

Rapport de responsabilité sociétale 2024

Déclaration de performance
extra-financière

Sommaire

1. Limagrain, un groupe semencier et agroalimentaire international	4
1.1 Profil	4
1.2 Modèle de gouvernance coopérative	5
1.3 Organisation et métiers.....	6
1.4 Modèle de création de valeur	7
2. Contribuer au progrès de l'alimentation pour un futur durable	8
2.1 Des enjeux ESG pleinement intégrés dans la stratégie.....	8
2.2 La gestion de notre performance ESG	9
2.3 La contribution de Limagrain aux Objectifs de Développement Durable (ODD)	10
2.4 Les risques extra-financiers et les enjeux ESG de Limagrain.....	13
2.5 Les impacts des crises majeures	14
2.5.1 Le conflit russo-ukrainien	14
2.5.2 Les attaques terroristes contre Israël	15
2.5.3 La gestion de la ressource en eau.....	15
3. Enjeux de gouvernance	16
3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs.....	16
3.1.1 Sécuriser l'accès à l'eau.....	16
3.1.2 Cultiver sur mesure	17
3.1.3 Rechercher une meilleure valorisation	17
3.1.4 Proposer aux adhérents de nouvelles activités ou sources de revenus.....	18
3.2 Agir selon les Principes Éthiques et Code de Conduite de Limagrain	19
3.2.1 Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires.....	19
3.2.2 Déploiement anti-corruption	20
3.2.3 Respecter les Droits Humains et les Droits de l'enfant	20
3.2.4 Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs.....	22
3.2.5 Protéger les données et les systèmes d'information.....	23
3.3 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence	25
4. Enjeux environnementaux	28
4.1.Préserver et enrichir la biodiversité végétale.....	28
4.1.1. Actions de préservation de la biodiversité	29
4.1.2. Actions d'enrichissement de la biodiversité	29
4.2.Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain	31
4.2.1. Empreinte carbone et énergie	32
4.2.2. Consommation d'eau et qualité des effluents	36
4.2.3. Economie circulaire et déchets.....	37

4.2.4. Biodiversité	38
5. Enjeux sociaux.....	39
5.1. Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel	39
5.1.1. Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens	39
5.1.2. Assurer un dialogue social de qualité	44
5.1.3. Attirer et retenir tous les talents	44
5.1.4. Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive.....	45
5.1.5. Développer et fidéliser les talents.....	47
5.1.6. Favoriser la diversité et l'inclusion	50
5.2. Promouvoir une culture commune	54
6. Enjeux sociétaux	56
6.1. Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes pour concourir à la performance durable de toutes les agricultures	56
6.1.1. Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain.....	56
6.1.2. Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité	58
6.2. S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations	61
6.2.1. S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain	62
6.2.2. Soutenir les territoires de toutes nos implantations	63
7. Limagrain en chiffres.....	64
7.1. Les données sociales de Limagrain	64
7.2. Les impacts environnementaux de Limagrain	66
7.3. Les impacts sociétaux de Limagrain	68
8. Note méthodologique	69
8.1. Périmètre	69
8.2. Procédures méthodologiques	69
8.3. Pertinence et choix des indicateurs.....	70
8.4. Consolidation et contrôle interne.....	70
8.5. Contrôles externes.....	71
9. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant.....	72

1. Limagrain, un groupe semencier et agroalimentaire international

1.1 Profil

Avec pour maison-mère une coopérative agricole française installée dans la plaine de Limagne-Val d'Allier, au cœur de l'Auvergne, Limagrain est un groupe semencier et agroalimentaire fort de plus de 9 500 collaborateurs et présent dans 53 pays.

Expert historique de l'amélioration des plantes, Limagrain sélectionne, produit et commercialise des semences de grandes cultures et des semences potagères à haute valeur ajoutée. Afin de valoriser les productions des 1 300 agriculteurs adhérents de la Coopérative, le Groupe déploie également, en France et à l'international, des filières agroalimentaires uniques.

Dans un contexte d'accélération des défis climatiques, environnementaux et démographiques, Limagrain contribue, à travers ses différents métiers, à répondre aux enjeux agricoles et alimentaires mondiaux.

