétés commercialisées	442
	Montant du soutien versé aux banques de gènes Crop Trust et Ghana	100 000 €

3.6 Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain



L'impact des activités de Limagrain sur l'environnement est au centre de nos préoccupations, auxquelles les Business Units répondent au plus près du terrain, dans une démarche volontaire et responsable. Dans le cadre de ses activités, Limagrain est soumis à de nombreuses réglementations en matière environnementale. Complexes, en constante évolution, de plus en plus strictes, leur application peut s'avérer coûteuse. Elles sont notamment relatives au management quantitatif et qualitatif de l'eau, à l'air, aux émissions de gaz à effet de serre, à la pollution des sols, à l'utilisation des ressources naturelles, à la préservation de la biodiversité ou bien encore au bruit, aux poussières et aux déchets.

Limagrain intègre ainsi la prévention du risque environnemental, particulièrement de pollution, dans sa politique de gestion des risques, avec la mise en œuvre de standards applicables à l'ensemble de ses sites à travers le monde. Cette approche intègre également la bonne gestion (mesure, optimisation, innovation) de l'utilisation des ressources naturelles, ainsi que l'attention portée à l'amélioration de la quantification et de la valorisation des déchets.

Risque extra-financier
Pollution et non-conformité environnementale au sein des sites

Enjeux lié aux risques extra-financiers

- Gestion et valorisation des déchets, dont gaspillage alimentaire
- Émissions de GES et pollution de l'air
- Gestion et qualité de l'eau et des effluents
- Préservation de la biodiversité des sites

DÉMARCHE

La politique de gestion des risques environnementaux s'attache en priorité à :

- comprendre et respecter les obligations externes de Limagrain (exigences légales, demandes des autorités), développer une culture de l'amélioration continue et de l'excellence opérationnelle par la formation des salariés, la remontée et l'analyse des incidents et le partage des apprentissages ;
- optimiser les processus agricoles, agronomiques et industriels pour garantir la qualité et la sécurité alimentaire des produits ;
- apporter des solutions de qualité, notamment grâce à la création de variétés de semences adaptées à la diversité des écosystèmes et au réchauffement climatique ainsi qu'à la diffusion de pratiques agricoles responsables et raisonnées auprès des agriculteurs sur l'ensemble des territoires ;

- et prévenir et réduire, chaque fois que possible, les impacts négatifs, directs et indirects, des activités du Groupe sur l'environnement et sur les communautés de ses territoires d'implantation.

Parallèlement, les Principes éthiques et code de conduite Groupe et l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies rappellent l'engagement de Limagrain à contribuer de manière significative au respect de l'environnement.

Enfin, Limagrain a défini en 2018, sous le nom de LEIA (Limit Environmental Impact of our Activities), un programme pour limiter les impacts environnementaux de ses activités. Il repose sur la mise en place progressive d'un système de management environnemental applicable sur l'ensemble des sites et sur la conformité vis-à-vis des lois, règlements et exigences environnementales partout dans le monde. Quatre thématiques sont retenues dans ce programme et font l'objet de mesures et d'objectifs précis.

Tableau de synthèse des objectifs

Thématiques	Enjeux	Objectifs
Déchets	Assurer la valorisation des déchets	Fiabiliser le reporting sur les déchets et s'assurer de leur traitement d'ici 2022 Valoriser 85 % des déchets d'ici 2022
Énergie	Baisser la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre	Réduire de 10 % la consommation d'énergie d'ici 2022 (vs 2015-2016) Encourager et déployer des solutions pour diminuer l'impact des transports liés aux activités Utiliser 10 % d'énergies renouvelables dans le mix énergétique d'ici 2022
Eau	S'assurer de la qualité des effluents et optimiser la consommation d'eau	Réduire la consommation d'eau de ville de 5 % d'ici 2022 (vs 2016-2017)
Biodiversité	Protéger les écosystèmes présents sur les sites	Identifier, suivre et préserver les biotopes et espèces protégées présents

Indicateur clé de performance



32,7 %

du CA des sociétés disposant d'un site industriel couvert par un système de management environnemental (SME)

DÉPLOIEMENT

Pour chacun de ces quatre axes du programme LEIA, les sites de Limagrain, partout à travers le monde, mettent en place de nombreuses actions de nature et d'ampleur très diverses. La prise en compte des impacts environnementaux est une réalité dans les choix en matière d'investissements dans de nouveaux équipements ou dans les opérations de maintenance. Les pratiques quotidiennes, qu'elles soient liées au process de fabrication ou aux habitudes de vie dans le cadre professionnel, sont aussi largement réétudiées à l'aune de ces objectifs.

Indicateur clé de performance



10 M€

consacrés en 2021-2022 à 331 actions visant à réduire les impacts environnementaux des sites Limagrain

Résultats



Norme Environnement ISO 14001

3 sites certifiés

Berurim et Sderot (Hazera - Israël), Karacabey (Limagrain Europe - Turquie)

Le retraitement des données publiées pour l'exercice 2020-2021

En matière de données chiffrées, certaines valeurs publiées pour l'exercice 2020-2021 ont nécessité des retraitements, afin d'assurer une comparabilité avec celles de l'exercice 2021-2022. L'analyse de ces retraitements est décrite dans le chapitre 4 - partie 4.2 « Les impacts environnementaux de Limagrain ». Les évolutions tiennent compte de changements de périmètre. Le choix d'aller au plus près des consommations en sollicitant les sites pour le reporting environnemental montre toute sa pertinence, mais fait encore apparaître des erreurs dans les données fournies. En accord avec l'Organisme Tiers Indépendant et par volonté de précision, les erreurs identifiées ont été prises en compte dans les données retraitées de l'exercice 2020-2021. Les évolutions indiquées dans cette partie 3.6 sont uniquement basées sur les données retraitées.

1. Prévenir, recycler et éliminer les déchets

Les activités semences et produits agroalimentaires de Limagrain produisent majoritairement des déchets organiques (66,3 %) et peu de déchets dangereux (3,2 %). Les possibilités de les valoriser sont donc nombreuses et permettent d'atteindre le taux de 77 % de valorisation des déchets. La valorisation matière représente 57,6 % et celle en énergie 19,4 %, notamment par la combustion des rafles de maïs provenant de la production de semences.

- l'amélioration de la gestion des déchets et des pratiques de la Société, notamment le ré-usage ;
- et l'amélioration des comportements par la formation et la communication.

Comparée à l'exercice 2020-2021, la quantité de déchets baisse légèrement de 1,1 %.

La performance des différentes sociétés du Groupe en matière de gestion et de valorisation des déchets reste encore assez hétérogène. Toutefois, 100 actions ont été recensées pour un investissement de 83 000 euros. D'ampleur individuelle limitée, ces actions s'attachent en grande partie à développer :

- la réduction des volumes, soit par l'évolution des process conduisant à moins de déchets, soit par l'augmentation de la valorisation ;
- les équipements de tri ;
- la prévention du risque lié aux déchets dangereux, majoritairement liés aux produits chimiques ;

Indicateurs clés de performance



47 722

tonnes de déchets générées

77 %

des déchets sont valorisés

22,7 kg

de déchets produits pour 1 000 € de chiffre d'affaires



2. Baisser la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

La réduction de la consommation énergétique et des émissions de gaz à effet de serre est un objectif majeur du programme LEIA qui se traduit par de nombreuses actions dans toutes les Business Units. Au cours de l'exercice 2021-2022, 110 actions ont été identifiées pour un investissement de 8,1 millions d'euros, principalement dédiées à la construction de serres neuves (activité Semences Potagères), à la récupération de chaleur et au remplacement d'un groupe froid (activité Boulangerie-Pâtisserie). D'autres axes sont aussi travaillés comme l'automatisation, la régulation ou la maintenance des équipements et la promotion de comportements économes auprès des salariés.

Consommation d'énergie

L'énergie consommée par Limagrain sert majoritairement au séchage des semences, au chauffage des serres, aux installations agro-industrielles et aux déplacements professionnels de ses collaborateurs. La croissance de 9,8 % de la consommation énergétique au cours de l'exercice intègre d'une part la correction intervenue en 2020-2021, post-audit de l'Organisme Tiers Indépendant, relative à la consommation d'énergie fixe d'un site de l'activité ingrédients aux Pays-Bas (voir la partie 6.2. « Les impacts environnementaux de Limagrain »). D'autre part, cette évolution prend en compte les quelques caractéristiques ci-dessous relatives à cet exercice.

Pour les énergies fixes :

- les niveaux de production de semences ont un impact direct sur les quantités à sécher et, dans de nombreuses zones, elles ont été plus importantes en particulier en semences de grandes cultures en Espagne et en Inde ;
- les conditions météorologiques influencent directement les consommations en raison de leur impact en matière de séchage pour des semences récoltées plus humides ou de chauffage des serres. En effet, certaines zones comme la Turquie ont en effet connu une année plus froide.

En matière d'énergies mobiles :

- l'année 2021-2022 voit la substitution du diesel par l'essence se poursuivre pour les véhicules.

Cela s'explique par le meilleur profil environnemental de l'essence et par la multiplication des normes et réglementations de plus en plus strictes en faveur de l'essence. En parallèle, le « verdissement » des flottes automobiles s'accélère par l'augmentation du nombre de véhicules électriques ou hybrides dans les parcs des sociétés ;

- l'exercice est aussi marqué par le retour à une certaine normalité en matière de déplacement après des mois impactés par les restrictions liées à la crise sanitaire.

Si l'exercice affiche une croissance des consommations énergétiques globales, certaines évolutions en matière de diversification des sources d'énergie renouvelable sont à souligner :

- énergie photovoltaïque : les sites de HM.CLAUSE Davis (Etats-Unis) et Limagrain Europe Rilland (Pays-Bas) affichent un premier exercice complet de production photovoltaïque destinée à l'autoconsommation, atteignant 1,4 GWh ;
- biomasse : croissance du volume particulièrement chez Limagrain Brasil Goianésia (Brésil) et Limagrain Europe Saint-Mathurin (France).



- énergie éolienne : l'exercice est marqué par la fourniture aux sites français de Limagrain, à compter du 1^{er} janvier 2022, de l'intégralité de l'électricité produite par un parc éolien en Moselle, dans le cadre d'un PPA (Power Purchase Agreement) d'une durée de 3 ans, conclu avec EDF.