Indicateurs clés 2023-2024

4^e semencier mondial

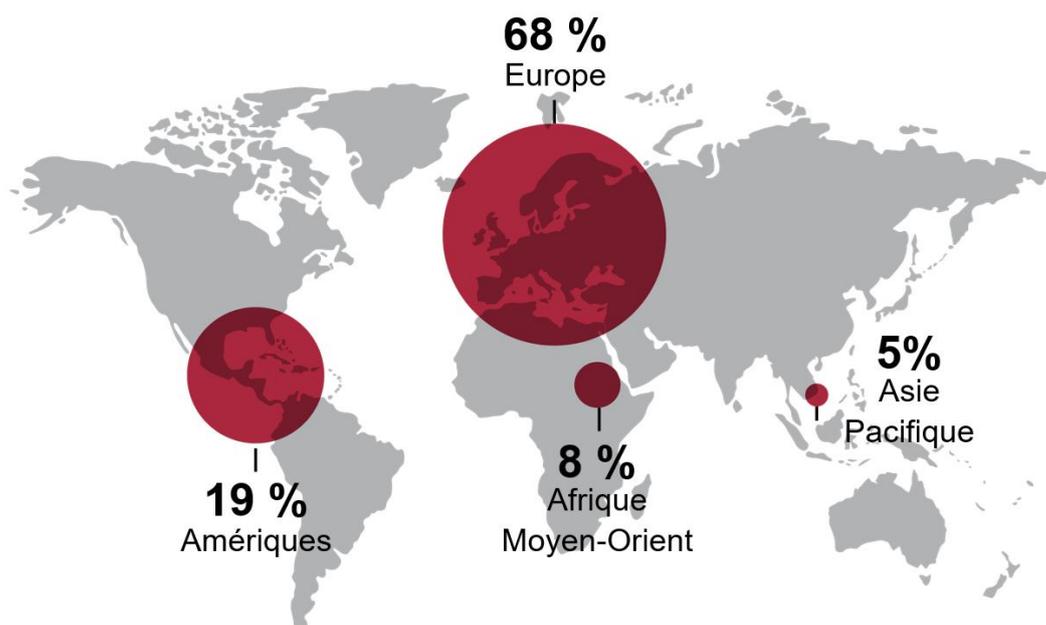
2 522 millions d'euros de chiffre d'affaires consolidé

83 millions d'euros de résultat net

9 688 collaborateurs permanents

Des ventes dans près de **150** pays

Répartition du chiffre d'affaires 2023-2024 par zone géographique
(en % - revenu des activités ordinaires)



1.2 Modèle de gouvernance coopérative

Avec pour maison-mère une coopérative agricole, Limagrain possède un modèle de gouvernance unique parmi les leaders mondiaux de la semence. Ses 1 300 agriculteurs adhérents détiennent le capital de la Coopérative et sont garants de sa stabilité. Le Conseil d'Administration, dont les membres, élus par les adhérents, sont des agriculteurs impliqués et experts, assure la gouvernance de la Coopérative et du Groupe.

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 Business Lines 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". Une Administratrice, issue de leur rang, siège au Conseil d'Administration.



Sébastien CHAUFFAUT

Directeur Général

Sébastien VIDAL

Président

Chez Limagrain, le système de décision comporte trois instances de gouvernance :

- **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, il élit le Président et désigne, sur proposition du Président, le Directeur Général, et les Présidents des métiers du Groupe.
>> Sur l'exercice, le Conseil d'Administration s'est réuni à 22 reprises, abordant alternativement des sujets relatifs à la Coopérative ainsi que des questions locales, nationales et internationales.
- **Le Bureau** propose la stratégie. Il est composé de six agriculteurs élus, membres du Conseil d'Administration, et de trois dirigeants salariés (le Directeur Général, un Directeur Général Adjoint et le Directeur de la Coopérative).
>> Il s'est réuni 21 fois durant l'exercice.

Le taux de participation des Administrateurs au Conseil est de 98,14 % et au Bureau de 99,19 %.