Indicateur clé de performance



578 035 MWh

d'énergie consommés,
dont 7,8 % d'énergies
renouvelables

Indicateur clé de performance



274 kWh
pour 1 000 €
de chiffre d'affaires

Résultats



Norme Énergie ISO 50001

2 sites
certifiés

Arques et Ennezat
(Limagrain Ingredients)

Indicateur clé de performance



Émissions de gaz à effet de serre (GES)
(Scopes 1 & 2 - y compris fluides
frigorigènes) :

105 144
tCO₂e



L'impact énergétique est un élément clé pris en compte dans chaque dossier de construction ou de rénovation d'équipements de Limagrain. Limagrain Ingredients

a ainsi installé une nouvelle centrale d'air comprimé dans son usine d'Ennezat dans l'objectif d'économiser potentiellement 1 000 000 kWh. HM.CLAUSE a pour sa part construit dans son site de Saint-Rémy-de-Provence, de nouvelles serres mieux adaptées et plus étanches pour remplacer les anciennes devenues obsolètes.

Travailler sur les conditions du transport des marchandises est également un axe de réduction des consommations énergétiques. Limagrain Europe s'attache à optimiser ses chargements pour maximiser le remplissage des unités de transport, qu'il s'agisse de containers ou de camions. Pour ces derniers, la société précise, dans les cahiers des charges destinés aux transporteurs, privilégier des véhicules satisfaisant les normes environnementales

Émissions de gaz à effet de serre

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) totales de Limagrain (scopes 1 et 2 hors fluides frigorigènes) se sont élevées à 101 581 tCO₂e en 2021-2022, en hausse de 8,8 % par rapport aux données 2020-2021. En tenant compte des fluides frigorigènes, les émissions de GES atteignent 105 144 tCO₂e, en hausse de 6,6 %.

Le reporting relatif aux émissions fugitives est assez récent. L'exercice 2020-2021 avait été marqué par quelques cas de fuites majeures dans les équipements de réfrigération de certains sites. L'exercice 2021-2022 affiche une chute de 32,3 %, confirmant le caractère exceptionnel des fuites de l'exercice précédent.

Euro 5 et 6. Pour sa part, Vilmorin-Mikado favorise désormais le fret maritime, plutôt que l'aérien, pour ses expéditions de semences de carotte vers le Brésil ou le Mexique. Ce changement favorable au bilan carbone du transport n'est pas anodin et a nécessité de reparamétrer les outils de prévision, afin de tenir compte des nouveaux délais de livraison.

Dans les sites, la réduction des consommations énergétiques provient aussi de petits gestes individuels, de changements d'habitudes et de pédagogie auprès des plus de 9 000 salariés de Limagrain. La promotion de nouveaux modes de travail, souvent liés aux capacités des outils digitaux, ou de mobilité douce, favorisant les transports collectifs ou le vélo, participe à cet objectif.



Calcul de l'empreinte carbone de Vilmorin-Mikado et de Limagrain Ingrédients

Dans le prolongement du bilan carbone déjà réalisé en 2020-2021 pour Jacquet Brossard, Vilmorin-Mikado et Limagrain Ingrédients ont calculé leur empreinte carbone. Dans ce cadre, la collaboration avec EcoAct, leader européen en matière de stratégie de neutralité carbone, a été prolongée. Après l'évaluation de leur empreinte carbone, les deux structures souhaitent définir leur trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre en cohérence avec l'approche du Groupe. L'ensemble des travaux s'est effectué en collaboration avec plusieurs de ses collaborateurs via la réalisation d'ateliers de concertation.



3. Économiser l'eau et contrôler les rejets aqueux

Limagrain aborde la question de l'eau sous deux aspects : la qualité des effluents et la consommation.

profit d'un traitement par un prestataire extérieur sur le site de la Ménitry chez Vilmorin-Mikado.

Qualité des effluents

Le référentiel de gestion des risques du Groupe prévoit l'analyse de tous les rejets aqueux de Limagrain et leur traitement en cas de besoin. La plupart des sites de Limagrain sont équipés de dispositifs adaptés pour minimiser le risque de pollution, notamment grâce à des dispositifs de rétention des eaux polluées, des bassins de retraitement et un process de gestion des boues. Les dispositifs sont sans cesse complétés et améliorés.



Au cours de l'exercice 2021-2022, dix actions visant à minimiser les risques de pollution ont été conduites pour un montant total de 515 000 euros. Parmi celles-ci, la construction d'une micro-station de traitement des eaux usées chez Limagrain Coop à Ennezat et la suppression d'un processus d'évaporation au

Usage et consommation d'eau

En matière d'usage, l'eau est principalement destinée à l'irrigation des serres, des parcelles de culture et à l'usage domestique (eau sanitaire). Limagrain, au regard de la spécificité de l'activité, utilise l'eau du réseau de distribution urbain (19 %), les eaux de forage (55 %) ou les eaux de surface (26 %). Les eaux de pluie collectées sont aussi une ressource, mais encore peu développée. Au regard de sa collecte, directement lors des pluies, et de l'absence de prélèvement dans les nappes, les rivières ou les réseaux partagés, en accord avec l'Organisme Tiers Indépendant, son volume est indiqué séparément et n'entre pas dans le total des eaux prélevées. De plus, un indicateur spécifique exprime en pourcentage son volume comparé au total de l'eau prélevée.

Sur l'exercice 2021-2022, la consommation d'eau de Limagrain est estimée à 3,064 millions de m³, soit une croissance de 1,7 % comparée à 2020-2021. L'augmentation de la consommation résulte de l'ajout de nouveaux sites, d'une activité soutenue, de conditions sèches, mais aussi de l'augmentation de la qualité de l'information. La pose de compteurs demeure la première recommandation afin de pouvoir piloter les consommations.

La consommation d'eau de pluie collectée s'établit à 80 154 m³, soit 2,6 % des prélèvements d'eau. Les aléas climatiques sont des facteurs très importants dans l'évolution de la consommation d'eau de Limagrain, mais aussi dans sa capacité à collecter de l'eau de pluie. La croissance de 7,4 % de la consommation d'eau de pluie s'explique par une année plus pluvieuse dans les sites équipés de collecteurs d'eau de pluie, particulièrement HM.CLAUSE Nanyuki (Kenya) et Pozo Estrecho-Cartagena (Espagne).

La volonté de maîtriser la consommation s'est concrétisée à travers 56 actions, pour un montant total de 1,3 million d'euros, conduites au cours de l'exercice dans divers domaines : modification du process de traitement de semences et choix de systèmes d'irrigation performants. À ce titre, l'utilisation de systèmes d'irrigation goutte-à-goutte continue de se développer ainsi que la mise en place de système de récupération d'eau de pluie.



À titre d'illustration, HM.CLAUSE a installé sur son site de Malaga en Espagne, un système de collecte, de filtration et de recyclage des eaux de pluie. L'objectif est de pouvoir, après ultrafiltration, réutiliser jusqu'à 70 m³ d'eau par jour. Cela permettra de fonctionner quasiment en circuit fermé pendant le processus d'extraction et de lavage des graines. Potentiellement, il s'agit d'économiser entre 20 et 30 % de la consommation annuelle d'eau du site.

Indicateurs clés de performance



3 064 326 m³

d'eau consommés, dont 595 403 m³ d'eau de ville

1,46 m³
d'eau consommés

pour 1 000 €
de chiffre d'affaires



4. Protéger les écosystèmes présents sur nos sites majeurs

Après la réalisation en 2018 d'un diagnostic biodiversité pour son site de Saint-Beauzire (France), d'autres sites de Limagrain ont fait l'objet d'études par des prestataires extérieurs. En France, les sites de Vilmorin-Mikado à La Costière et La Ménitré, de HM.CLAUSE à La Bohalle, de Limagrain Europe à Saint-Mathurin et Verneuil-l'Étang et de Limagrain Coop et Limagrain Ingrédients à Ennezat ont fait l'objet de diagnostics et de recommandations. Il s'agissait de déterminer leurs enjeux faunistiques et floristiques et de formuler des propositions visant à protéger et à favoriser leur biodiversité.

De nombreuses autres actions en faveur de la protection de la biodiversité présente sur les sites sont menées sur les sites de Limagrain. 61 actions, représentant une dépense de plus de 58 000 euros, contribuent à la préservation de la biodiversité à travers une gestion adaptée des espaces verts, l'installation d'aménagements pour la faune, l'évolution des pratiques culturales en matière de travail du sol, de fertilisation et de traitement, ou l'usage de la lutte intégrée pour la protection des cultures.



Quatre ans après le premier diagnostic biodiversité opéré à Saint-Beauzire, un nouveau diagnostic a été réalisé entre mai et septembre 2022 afin d'évaluer les progrès engendrés par l'application de mesures favorables à la biodiversité. Si les résultats ne seront connus que fin 2022, les échanges avec les experts durant le diagnostic faisaient d'ores et déjà état d'une évolution positive et notable.

Indicateur clé de performance



240 ha

répartis sur sept sites majeurs ont fait l'objet d'un diagnostic biodiversité



Tableau de synthèse des indicateurs clés et objectifs

Enjeu RSE	Thématiques	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain	Globale	Part du CA des sociétés disposant d'un site industriel couvert par un système de management environnemental	32,7 %
		Budget visant à réduire les impacts environnementaux des sites Limagrain	10 M€ pour 331 actions
	Déchets <i>D'ici 2022 : valoriser 85 % des déchets</i>	Déchets générés	47 722 tonnes 22,7 kg / 1 000 € de chiffre d'affaires
		Part des déchets valorisés	77 %
	Énergie <i>D'ici 2022 : réduire de 10 % la consommation d'énergie vs 2015-2016</i>	Consommation d'énergie	578 035 MWh 274 kWh / 1 000 € de chiffre d'affaires
		Part d'énergies renouvelables	7,8 %
	Eau <i>Réduire la consommation d'eau de ville de 5 % d'ici 2022 (vs 2016-2017)</i>	Consommation d'eau	Émission de gaz à effet de serre (y compris fluides frigorigènes)
			3 064 326 m ³ 1,46 m ³ eau / 1 000 € de chiffre d'affaires
Biodiversité <i>Préserver les écosystèmes présents sur les sites</i>	Sites ayant bénéficié d'un diagnostic biodiversité		7 sites soit 240 ha

3.7 Agir selon les Principes éthiques et Code de conduite de Limagrain



La complexité des circuits de production et de distribution des semences, la multiplicité des acteurs privés et publics du marché, la stratégie de développement sur tous les continents et le modèle de Limagrain empreint d'une forte délégation, rendent particulièrement critique la vigilance que le Groupe doit avoir sur la conformité de ses pratiques aux principes de l'éthique des affaires et aux lois. Celles-ci, de plus en plus à caractère extraterritorial, concerne en particulier la lutte contre la corruption, les Droits Humains, les normes internationales du travail, de santé/sécurité et de respect de l'environnement.



Risque extra-financier
Non-conformité des pratiques aux Principes éthiques et lois anti-corruption

1. Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires

DÉMARCHE

Pour répondre aux problématiques éthiques, le Groupe a mis en place une politique et des outils pour promouvoir le réflexe de questionnement des collaborateurs. L'objectif est de favoriser l'esprit de responsabilité de chacun et de s'appuyer sur l'intelligence collective pour apprendre à gérer les ambiguïtés, la complexité et interpréter les règles avec discernement, dans toute situation.

L'éthique des affaires se déploie par l'application des Principes éthiques et Code de conduite. Accompagné d'un e-learning disponible sur l'Intranet, il fournit aux salariés des références éthiques et les règles auxquelles ils doivent se conformer. Plus largement, il a été pensé pour traiter de l'éthique globalement et dans le périmètre de toutes les activités.

Les Principes éthiques et Code de conduite s'inscrivent dans le cadre de plusieurs textes internationaux dont le Groupe partage les principes :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- les conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail, notamment les conventions 29, 105, 138 et 182 (lutte contre le travail des enfants et le travail forcé), 155 (santé et sécurité des travailleurs), 111 (lutte contre les discriminations), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ;
- la transposition en droit français de la directive européenne du 22 octobre 2014, relative à la publication d'informations non-financières.

Limagrain est également signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis décembre 2013. Il s'engage à promouvoir et à respecter les principes relatifs aux Droits Humains au sein des équipes dans l'ensemble du Groupe et dans sa sphère d'influence, et à veiller à ne pas se rendre complice de leur violation. À cet égard, les Principes éthiques et Code de conduite constituent un document opposable pour toutes les entités du Groupe dans le monde.

Objectif



Pourcentage de salariés connectés ayant validé l'e-learning du Code de conduite au 31 décembre 2021 :

75 %

Indicateurs clés de performance



4 210

salariés formés par l'e-learning du Code de conduite depuis son lancement, soit environ 70 % des salariés

1 227

salariés non-connectés sensibilisés au Code de conduite, soit environ 40 % des salariés non-connectés

DÉPLOIEMENT

Le projet, dénommé « BE&AB » pour Business Ethics & Anti-Bribery (Éthique des affaires et anti-corrupcion), dépasse la conformité à la seule loi Sapin II en traitant aussi les thématiques du délit d'initié et des représentants d'intérêt. Il est coanimé par la Direction Gouvernance Risques Conformité et la Direction RSE, avec pour sponsor la Directrice Ressources Humaines Groupe. C'est au réseau des juristes qu'a été confié le déploiement du dispositif et la mise en œuvre des outils, voire leur adaptation, dans chaque Business Unit.

La mise en œuvre du projet BE&AB s'articule autour d'un dispositif complet composé :

- d'une cartographie spécifique des risques de corruption et de trafic d'influence. Point de départ indispensable, elle est mise à jour annuellement, à l'instar du process de cartographie des risques de Limagrain ;
- des Principes éthiques et Code de conduite, traduits en 17 langues⁽¹⁾ et disponibles tant pour les salariés sur l'Intranet que pour les parties prenantes externes sur le site internet. Ces documents, soutenus par un e-learning destiné à l'ensemble des salariés connectés font l'objet d'une communication régulière. Pour les salariés non-connectés, les Business Units Hazera, HM.CLAUSE, Vilmorin-Mikado, Limagrain Ingrédients et Jacquet Brossard ont déployé des actions de sensibilisation ;
- de l'évaluation des tiers et des contrôles comparables mis en œuvre en routine dans toutes les Business Units. Une traçabilité de toutes ces évaluations a été intégrée dans le process, afin de pouvoir connaître pourquoi et par qui les choix ont été faits ;
- d'un dispositif d'alerte éthique Groupe disponible via l'intranet auprès de tous les salariés et

⁽¹⁾ Allemand, anglais, arabe, portugais, chinois, espagnol, français, hébreu, italien, japonais, néerlandais, russe, swahili, thaï, turc, ukrainien et vietnamien.



des tiers externes via son site internet. Largement communiqué via le e-learning, il a reçu quelques alertes, dont les origines géographiques diversifiées montrent que sa connaissance est bien installée dans tout le Groupe.

Afin que les conséquences de cas de corruption internes soient appréhendées de manière homogène à travers l'ensemble des sociétés de Limagrain, la Direction des Ressources Humaines a engagé avec les Business Units une systématisation des dispositifs de sanction disciplinaire. L'objectif fixé est de disposer à travers tout le Groupe de mesures disciplinaires appropriées face aux différents types d'actions de corruption et que celles-ci soient connues et reconnues par les salariés et leurs instances représentatives, là où elles existent.

2. Respecter les Droits Humains et les Droits de l'enfant



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Respect des Droits Humains et des Droits de l'enfant

POLITIQUE

La stratégie de développement de Limagrain sur tous les continents, l'implication dans les activités agricoles de production de semences réalisées par les structures propres de la Société ou par le recours à des sous-traitants, nécessitent une vigilance toute particulière sur le respect des droits fondamentaux que sont les Droits Humains et ceux des enfants.

Les activités agricoles sont, dans de nombreux pays, des activités qui par nature requièrent de la main d'œuvre saisonnière. Ce caractère temporaire peut être source de pression quant aux conditions de travail proposées à une main d'œuvre souvent dépendante. De plus, par sa mobilité et le caractère temporaire de son emploi, il peut être difficile de s'assurer de ses conditions de travail.

Pour se prémunir de pratiques non-éthiques, les contrats d'achats comportent des clauses de respect de l'éthique et disposent dans leur version digitale d'un lien renvoyant au document Principes éthiques et code de conduite dont les engagements sont explicites : « *Le Groupe veille à contracter avec des fournisseurs qui n'ont pas recours au travail illégal des enfants ou au travail forcé. Le Groupe est attentif au respect par ses fournisseurs et ses clients des principes de l'Organisation Internationale du Travail sur les droits sociaux fondamentaux.* »

DÉPLOIEMENT

Le Groupe est très conscient de la réalité du travail des enfants dans certaines zones géographiques et pour certaines activités liées à la production de semences. Toutes les Business Units mettent en œuvre des actions spécifiques liées à leur contexte, qu'il s'agisse d'ajouter des clauses spécifiques dans les contrats de production, d'actions de sensibilisation auprès des équipes assurant le suivi des productions dans les champs des producteurs ou de restrictions en matière d'emploi pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, conformément aux lois nationales et internationales.

En Inde, tant pour les activités Semences de Grandes Cultures que Semences Potagères, les sociétés locales ont développé des programmes spécifiques. Pour les Semences de Grandes Cultures, la Direction des Ressources Humaines de Limagrain India a défini dans son règlement intérieur des procédures de recrutement et de gestion du personnel qui renforcent la lutte contre le travail des enfants et le respect rigoureux de la réglementation locale. De plus, des clauses sociales strictes sont incluses dans tous les contrats avec les fournisseurs et concernent notamment l'interdiction de faire travailler des enfants sous peine de suspension du contrat.

En Semences Potagères, HM.CLAUSE India lutte contre le travail des enfants dans la production de semences sous-traitée, depuis le début de ses activités de multiplication en 2012. Depuis lors, la société a engagé de très nombreuses actions dans une démarche de progrès continu et a créé un département RSE rattaché à la Direction Générale.

- Dans le cadre de son programme RSE spécifique, HM.CLAUSE India a déployé une procédure complète visant à abolir le travail des enfants en Inde, appelée « *Child Labor Awareness Program* ». Son premier engagement fixe à 16 ans l'âge minimum pour travailler, alors que la législation définit le seuil à 14 ans révolus et l'interdit à ses producteurs et sous-traitants via des clauses contractuelles. La société a aussi défini des sanctions disciplinaires pour les producteurs non respectueux des engagements, allant jusqu'à la suspension du contrat de sous-traitance ;
- la société organise dans ce cadre de nombreuses réunions de sensibilisation auprès des producteurs et un suivi des activités aux champs ;
- HM.CLAUSE India a aussi profité de la journée mondiale de lutte contre le travail des enfants pour organiser des événements destinés à sensibiliser les riverains sur cette thématique dans le cadre de l'organisation ECHO (Enabling Child and Human Rights with Seeds Organizations). En effet, HM.CLAUSE India est membre actif, et un des principaux contributeurs, de l'organisation ECHO lancée en 2018 en Inde pour faire face à cette problématique ;
- enfin, la société échange très régulièrement en la matière avec de nombreuses parties prenantes d'horizons divers : autorités gouvernementales et locales, autres semenciers actifs localement et leur fédération, et des ONG comme l'Unicef locale ou Arisa « *Advocating Rights in South Asia* ».

3. Déployer une politique d'achats responsable auprès des fournisseurs



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Politique d'achats responsables

DÉMARCHE

En matière de relations fournisseurs, Limagrain veille strictement au critère de non-dépendance économique et coordonne une partie significative de ses conditions d'approvisionnements et d'achats au travers d'une organisation interne dédiée, la Coordination des Achats Groupe, rassemblant des représentants des différentes Business Units structurés en Comités de pilotage par grande catégorie de produits ou de services.

Convaincu que la relation avec les fournisseurs est un levier important de création de valeur, le département Coordination des Achats Groupe fait régulièrement évoluer ses processus pour intégrer des critères socio-environnementaux en s'appuyant sur les référentiels d'achats responsables.

Afin de s'assurer du respect des Droits Humains par les fournisseurs, notamment de la législation du travail, le processus Achat prévoit le suivi de l'obligation de vigilance. Le processus prévoit également, dans le cadre de la lutte contre la corruption, une Due Diligence et un suivi de tous ses fournisseurs : actifs et nouveaux. En complément, le département a mis en place un Request For Information (RFI) pour l'ensemble de ses fournisseurs actifs et potentiels, afin de mieux les connaître et de cerner les risques inhérents. Le RFI, intégralement digitalisé cet exercice et en cours de déploiement dans les Business Units, apporte des renseignements sur l'organisation, la stratégie, les données financières, la politique qualité, la gestion des risques, la RSE, les plans de progrès, l'organisation de la supply chain et la motivation à développer des partenariats avec le Groupe. Cette auto-évaluation de la maturité RSE repose sur des critères objectifs comme des évaluations RSE faites par des tiers, l'adhésion ou non au Global Compact ou des certifications ISO, dont la véracité est systématiquement vérifiée.

Indicateur clé de performance



80,5 %

des 168 fournisseurs évalués⁽¹⁾ par la Coordination des Achats Groupe déclarent être engagés dans une démarche RSE, dont 20,8 % déclarent disposer d'une « maturité avancée » en la matière

⁽¹⁾ Cette auto-évaluation de la maturité RSE repose sur des critères objectifs comme des évaluations RSE faites par des tiers, l'adhésion ou non au Global Compact ou des certifications ISO, dont la véracité est systématiquement vérifiée.

Parallèlement, le Groupe a signé, en novembre 2012, la Charte de la Médiation du Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris (CMAP) et a ainsi choisi de s'engager dans la prévention des contentieux et la résolution amiable des litiges en recourant à la médiation chaque fois que celle-ci s'avère opportune.