- **Le Comité de Direction** met en œuvre les choix stratégiques. Il est composé du Directeur Général et des deux Directeurs Généraux Adjointes, des Directeurs Métiers et des fonctions transverses du Groupe.
>> Il s'est réuni 14 fois au cours de l'exercice et suit désormais le rythme d'un par mois

1.3 Organisation et métiers

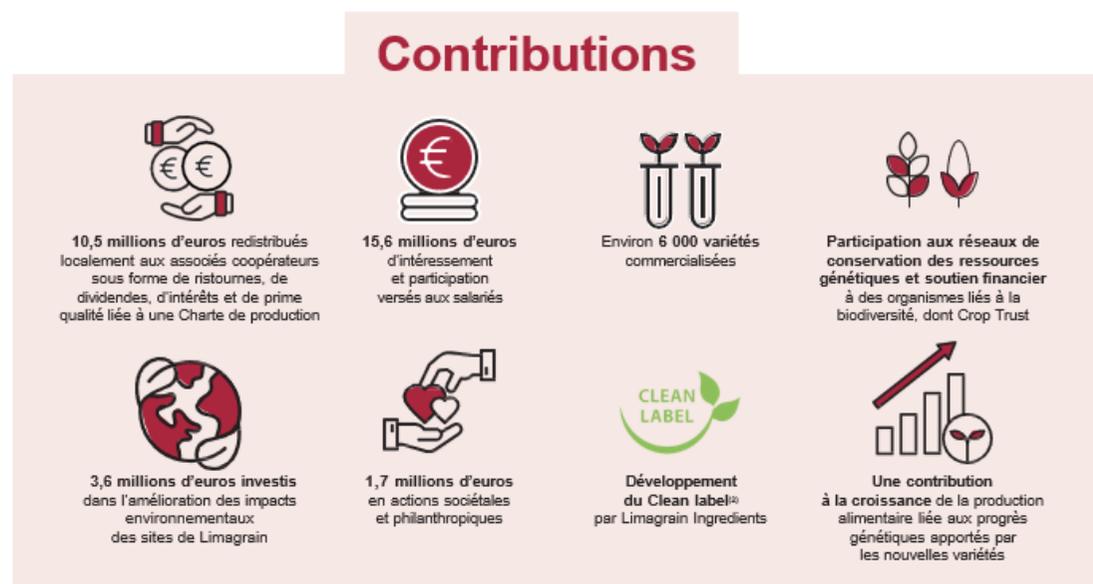
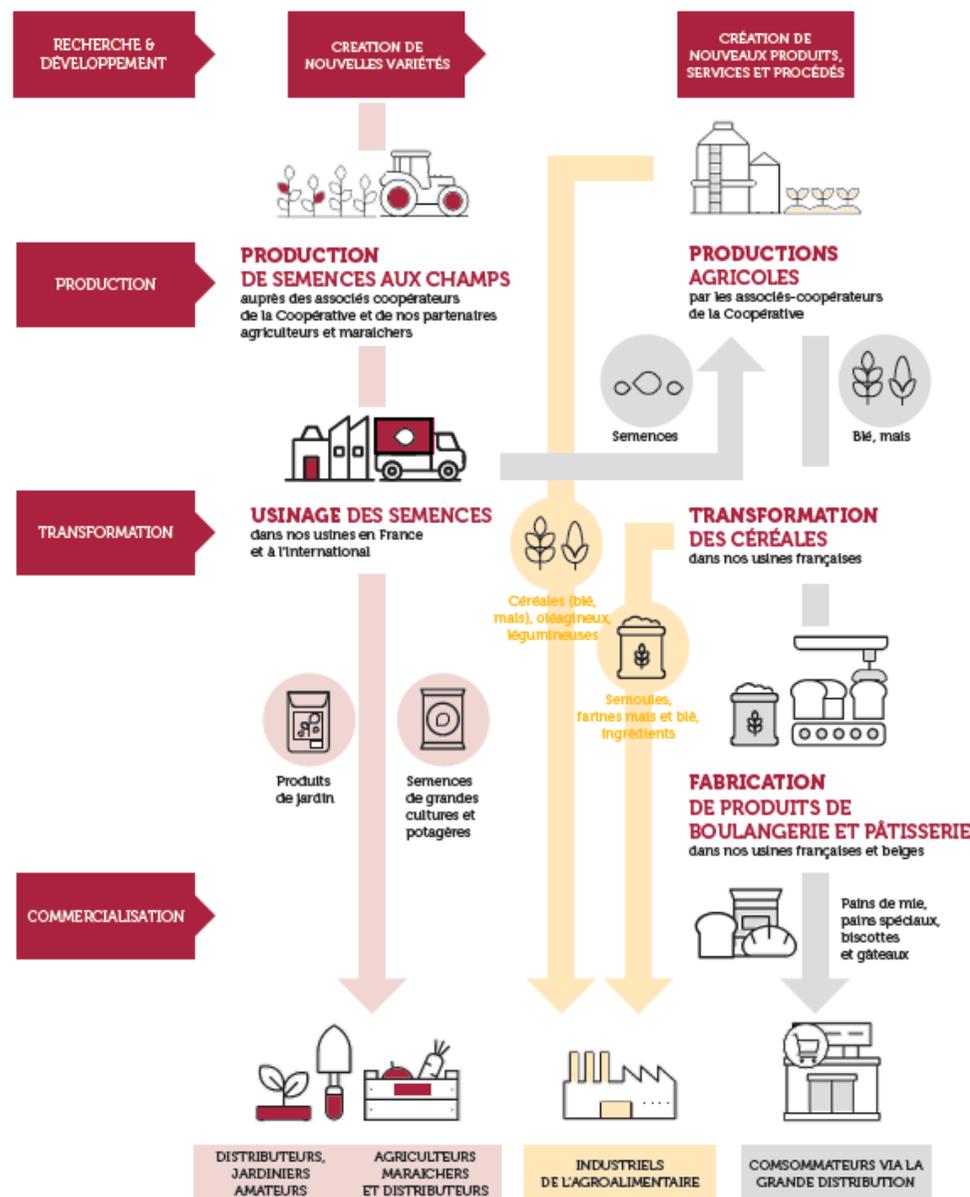
Semencier multi-espèces, Limagrain concentre son expertise sur la création de nouvelles variétés de semences performantes et entend permettre aux agriculteurs et aux maraîchers de produire plus et de produire mieux, quels que soient leur mode de production et/ou leur système de cultures, leurs problématiques et leur territoire. Grâce à son organisation de proximité avec ses différents marchés, Limagrain est en mesure de répondre aux attentes de ses clients directs et indirects, d'être plus efficace et plus agile et d'accroître la position globale, à travers des marques commerciales fortes et reconnues.