Par la nature même de leur activité, les acheteurs représentent une population particulièrement exposée au risque de corruption. Une Charte éthique des achats a donc été formulée pour formaliser un engagement individuel à ne pas céder à la corruption et à d'autres pratiques non-éthiques. Elle est signée par plus de 450 acheteurs travaillant pour 20 sociétés du Groupe.



Enfin, dans le but de piloter plus précisément la performance de ses achats responsables, le Groupe a entamé une démarche visant à définir les indicateurs pertinents, dont le suivi sera déployé au cours de l'exercice 2023-2024. Premier d'entre eux : le respect des délais de paiement. C'est une composante majeure de la relation fournisseur. Limagrain affiche, pour l'exercice 2021-2022, 90,3 % des factures payées dans les délais.

4. Protéger les données et les systèmes d'information



Risque extra-financier
Cyberattaque

Les systèmes d'information sont essentiels pour toutes les activités du Groupe : recherche et développement, production, marketing et vente, activités supports, etc. mais aussi pour gérer les interactions tant internes qu'externes. Réseau, serveurs et applications doivent donc être opérationnels à tout moment. Multiplier les données, les traitements, les points d'accès, c'est fournir autant de possibilités d'actes de malveillance digitale visant à déstabiliser l'organisation, à profiter d'informations privées ou à escroquer le Groupe. La menace est active et le secteur agricole et agroalimentaire constitue un des domaines d'activité susceptible d'être visé par des cyberattaques.

DÉMARCHE

Mesurant l'importance d'anticiper et de réduire ces risques liés aux Systèmes d'Information (SI), Limagrain s'est doté en 2019-2020 d'un programme ambitieux en matière de sûreté des systèmes d'information, formalisé par une politique déclinée dans un manuel d'application et des lignes directrices disponibles pour tous en interne. Il repose sur une organisation dédiée rassemblant des collaborateurs aux compétences spécifiques pour gérer ce programme qui allie systèmes techniques, procédures internes et contrôles, supervision, traitement et sensibilisation des salariés.



Un coordinateur cybersécurité a été recruté au cours de l'année 2020-2021 pour animer le programme et le réseau des délégués cyber des Business Units et traiter le sujet au plus près des métiers.

DÉPLOIEMENT



- Ce dispositif s'appuie sur :
- le déploiement de la révision de la charte IT liée à l'usage des outils informatiques ;
 - de nombreuses actions techniques de protection de l'existant dont des processus stricts de création de compte et d'attribution de « privilèges » sur l'infrastructure IT et l'analyse régulière des comptes inactifs ;
 - la vérification de la conformité des projets en « security by design » : tout projet informatique dispose désormais - dès son lancement - d'une composante "cybersécurité" afin de prévoir les moyens de protection indispensables à son intégration sans risque dans l'informatique du Groupe ;
 - le travail sur la continuité d'activité en Business Units en cas de ransomware et la restructuration des systèmes de sauvegarde et capacités de restauration à mettre en œuvre durant l'exercice prochain.

La menace cyber étant permanente, un "Security Operation Center" a été créé, afin de suivre les tentatives de cyberattaques identifiées. Deux recrutements sont venus renforcer l'équipe pour pouvoir répondre aux incidents détectés. Par ailleurs, un exercice de crise cyber au niveau Comité de Direction Générale du Groupe a été organisé.

La cyber sécurité étant avant tout l'affaire de tous, elle a fait l'objet d'actions de sensibilisation auprès des salariés, notamment à travers des outils d'information et sensibilisation (e-learning sur les risques et bonnes pratiques) déployés en multipliant les canaux de communication et de nouveaux tests de phishing.

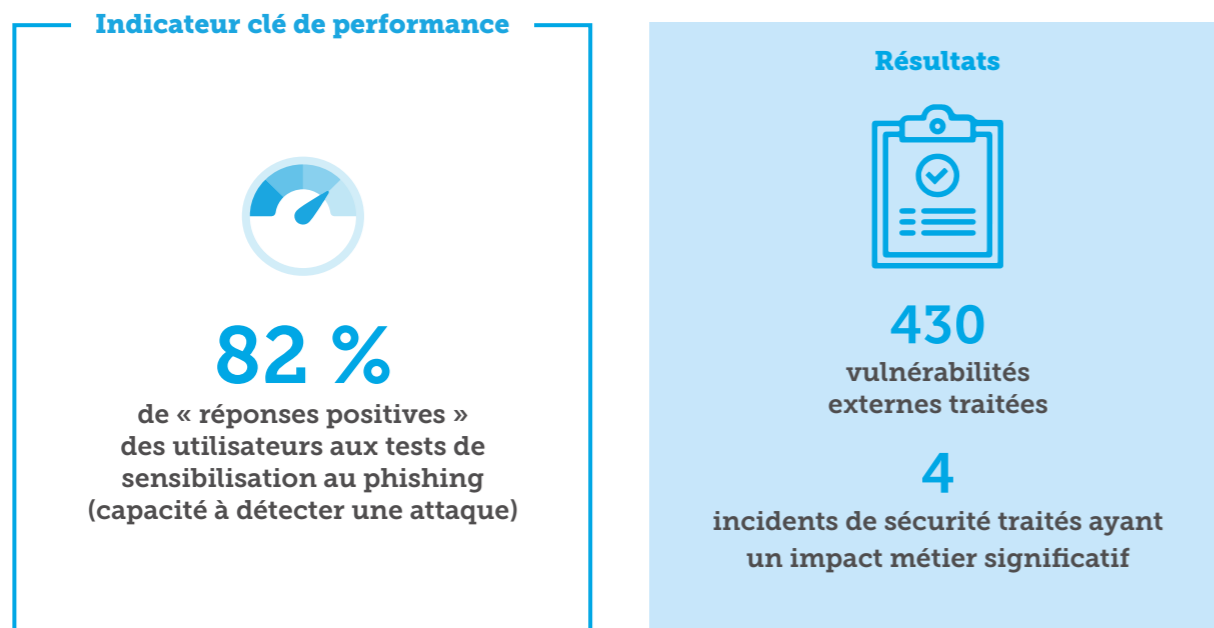


Tableau de synthèse des indicateurs clés et objectifs

Enjeu RSE	Thématiques	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Agir selon les Principes éthiques et Code de conduite de Limagrain	Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires <i>Objectif au 31.12.2021 : 75 % des salariés connectés ont validé l'e-learning</i>	Nombre de salariés formés par l'e-learning du code de conduite depuis son lancement	4 210, soit environ 70 % des salariés connectés
		Nombre de salariés non-connectés sensibilisés au code de conduite	1 227, soit environ 40 % des salariés non-connectés
	Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs	Part des fournisseurs évalués par la Coordination des achats déclarant être engagés dans une démarche RSE	80,5 %
	Protéger les données et les systèmes d'information	Part des réponses positives des utilisateurs aux tests de sensibilisation au phishing (capacité à détecter une attaque)	82 %
		Nombre de vulnérabilités externes corrigées	430
		Nombre d'incidents de sécurité traités	4

3.8 S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations



Le besoin d'adaptation aux diverses conditions pédoclimatiques, l'indispensable gestion des risques et la volonté d'entretenir une grande proximité avec les marchés expliquent le choix d'une organisation de proximité en treize Business Units et la présence de Limagrain dans 49 pays. La sélection des territoires d'implantation, tant pour la recherche que pour la production de semences, se fait en grande majorité sur la base de considérations techniques. Il s'agit de trouver les conditions agronomiques appropriées et des producteurs à fort savoir-faire, tout en permettant une répartition des risques inhérents à des productions agricoles (climat, maladies, ravageurs, etc.). C'est pourquoi Limagrain dispose de plus de 150 sites à travers le monde dont des stations de recherche implantées au cœur des territoires agricoles et répartit ses productions de semences sur tous les continents. Le Groupe contribue ainsi à l'activité des exploitations agricoles et au développement de l'emploi permanent et saisonnier et de la sous-traitance dans des territoires ruraux.



Risque extra-financier
Atteinte à la réputation ou à l'image



Enjeux lié aux risques extra-financiers

- Développement des territoires
- Soutien aux communautés et mécénat

DÉMARCHE

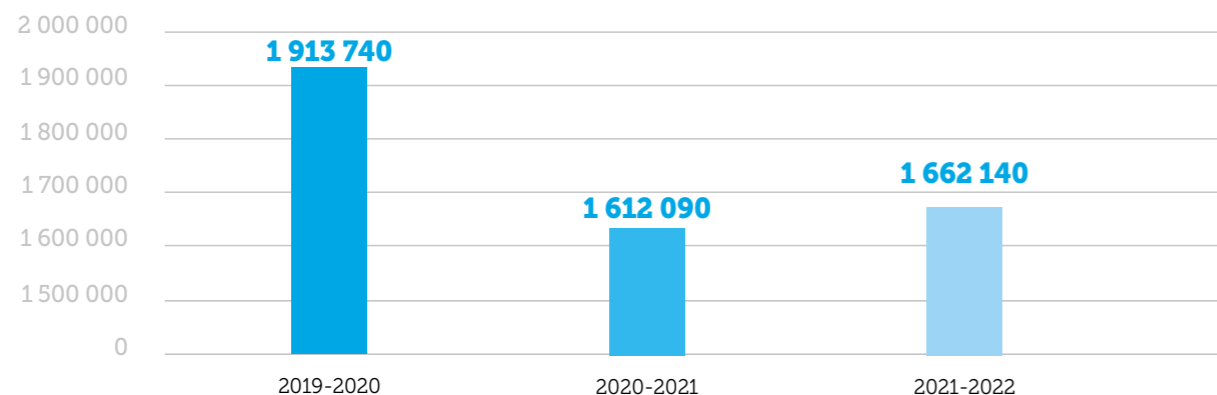
L'engagement des filiales et des sites auprès des communautés de leurs territoires d'implantation est très forte avec une prise en compte de la diversité des cultures et de leurs spécificités. S'appuyant sur cette écoute permanente, le Groupe est ainsi en mesure de contribuer au développement des territoires et de soutenir les communautés locales en matière d'emploi, d'accès à l'éducation ou aux équipements, mais aussi de contribuer au dynamisme du territoire dans les domaines agricole, économique, sportif ou environnemental.

Résultats



1 662 140 €
ont été consacrés à des actions
sociétales, dont 28,1 % en dons
et 71,9 % en soutiens financiers

Montant consacré à des actions sociétales (en euros)



1. S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain, la plaine de Limagne Val d'Allier

DÉPLOIEMENT

La plaine de Limagne Val d'Allier est le berceau de Limagrain, là où sont installées les exploitations des 1 300 associés coopérateurs. Très attaché à ce territoire et mettant en œuvre le 7^e principe coopératif (l'engagement envers la communauté), Limagrain concourt à son développement et interagit très régulièrement avec son écosystème local dans le cadre de multiples actions. Menées seules ou en partenariat avec les acteurs publics, privés ou associatifs, elles concernent divers domaines comme la recherche, l'emploi, l'industrie, l'éducation, l'environnement et le sport.

Faire le choix de l'Auvergne

Depuis sa création en 1965, Limagrain n'a cessé de démontrer son attachement à la plaine de Limagne Val d'Allier. Par le choix de certaines implantations, notamment son siège social à Saint-Beauzire, ou la construction du nouveau moulin à blé de Limagrain Ingrédients à Ennezat (voir chapitre 3.1), Limagrain marque sa volonté de contribuer à la vitalité économique et à l'attractivité de son territoire. Le Groupe dispose de nombreuses implantations en Auvergne Rhône Alpes, sur les territoires de Clermont-Ferrand, de Lyon et de Valence et y emploie 2 140 salariés permanents.

Indicateurs clés de performance



2^e

employeur privé d'Auvergne
avec 1 531 salariés permanents
en Limagne Val d'Allier

2 140

salariés permanents
en Auvergne Rhône Alpes

Contribuer à une offre qualitative régionale en matière d'enseignement supérieur

Convaincu que la formation est un enjeu pour contribuer au dynamisme d'un territoire et qu'un groupe doit pouvoir recruter localement des candidats disposant des meilleures formations, Limagrain s'engage auprès des établissements d'enseignement supérieur de la région. Membre de la Fondation Université d'Auvergne, de celle de l'École de Commerce de Clermont-Ferrand, Limagrain est aussi engagé dans la gouvernance de Hall 32, école clermontoise dédiée aux métiers de l'industrie. Destiné aux jeunes ou adultes de différents horizons, Hall 32 entend aussi assurer le transfert de savoirs technologiques à destination des PME/PMI.

Faire rayonner le territoire à travers le sport

La culture du rugby est fortement ancrée dans le territoire auvergnat et l'ASM-Clermont Auvergne en est la vitrine depuis plus d'un siècle au plus haut niveau français et européen. Fort de ce constat et du caractère identitaire d'un soutien, Limagrain a rejoint en 2009 les partenaires majeurs du club, qui a depuis gagné à deux reprises le titre de Champion de France. De plus, une des tribunes du stade Marcel Michelin, son stade emblématique, porte depuis 2016 le nom de Limagrain, preuve de son attachement au club et à ses supporters.



Limagrain s'est également engagé en 2021-2022, avec quinze autres entreprises auvergnates, dans la création de la fondation ASM Impulsion Auvergne.

L'objectif de cette fondation est d'impulser les bienfaits du sport dans toutes ses dimensions humaines et d'aider à la réalisation de projets sociétaux au bénéfice de la vitalité du territoire auvergnat. La Fondation bénéficiera d'un maillage géographique puissant, y compris dans les zones rurales, grâce à la solide implantation des entreprises membres ainsi que des savoir-faire de l'ASM Omnisports⁽¹⁾.

Cette année, les projets de lutte contre la sédentarité, d'accès à l'activité physique pour tous, notamment en milieu rural, et les initiatives en faveur des jeunes seront considérés avec une attention particulière.

Agir pour la protection de l'environnement

Depuis 6 ans, le Groupe et la Ligue pour la Protection des Oiseaux Auvergne (LPO) mènent un programme, avec l'aide bénévole d'agriculteurs et de salariés, qui a pour objectif de protéger le busard cendré, espèce considérée comme vulnérable en Auvergne et en France. Le busard cendré niche en effet au milieu des parcelles de blé et les jeunes oisillons n'ont souvent pas encore quitté le nid lors de la moisson. L'action vise donc à repérer les nids et installer, en accord avec l'agriculteur exploitant, une zone de protection. En 2021 dans le Puy-de-Dôme et l'Allier, sur les 175 jeunes busards observés à l'envol, 72 avaient fait l'objet de mesures de protection. Fort de cette expérience, le partenariat a été étendu à 3 autres espèces qui nichent également au sol : le courlis sandré, le vanneau huppé et l'œdicnème criard.

⁽¹⁾ Association Sportive Montferrandaise qui rassemble 7 000 licenciés, répartis dans 15 sections sportives et maison mère de la structure qui gère l'équipe professionnelle de rugby. L'ASM Omnisports œuvre depuis 110 ans pour la pratique d'activités physiques et sportives pour tous.

2. Soutenir les territoires de toutes nos implantations

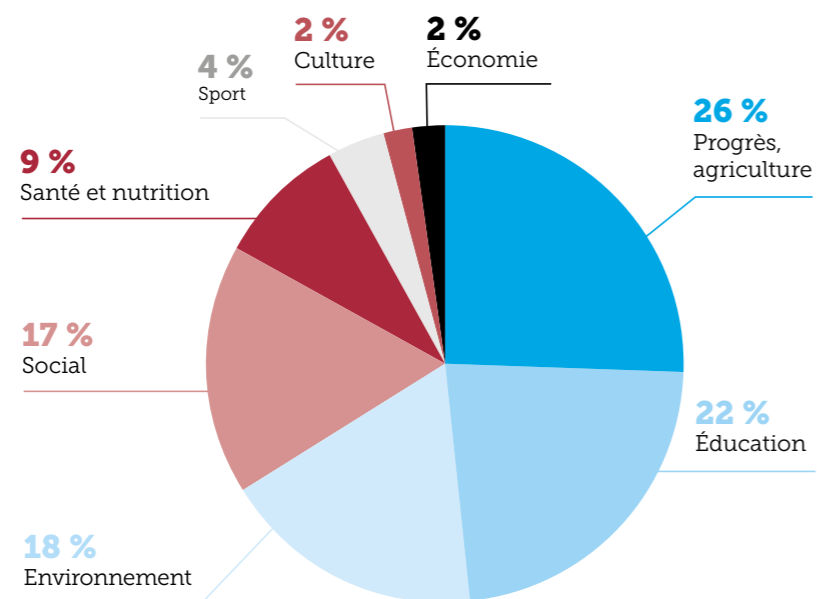
DÉPLOIEMENT

En accord avec la culture de coopération de Limagrain, chaque implantation entretient un dialogue qualitatif avec ses parties prenantes clés et développe une approche partenariale dans sa communauté. En matière de philanthropie, les sociétés du Groupe partagent certaines causes comme favoriser l'accès à des semences de qualité, développer la pédagogie autour de leur usage, contribuer à l'éducation et à l'amélioration des conditions de vie, sensibiliser aux pratiques du jardinage ou soutenir des actions en faveur de l'environnement. En matière de sponsoring, elles s'engagent financièrement auprès de structures liées à leurs communautés et actives dans l'économie, le sport, les progrès de l'agriculture, l'éducation ou la culture.

Indicateurs clés de performance



Actions de mécénat et de sponsoring en faveur des territoires de toutes les implantations (hors Limagne Val d'Allier)



L'engagement du Groupe et de ses salariés face à la guerre en Ukraine

Le 24 février 2022 débutait la guerre en Ukraine, et, avec elle, des conséquences humanitaires, sociales et économiques dramatiques. Limagrain et ses salariés se sont rapidement mobilisés pour apporter le soutien et l'assistance nécessaires aux collaborateurs et à leurs familles, touchés par ce conflit

d'envergure. Dans le cadre du plan d'accompagnement global mis en place (voir chapitre 2.5), de nombreuses actions de solidarité ont été conduites.

Ainsi, dès les premiers jours de la guerre, Limagrain a décidé de soutenir deux organisations humanitaires internationales et a invité les salariés du Groupe et les adhérents de la Coopérative à s'y associer. 53 000 euros de dons ont été versés auprès de la

Croix-Rouge et du Haut Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés dont 13 000 euros par les salariés et 40 000 euros par le Groupe. La Business Unit Limagrain Europe a complété ce dispositif en ouvrant un fonds de solidarité destiné à financer, sur le long terme, les actions de soutien aux salariés ukrainiens de la Business Unit et à leurs familles qui ont dû se relocaliser. Ce fonds a permis de collecter un peu plus de 20 000 euros, provenant à parts égales de la Business Unit et de ses salariés.

D'autres filiales telles que Hazera ou Jacquet Brossard ont respectivement ouvert un fonds de solidarité destiné à soutenir la population ukrainienne et les réfugiés en Pologne et proposé aux salariés volontaires d'aider la Fondation de France au travers de son dispositif existant de l'arrondi sur salaire. En complément de ces dons financiers, plusieurs Business Units, souvent à l'initiative des salariés, ont organisé des collectes de produits de première nécessité (vêtements, produits alimentaires et divers) et leur expédition. De plus, Limagrain s'est associé à l'interprofession dans une action de dons de semences potagères destinées à l'Ukraine.

continu en particulier en matière d'éducation et d'amélioration des infrastructures. Parmi ces axes, figure également la sensibilisation des riverains de ses sites d'implantation à l'importance d'une mobilisation pour le respect des Droits Humains. Ainsi à la veille de la Journée mondiale contre le travail des enfants, HM.CLAUSE India a pris l'initiative d'organiser un événement collaboratif sur le site de production de Ranebennur, sous la bannière d'ECHO (Enabling Child and Human Rights with Seed Organizations), organisation lancée en 2018 par des semenciers et dont HM.CLAUSE est membre actif. Des programmes tels que des jeux de rue, des spectacles de théâtre et des rallyes ont été organisés pour sensibiliser les riverains à l'éradication du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement en semences.

Également organisée sous la bannière d'ECHO, l'équipe de HM.CLAUSE a participé à une course de 5 km commémorant la Journée mondiale contre le travail des enfants 2022 à Hyderabad.

HM.CLAUSE sensibilise les riverains de certaines de ses régions de production en Inde à la lutte contre le travail des enfants

HM.CLAUSE met en œuvre depuis 2012 en Inde un programme RSE spécifique afin de lutter contre le travail des enfants dans la production de semences sous-traitée (voir chapitre 3.7 – partie 2). La société a multiplié les actions dans une démarche de progrès

Vilmorin-Mikado soutient « Plantons pour l'avenir »

Acteur incontournable des semences d'arbres avec plus de 250 espèces et trois siècles d'expérience en production et sélection de semences, Vilmorin-Mikado participe au fonds de dotation « Plantons pour l'avenir » dont l'objectif est de soutenir des projets de reboisement en France dans le cadre d'une gestion durable. En 3 ans, 45 000 arbres ont été plantés.