Par ailleurs, Limagrain crée, sur son territoire d'origine, la plaine de 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.



1.4 Modèle de création de valeur

En tant que groupe semencier et agroalimentaire, Limagrain a développé un modèle unique de création de valeur qui le positionne au cœur des enjeux agricoles et alimentaires mondiaux : hausse de la population mondiale, impacts du changement climatique, conflits géopolitiques, gestion durable des ressources naturelles et protection de l'environnement, prix élevés des denrées alimentaires, urbanisation croissante, etc.



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

⁽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.

2. Contribuer au progrès de l'alimentation pour un futur durable

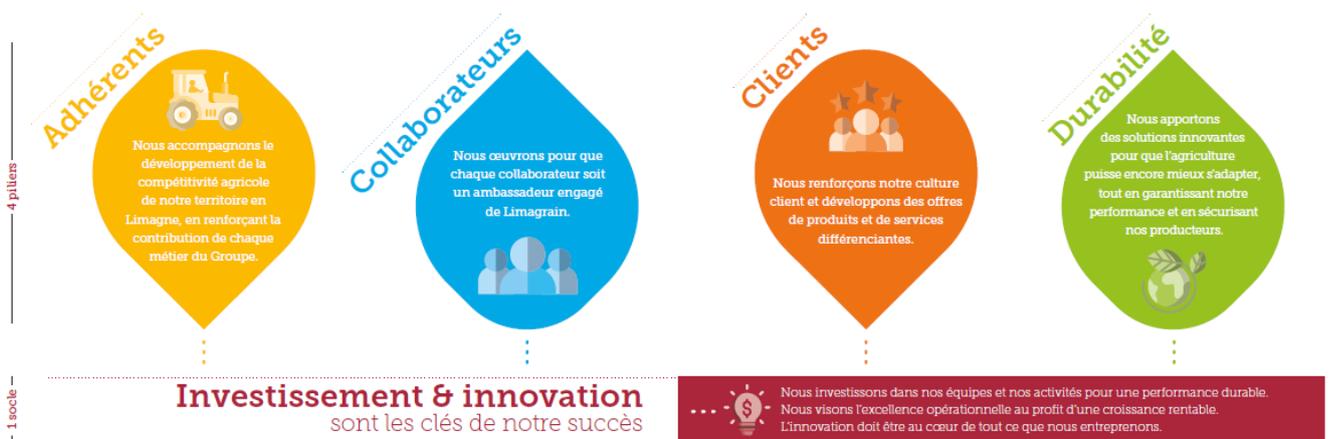
2.1 Des enjeux ESG pleinement intégrés dans la stratégie

En décembre 2023, Limagrain a lancé Ambition 2030, sa feuille de route stratégique pour les sept prochaines années. Commune à l'ensemble du Groupe, elle vise à investir au bénéfice d'une croissance rentable pour devenir l'acteur mondial du végétal préféré des salariés, des agriculteurs et des clients.