Tableau de synthèse des indicateurs clés

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2021-2022
S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations	Montant consacré à des actions sociétales	1 662 140 € (dont 28,1 % en dons et 71,9 % en soutiens financiers)
	Nombre de salariés permanents	1 531 en Limagne Val d'Allier 2 140 en Auvergne Rhône Alpes (2 ^e employeur privé d'Auvergne)
	Nombre de sites industriels, administratifs et stations de recherche (avec personnel permanent)	Plus de 150
	Nombre de saisonniers	5 997 saisonniers soit 1 310 équivalents temps plein

3.9 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence



Risque extra-financier
Atteinte à la réputation ou à l'image



Enjeu lié aux risques extra-financiers
Relation avec les parties prenantes et participation au débat public

DÉMARCHE

Le dialogue avec les parties prenantes est une composante fondamentale de la démarche RSE de Limagrain. En matière de risque, les évolutions de la science et de l'agriculture sont aujourd'hui l'objet de débats passionnés, amplifiés par les réseaux sociaux et les crises sanitaires, géopolitiques et énergétiques. La remise en cause par de nombreuses organisations des progrès réalisés ces dernières décennies touche tous les domaines dans ces disciplines.

La semence, au croisement entre science et agriculture, mais aussi entre alimentation et nature,

fait l'objet de multiples débats et de contestations virulentes, voire violentes. C'est particulièrement vrai dans les pays développés, en France notamment, pays d'origine de Limagrain, que les contestations du progrès sont les plus vives. Elles touchent une multitude de sujets (propriété intellectuelle, qualité des produits, biodiversité, techniques de sélection, etc.), prennent des formes très diverses et pourraient avoir des effets négatifs sur les ventes, les résultats, l'image, l'attractivité et les perspectives de développement de Limagrain.

Indicateurs clés de performance



Près de

400

salariés impliqués dans les organisations représentatives des activités du Groupe sur tous les continents

Entre

200 000 et 300 000 €

de budget consacré aux "Affaires Institutionnelles" (déclaration HATVP)⁽¹⁾

⁽¹⁾ En France, depuis 2019, la loi impose de déclarer à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) les dépenses engagées en matière de relations avec les organes de décision à l'échelle nationale (Présidence de la République et gouvernement, Assemblée Nationale et Sénat).

DÉPLOIEMENT

Afin de limiter le développement et la portée de critiques et attaques contre le Groupe, ainsi que leurs impacts, Limagrain a mis en place un dispositif visant à prévenir ce risque et pouvoir réagir en cas de crise médiatique.

Rencontres au Salon international de l'agriculture

À titre d'illustration, Limagrain organise traditionnellement à l'occasion du Salon international de l'agriculture à Paris, un petit-déjeuner en présence de la gouvernance du Groupe, d'agriculteurs adhérents et de représentants de nos activités. Cette année, plus de 40 partenaires institutionnels sont venus échanger avec Sébastien VIDAL, Président de la Coopérative et du Groupe, Sébastien CHAUFFAUT, Directeur Général et nos représentants sur la ruralité et sur les grands sujets d'actualité : la situation en Ukraine et ses impacts, la fin des négociations commerciales et la mise en œuvre de la loi Egalim 2.



La Direction Communication et Relations Institutionnelles axe le dispositif autour de plusieurs actions :

- L'implication de Limagrain dans les organisations professionnelles semencières aussi bien au niveau national – avec SEMAE, l'interprofession des semences et plants, et l'Union Française des Semenciers (UFS), qu'europpéen – via Euroseeds, ou international – au travers de l'International Seed Federation (ISF). À ce titre le Groupe participe activement aux débats portant sur l'agriculture et plus spécifiquement sur son métier de semencier : propriété intellectuelle, accès aux ressources génétiques, utilisation des biotechnologies végétales dans le domaine de la recherche scientifique notamment.
- Le renforcement des relations notamment avec les pouvoirs publics européens, nationaux, régionaux et territoriaux, afin de présenter le Groupe, ses activités et ses installations, ses enjeux et ses risques. Cette action préventive permet de gagner en compréhension et en proximité en temps de crise, dans les situations où l'intervention des pouvoirs publics et collectivités territoriales est nécessaire.
- Le développement d'une communication régulière avec des médias ciblés et des internautes pour faciliter la compréhension du Groupe et engager un dialogue de qualité.

- La sensibilisation et la formation des Dirigeants, communicants et porte-parole du Groupe. Deux guides de communication de crise sont mis à leur disposition et des formations spécifiques au média-training sont planifiées à titre préventif pour préparer certains sujets plus sensibles et, lors de situations de crise, pour préparer des prises de parole.
- La diffusion d'une procédure presse, destinée aux filiales de Limagrain, permettant de suivre et d'encadrer les prises de parole auprès des médias, dont le respect a fait l'objet d'un audit interne en 2020-2021.
- L'organisation d'une cellule de communication de crise au niveau Groupe en charge de recommander la stratégie de communication et de déployer le plan de communication dans les meilleurs délais en temps de crise.
- La réalisation régulière d'exercices de gestion de crise dont un réalisé cette année avec le Comité de Direction Groupe.
- Une veille presse et web spécifique, flexible et multilingue (médias sociaux, sites Internet, blogs, presse, etc.), axée sur l'anticipation et l'identification des risques d'image, complète le dispositif et permet de suivre les indicateurs de retombées médiatiques concernant Limagrain et ses marques.

De plus, pour accompagner les collaborateurs de Limagrain, premiers vecteurs de l'image du Groupe, et les guider dans leurs actions et comportements dans un souci d'intégrité et d'éthique, des outils sont mis à disposition, au premier rang desquels figurent les « Principes éthiques et le Code de conduite ». De nombreuses initiatives ont également été engagées par les Business Units. La plupart d'entre elles ont développé un dialogue constructif avec les parties prenantes de leur territoire d'implantation.

Tableau de synthèse des indicateurs clés

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2021-2022
Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence	Nombre de salariés impliqués dans les organisations représentatives des activités du Groupe	Près de 400
	Budget consacré aux "Affaires Institutionnelles" (déclaration HATVP) ⁽¹⁾	Entre 200 000 et 300 000 €

⁽¹⁾ En France, depuis 2019, la loi impose de déclarer à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) les dépenses engagées en matière de relations avec les organes de décision à l'échelle nationale (Présidence de la République et gouvernement, Assemblée Nationale et Sénat).



**4.
LIMAGRAIN
EN CHIFFRES**

4.1 Les données sociales de Limagrain

Historique des effectifs permanents par activité

	Limagrain Coop	Semences de Grandes Cultures	Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie-Pâtisserie	Holdings	Total
2019-2020	404	2 491	4 032	243	338	1 191	331	9 030
2020-2021	394	2 722	3 849	229	347	1 282	345	9 168
2021-2022	379	2 745	3 974	229	349	1 300	359	9 335
% 2021-2022	4,1	29,4	42,6	2,5	3,7	13,9	3,8	100

Répartition des effectifs permanents et stagiaires 2021-2022 par métier et zone géographique

	Recherche & Développement	Marketing & Commerce	Logistique & Production	Fonctions supports et General Management
Salariés en %	22,4	23,2	36,7	17,7
Stagiaires en %	45,2	17,5	24,1	13,2

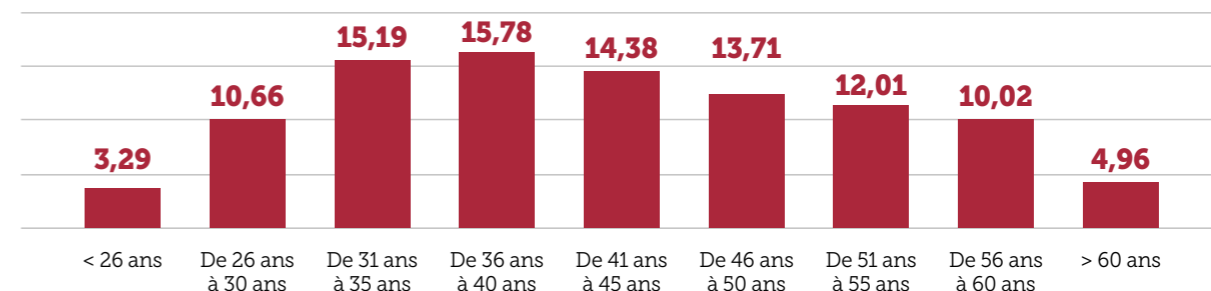
	Europe (dont France)	Amériques	Moyen-Orient & Afrique	Asie & Pacifique
Salariés en %	63,7	12,6	8,5	15,2
Stagiaires en %	56,2	21,6	17,3	4,9

Répartition des salariés permanents par sexe et statut

	Hommes	Femmes	Managers ⁽¹⁾	Non-managers ⁽¹⁾
% Effectif global	61,2	38,8	35,4	64,6
% Dirigeants	71,4	28,6		
% Cadres de Direction	74,7	25,3		

⁽¹⁾ Selon la définition retenue par Limagrain, un manager est un encadrant ou un expert d'un niveau d'études supérieur à 5 ans ou équivalent acquis par expérience.

Pyramide des âges (en %)



Recrutements et départs

Recrutements	Titularisations	% Titularisations	
1 105	343	31 %	
Recrutements hors titularisations	Managers	Jeunes de - 26 ans	Sans expérience professionnelle
762	30,5 %	14 %	3,4 %

Départs	Retraite	Démissions	Licenciements	Autres
1 104	9,7 %	50,4 %	15,4 %	24,5 %

La sécurité au travail

	TF1 ⁽¹⁾	TF2 ⁽²⁾	TG ⁽³⁾
2019-2020	6,85	11,01	0,28
2020-2021	6,77	9,80	0,21
2021-2022	7,94	10,48	0,24

Légende du tableau

⁽¹⁾ Le TF1 est le taux de fréquence des accidents avec arrêt, soit le nombre d'accidents avec arrêt de travail reporté par million d'heures travaillées.

⁽²⁾ Le TF2, calculé sur 12 mois glissants, représente le taux de fréquence des accidents des salariés avec et sans arrêt, soit le nombre total des accidents reporté par million d'heures travaillées.

⁽³⁾ Le TG est le taux de gravité, soit le nombre de jours d'arrêt de travail reporté suite à un accident de travail pour mille heures travaillées.

La formation

Nombre d'heures de formation	Part des salariés permanents formés	Budget formation	% du budget formation / masse salariale	
170 035 h	67,6 %	3 583 930 €	0,83 %	
Expertise métier	Langues étrangères	Santé/sécurité	Management	Autre
20 %	22,8 %	28,8 %	12,3 %	16,1 %

4.2 Les impacts environnementaux de Limagrain

Historique des agrégats environnementaux

	Eau		Énergie		Gaz à effet de serre	Déchets
	m ³ (millier)	m ³ /1 000 € CA	GWh	kWh/1 000 € CA	tCO ₂ e	t
2019-2020	2 968 ⁽¹⁾	1,55	503,8	264	92 094	41 909
Retraité 2019-2020	2 884	1,51	514,5	269	92 898	35 708
2020-2021	3 012	1,52	526,6	265	98 660	48 273
2021-2022	3 064	1,46	578	274	105 144	47 722

⁽¹⁾ Données modifiées pour tenir compte du retrait de l'eau de pluie collectée de la consommation.

Répartition par activité

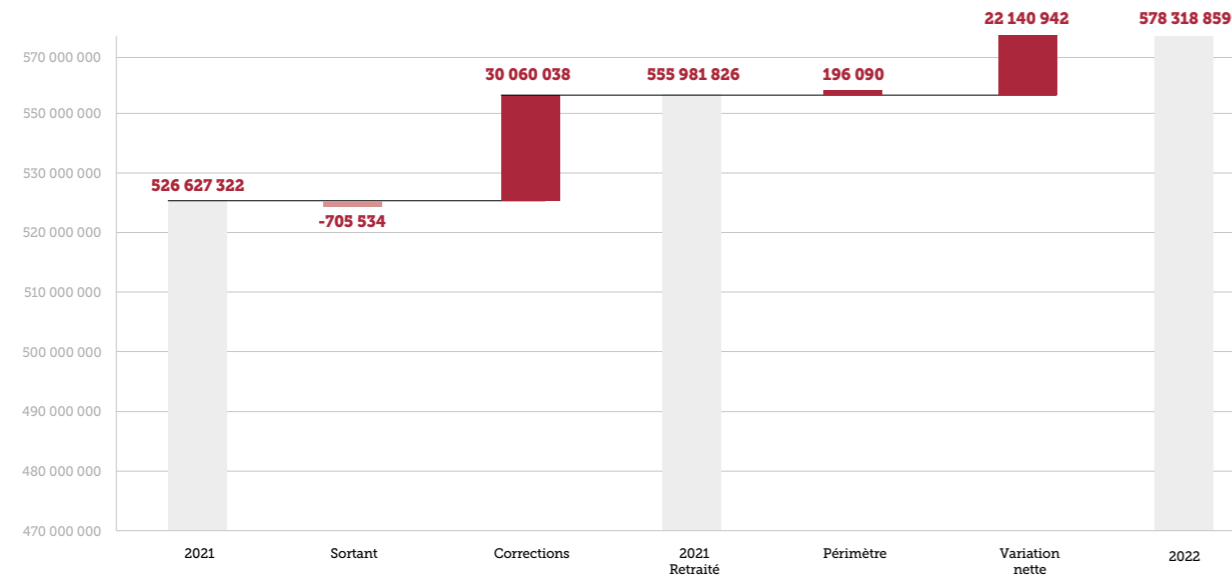
	Limagrain Coop	Semences de Grandes Cultures	Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie-Pâtisserie	Holdings
Énergie	13,2	22,2	24,2	0,7	18,3	21,3	0,1
Eau	0,7	33,5	58,4	0,1	3,1	4,3	0
Déchets	13	41	30,5	0,5	3,4	11,6	0

Énergie et gaz à effet de serre

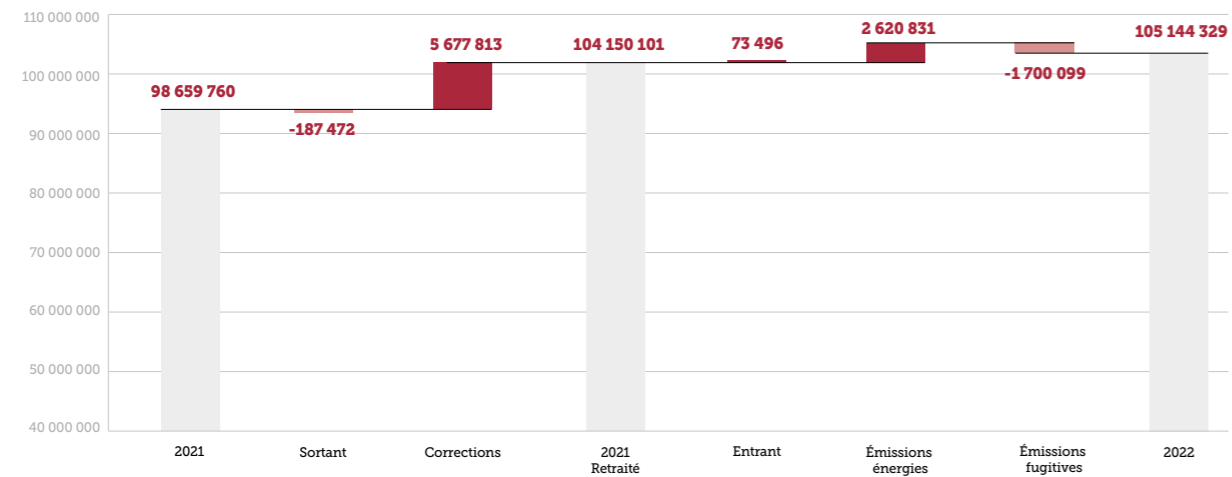
Source	Consommation (kWh) 2021-2022	%	Émissions de gaz à effet de serre (kgCO ₂ e) 2021-2022	%	% avec fluides frigorigènes
Electricité-location based ⁽¹⁾	193 277 202	33,4	34 540 935	34 %	33 %
Electricité-market based	8 800 000	1,5	0	0 %	0 %
Gaz de ville	199 865 677	34,6	34 481 609	34 %	33 %
Diesel pour les sources mobiles	56 255 156	9,7	14 300 229	14 %	14 %
Énergies renouvelables	45 072 681	7,8	0	0 %	0 %
Essence mobile	20 622 500	3,6	5 221 662	5 %	5 %
Autres consommations de gaz	33 590 474	5,8	7 641 714	8 %	7 %
Autres consommations de pétrole	14 530 110	2,5	3 771 457	3 %	3 %
Autres	6 305 059	1,1	1 623 815	2 %	2 %
TOTAL Énergie	578 318 859	100	101 581 421	100 %	97 %
Émissions fugitives	N/A		3 562 908		3 %
Total Scope 1			69 925 317		67 %
Total Scope 2			35 219 012		33 %
TOTAL SCOPES 1 et 2 AVEC ÉMISSIONS FUGITIVES			105 144 329		100 %

⁽¹⁾ Les émissions des Scopes 1 et 2 de Limagrain sont calculées selon la méthodologie publiée par le GHG Protocol (« The Scope 2 Guidance ») et suivies selon l'indicateur de CO₂ location-based. Pour l'approvisionnement en électricité d'origine éolienne via un PPA qui a débuté au 1^{er} janvier 2022, les émissions sont calculées en market-based. Les émissions des Scopes 1 et 2 comprennent les émissions liées aux fuites de gaz réfrigérants.

Retraitement de la consommation énergétique (kWh)



Retraitement des émissions de gaz à effet de serre (kgCO₂e)



■ Hausse ■ Baisse ■ Total

Légende des graphes de retraitement :

Correction : impact lié à la modification de quelques valeurs de l'exercice précédent qui se sont avérées erronées au regard des chiffres vérifiés de l'exercice.

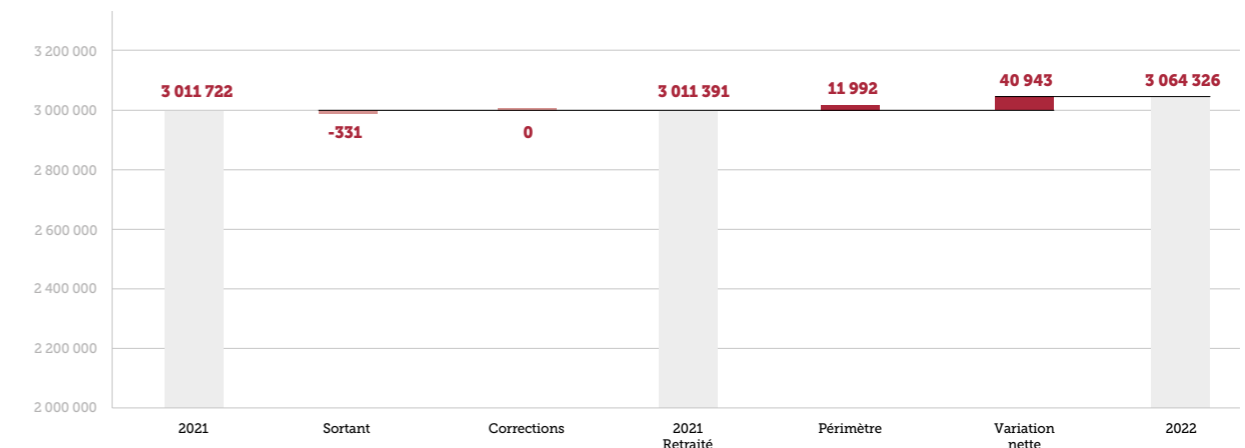
Facteurs : impact lié au changement de facteurs d'émissions en matière de calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES).

Périmètre : impact des sociétés entrant dans le périmètre Limagrain au cours de l'exercice 2021-2022.

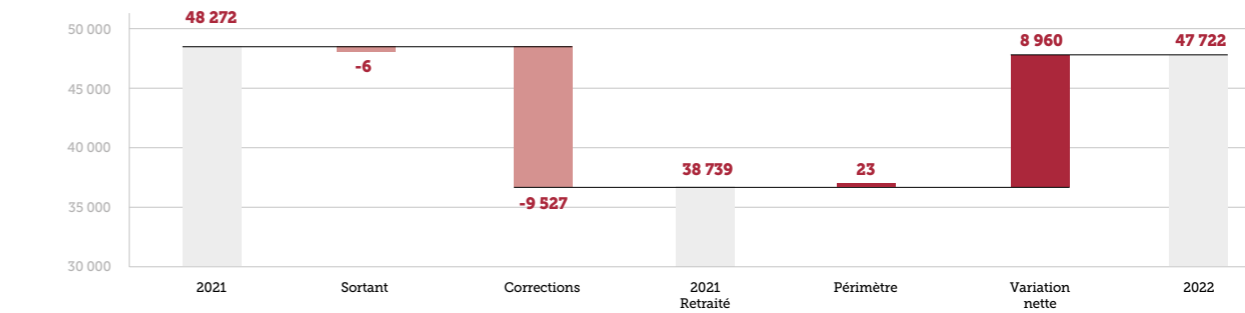
Sortant : impact du retrait des données de l'exercice précédent pour les sociétés sortant du périmètre Limagrain au cours de l'exercice.

Variation nette : évolution à données comparables.

Retraitement de la consommation d'eau (m³)



Retraitement de la production de déchets (t)



■ Hausse ■ Baisse ■ Total

Répartition de la consommation d'eau selon l'origine

Origine	Forage	Surface	Eau de ville	Total	Pluie ⁽¹⁾
Consommation en m ³	1 686 342	782 581	595 403	3 064 326	80 154
%	55	25,6	19,4	100	

⁽¹⁾ Eau de pluie : correspond à l'eau de pluie récupérée par des installations mises en œuvre sur certains sites.