Cette vision partagée est animée par les quatre valeurs de Limagrain - l'audace, la coopération, le progrès et la persévérance - et soutenue par une raison d'être plus représentative du Groupe, de sa culture et de la diversité ses métiers :

Porté par la vision d'agriculteurs, Limagrain révèle avec passion le meilleur du végétal pour contribuer au progrès de l'alimentation et bâtir un futur durable.

Ambition 2030 s'articule autour de quatre piliers, reposant sur un socle fondamental pour Limagrain : l'investissement et l'innovation.



Les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance intégrés par Limagrain sont désormais inscrits au cœur d'Ambition 2030 et de la raison d'être du Groupe, pour accompagner l'entreprise dans sa transformation et l'amener à être reconnue comme une entreprise performante, durable et responsable. Les actions mises en place – telles que la politique environnementale Groupe, la trajectoire carbone, le programme Diversité et Inclusion, l'orientation des investissements et programmes de recherche - permettront de répondre aux besoins et attentes des différentes parties prenantes du Groupe : adhérents, collaborateurs, clients, investisseurs, etc.

Engagement vis-à-vis du Global Compact

Depuis 2013, Limagrain est engagé auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Le Groupe 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.

2.2 La gestion de notre performance ESG

Les enjeux ESG étant pleinement intégrés au sein de la stratégie d'entreprise, Ambition 2030, le Comité de Direction Groupe pilote, suit et définit les objectifs relatifs à la performance ESG du Groupe.

Les Directions Corporate concernées déclinent les objectifs en feuille de route, en collaboration avec les réseaux d'experts présents au sein de chaque métier du Groupe.

Les experts sont, quant à eux, en charge de déployer et mettre œuvre cette feuille de route.

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



Par son origine de 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. En voici la synthèse

ODD	Cibles	Chapitres
 <p>2 Zéro faim</p>	<p>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</p>	<p>6.1.1 ; 6.1.2</p>
	<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</p>	<p>3.1 ; 4.1 ; 6.1.1</p>
	<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</p>	<p>4.1 ; 4.1.1 ; 4.1.2</p>

	<p>5 Egalité entre les sexes</p>	<p>5.1 Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles</p> <p>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</p>	<p>5.1.6</p> <p>3.2.1 ; 5.1.6</p>
	<p>8 Travail décent et croissance économique</p>	<p>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.</p> <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.</p>	<p>3.2.1 ; 3.2.4</p> <p>3.2.3 ; 3.2.4 ; 5.1.1</p>
	<p>10 Inégalités réduites</p>	<p>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</p>	<p>5.1.2 ; 5.1.4 ; 5.1.6</p>
	<p>12 Consommation et production responsables</p>	<p>12.2 D'ici 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.</p> <p>12.3 D'ici 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.</p> <p>12.5 D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>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</p>	<p>4.2</p> <p>4.2.3</p> <p>4.2.3</p> <p>3.2.1 ; 3.2.2 ; 3.2.3 ; 3.2.4 ; 4.2</p>

	<p>13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.</p>	<p>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</p>	<p>4.1 ; 4.1.1 ; 4.1.2 ; 6.1.1</p>
	<p>15 Vie terrestre</p>	<p>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</p> <p>15.a Mobiliser des ressources financières de toutes provenances et les augmenter nettement pour préserver la biodiversité et les écosystèmes et les exploiter durablement</p>	<p>3.3 ; 4.1</p> <p>4.1</p>
	<p>16 Paix, justice et institutions efficaces</p>	<p>16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes</p> <p>16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable</p>	<p>3.2.1 ; 3.2.2 ; 3.2.4</p> <p>3.2.1 ; 4.1 ; 5.1.6</p>

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

Issus de l'analyse de matérialité, les enjeux ESG ont été sélectionnés au regard de leur importance pour le Groupe et pour ses parties prenantes externes.

Parmi ces enjeux (présentés dans le Chapitre 3), 12 risques extra-financiers ont été identifiés, en concertation avec les Directions Gestion des Risques et Assurances, Ressources Humaines et RSE & Performance Durable du Groupe. Ces risques extra-financiers correspondent aux risques majeurs de la cartographie des risques de Limagrain.