Déchets (volume/nature)

Type de déchet	Organique	Non-dangereux	Dangereux	Aqueux dangereux	Total
Tonnage	31 645	10 089	1 525	4 463	47 722
%	66,3 %	21,1 %	3,2 %	9,4 %	100 %

Gestion des déchets

Type de traitement	Valorisation énergétique	Valorisation matière	Enfouissement	Total
Tonnage	9 250	27 500	10 972	47 722
%	19,4 %	57,6 %	23 %	100 %

4.3 Les impacts sociétaux de Limagrain

Dépenses en matière d'Affaires Institutionnelles

	Tranche de dépenses déclarée à la HATVP ⁽²⁾
2019-2020	Entre 100 000 et 200 000 €
2020-2021	Entre 200 000 et 300 000 €
2021-2022	Entre 200 000 et 300 000 €

Dépenses en matière d'engagement sociétal

	Engagement sociétal (en million €)	Part du CA (%)
2019-2020	1,914	1,04
2020-2021	1,612	0,81
2021-2022	1,662	0,79

⁽²⁾ En France, depuis 2019, la loi impose de déclarer à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) les dépenses engagées en matière de relations avec les organes de décision à l'échelle nationale (Présidence de la République et gouvernement, Assemblée Nationale et Sénat).



5.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La démarche de reporting social, sociétal et environnemental de Limagrain se base sur :

- les dispositions réglementaires liées à l'article R. 225-105-1 du Code de Commerce français ;
- les principes et recommandations de la norme ISO 26000 qui ont permis au Groupe de définir ses enjeux prioritaires en termes de responsabilité sociétale d'entreprise afin de répondre à la fois à des objectifs économiques, environnementaux,

sociaux/sociétaux et aux attentes des parties prenantes ;

- les lignes directrices pour le reporting Développement durable du référentiel G4 de la Global Reporting Initiative ;
- les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU.

La période de reporting est fondée sur une année fiscale (du 1^{er} juillet au 30 juin).

5.1 Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités de Limagrain. Pour l'exercice 2021-2022, le taux de couverture du reporting s'établit comme suit :

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2021-2022 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2021-2022 des sociétés disposant d'un site industriel ⁽¹⁾
Reporting social	100	100
Reporting sociétal et environnemental	99	100

Cependant, l'absence de suivi de la part de certaines filiales oblige Limagrain à calculer certaines données environnementales sur un périmètre réduit, comme suit :

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2021-2022 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2021-2022 des sociétés disposant d'un site industriel
Reporting « Énergies »	98,8	100
Reporting « Eau »	92,2	99,3
Reporting « Déchets »	75,9	81,1

Pour chaque indicateur communiqué sur un périmètre restreint, ce dernier est précisé en regard de la donnée communiquée. Sur les périmètres susvisés, les règles de consolidation extra-financière sont les mêmes que les règles de consolidation financière.

Variations de périmètre

Afin de pouvoir calculer les variations des données entre chaque année, des calculs ont été effectués pour mesurer l'effet périmètre.

(1) La liste des sociétés concernées est disponible sur demande auprès du service RSE Groupe.

5.2 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

- d'une procédure rédigée et comprenant entre autres un rétroplanning, la définition du périmètre, une description de l'outil de reporting et des procédures de contrôle et de validation. Cette procédure est mise à disposition dans l'outil de gestion documentaire du Groupe ;
- d'un outil de reporting (plateforme Web) incluant des tests de cohérence lors de la saisie et des aides à la saisie (définitions) directement sous les questions ;
- de deux glossaires (données sociales et environnementales) ;
- d'une aide pour les informations liées aux déchets ;
- des facteurs de conversion pour l'énergie ;
- et d'un flyer et d'un guide utilisateurs disponibles sur l'espace Teams dédié à la collecte de données et dans l'outil de reporting.

5.3 Pertinence et choix des indicateurs

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites du fait :

- de la variation des définitions entre la France et les autres pays ;
- des particularités des lois sociales de certains pays ;
- des changements de définitions pouvant affecter leur comparabilité ;
- de la variation du périmètre d'activité d'une année sur l'autre ;
- de la difficulté de récupérer de l'information en cas de sous-traitance et/ou de société en participation avec des partenaires extérieurs ;
- des modalités de collecte et de saisie de ces informations.

Par ailleurs, certains indicateurs ont fait l'objet d'un calcul spécifique.

Le turnover a ainsi été calculé selon la formule : $(\text{Nombre d'embauches de salariés permanents} + \text{Nombre de départs de salariés permanents (CDI)}) / 2 / \text{Effectif total salariés permanents}$.

Le taux de maintien des seniors a été calculé selon la formule : $\text{Nombre de départs de salariés permanents (CDI) (toutes causes hors retraite) ayant 57 ans et plus} / \text{Nombre de salariés permanents (CDI) ayant 57 ans et plus au 30 juin de l'exercice}$.

L'absentéisme a été calculé selon la formule : $\text{Nombre de jours d'absentéisme} / (200 \times \text{Effectif total})$.

Les heures travaillées prises en compte dans les calculs des TF et TG sont majoritairement les heures effectives de travail, mais pour assurer l'exhaustivité du périmètre sont tolérées également le nombre d'heures payées et le nombre d'heures légales de travail.

5.4 Consolidation et contrôle interne

Chaque site, chaque société et chaque Business Unit sont responsables des données qu'elles fournissent, tout comme l'est la Direction en charge de la consolidation de l'indicateur publié.

L'organisation du reporting extra-financier repose sur :

- la Direction RSE Groupe qui coordonne les Business Units, consolide toutes les données extra-financières et s'assure de la cohérence des données sociétales et environnementales ;
- la Direction Ressources Humaines Groupe qui s'assure de la cohérence des données sociales ;
- un réseau de « coordinateurs Business Units » qui gère le reporting des sociétés filiales et de leurs sites et valide leurs données ;
- des « interlocuteurs société », désignés par les coordinateurs Business Units, qui valident les données des sites, transmettent les données de leur société et fournissent les pièces justificatives ;
- des « interlocuteurs site », désignés par les coordinateurs Business Units, qui transmettent les données de leur site et fournissent les pièces justificatives.

Le contrôle et la consolidation de ces données sont réalisés en deux phases :

- Première phase : chaque entité (Limagrain et ses filiales) consolide les données de son périmètre. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués. Les données consolidées et contrôlées au niveau entité sont ensuite mises à la disposition de la Direction RSE Groupe qui transfère les données sociales à la Direction des Ressources Humaines Groupe.
- Deuxième phase : la Direction des Ressources Humaines Groupe et la Direction RSE Groupe consolident les données sur l'intégralité du périmètre et veillent à leur cohérence.

Contrôles externes

Pour l'exercice 2021-2022, les procédures de reporting des indicateurs extra-financiers ont fait l'objet d'une vérification externe par Grant Thornton. Les audits ont été menés sur la base d'une sélection d'indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux sur huit sociétés au sein de huit Business Units représentatives des activités du Groupe, afin de valider la qualité et la crédibilité globale du système de reporting. L'évolution des pratiques en matière de déplacement induite par la crise Covid 19 de ces dernières années, voire certaines restrictions encore en vigueur, a limité le nombre d'audits réalisés sur site, au profit d'audits réalisés à distance. Parmi les sociétés auditées listées ci-dessous, celles ayant fait l'objet d'un déplacement des auditeurs sur place sont identifiées par un * :

- HM.CLAUSE France (France, Semences Potagères),
- Limagrain Chile (Chili, Semences de Grandes Cultures),
- Limagrain India* (Inde, Semences de Grandes Cultures),
- Limagrain United-Kingdom (Royaume-Uni, Semences de Grandes Cultures),
- Vilmorin Jardin* (France, Produits de jardin),
- Vilmorin Mikado Japan* (Japon, Semences Potagères),
- Savane Brossard (France, Boulangerie-Pâtisserie)
- Société Coopérative Agricole Limagrain* (France, Coopérative)

La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées dans une attestation spécifique (voir chapitre 6). Le glossaire des indicateurs est disponible sur demande.



6.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Limagrain
Exercice clos le 30 juin 2022

Aux Adhérents,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société coopérative agricole Limagrain, accrédité par le COFRAC (accréditation Cofrac Inspection n° 3-1080, portée disponible sur le site 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 de performance extra financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 30 juin 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions 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 de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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 (ou disponible(s) sur le site internet ou sur demande auprès de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans 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 et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- de préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- de mettre en place le contrôle interne qu'elle 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 les procédures de la société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Responsabilité de l'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 historiques (constatées ou extrapolées) 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.

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 des dites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre juillet et octobre 2022, sur une durée totale d'intervention d'environ douze 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 dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, et achats.

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. Dans ce contexte ou à ce titre :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- 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 présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et que cette dernière 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 les 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 ;
- 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,
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾ ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- 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 importants⁽²⁾, 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, 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 contributrices⁽³⁾ et couvrent entre 13 % et 23 % 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.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Neuilly-sur-Seine, le 31 octobre 2022

L'Organisme Tiers Indépendant

Grant Thornton

Membre français de Grant Thornton International

Arnaud Dekeister, Associé
Bertille Crichton, Associée

⁽¹⁾ **Informations qualitatives** relatives aux parties suivantes : « Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre » ; « Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens » ; « Attirer et retenir tous les talents » ; « Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive » ; « Favoriser la diversité et l'inclusion » ; « Protéger les données et les systèmes d'information » ; « S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations ».

⁽²⁾ **Informations quantitatives sociales** : effectifs permanents, évolution et répartitions ; nombre de départs et nombre d'entrées par type de motif ; nombre d'heures de formation ; nombre de personnes formées ; taux de fréquence des accidents avec arrêt ; taux de gravité des accidents ; taux d'absentéisme.

Informations quantitatives environnementales : consommations d'énergies et répartition par activité ; émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) ; consommation d'eau par source et répartition par activité ; quantité de déchets générés et répartition par activité et type de valorisation ; volumes d'eaux usées dangereuses et non dangereuses.

⁽³⁾ Limagrain United Kingdom ; Limagrain India ; HM Clause France ; Vilmorin Jardin ; Vilmorin Mikado Japan ; Limagrain Chile ; Savane Brossard ; Société Coopérative Agricole Limagrain.



SIÈGE SOCIAL :

Biopôle Clermont-Limagne
14 rue Henri Mondor
63360 Saint-Beauzire
France

ADRESSE POSTALE :

CS 20 001 - 63360 Gerzat
France
Tél. +33 (0)4 73 63 40 00
Fax. +33 (0)4 73 63 40 44



www.limagrain.com