Thématiques ESG	Enjeux ESG	Risques extra-financiers identifiés et associés	Référence chapitre
Gouvernance	Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs	Perte ou diminution des surfaces de production	3 / 3.1 Performance durable des exploitations
	Agir selon les principes éthiques et Code de conduite de Limagrain	Non-conformité ou standards de conformité inadéquats Cybersécurité	3 / 3.2.1 Ethique des affaires, 3.2.2 Anti-corruption, 3.2.3 Droits Humains et Droits de l'enfant, 3.2.4 Politique Achats responsables 3 / 3.2.5 Protection des données et des systèmes d'information
	Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence	Atteinte à la réputation ou à l'image	3 / 3.3 Relations avec les parties prenantes et participation au débat public
Environnement	Préserver et enrichir la biodiversité végétale	Non-respect des principes de propriété intellectuelle	4 / 4.1 Préservation et enrichissement de la biodiversité cultivée
	Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain	Pollution et non-conformité environnementales au sein des sites Non-respect des engagements de trajectoire carbone	4 / 4.2.1 Empreinte carbone et énergie, 4.2.2 Eau et effluents, 4.2.3 Déchets, 4.2.4 Biodiversité 4 / 4.2 Impact environnemental, 4.2.1 Empreinte carbone et énergie

Thématiques ESG	Enjeux ESG	Risques extra-financiers identifiés et associés	Référence chapitre
Social	Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel	Atteinte à la sûreté des personnes et des biens / Atteinte à la santé-sécurité des collaborateurs / Atteinte à la sécurité des biens Difficulté de recrutement et fuite des talents	5 / 5.1.1 Sécurité et sûreté des personnes et des biens 5 / 5.1.3 et 5.1.5 Attractivité et gestion des talents, 5.1.4 Politique de rémunération, 5.1.6 Diversité et inclusion
	Promouvoir une culture commune	Difficulté de recrutement et fuite des talents	5 / 5.2 Motivation et engagement des salariés
Sociétal	Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes	Non-conformité qualité produits, dont sécurité alimentaire	6 / 6.1.1 Création variétale, 6.1.2 Qualité nutritionnelle et sécurité des produits
	S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations	Atteinte à la réputation ou à l'image	6 / 6.2.1 et 6.2.2 Développement des territoires, 6.2.2 Soutien aux communautés et mécénat

2.5 Les impacts des crises majeures

2.5.1 Le conflit russo-ukrainien

Limagrain est présent en Ukraine et en Russie au travers de : Limagrain Field Seeds (Territoire Europe. Semences de Grandes Cultures), Vilmorin-Mikado et Hazera (Semences Potagères). Ces entités exercent des fonctions de recherche, de distribution/stockage et de commerce et hébergent des sites administratifs. Elles n'ont pas de site de production en propre. Au global, le chiffre d'affaires réalisé dans la zone Ukraine-Russie représente 7,7 % du chiffre d'affaires total du Groupe.

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

- **Risques liés à la sûreté des personnes et des biens** : Limagrain a assuré la sécurité et l'intégrité du personnel sur place dès le début du conflit. 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 logistique et financière aux familles.
- **Risques liés à la cybersécurité** : Dès le commencement du conflit, des mesures de cybersécurité ont été déployées pour atténuer le risque de cyberattaques et assurer la continuité d'activité.
- **Risque d'atteinte à la réputation et à l'image du Groupe** : les sanctions internationales ne visant jamais les semences (production alimentaire), Limagrain a fait le choix de maintenir ses activités en Russie, pays ayant un rôle essentiel dans la production agricole mondiale. Le Groupe a néanmoins suspendu son projet de construction d'une usine de semences en Russie.
- **Risques opérationnels** : Limagrain, dans le cadre de la poursuite de ses activités en Russie, doit prendre en compte des impacts durables tels que les évolutions réglementaires, les coûts logistiques et les difficultés d'approvisionnement.

Limagrain s'assure du respect des sanctions adoptées par l'Union Européenne à l'encontre de la Russie et contrôle leur respect par ses deux filiales russes.

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

2.5.2 Les attaques terroristes contre Israël

Samedi 7 octobre 2023, l'État d'Israël a été la cible d'intenses attaques terroristes, principalement concentrées dans sa partie sud, aux abords de la bande de Gaza.

Limagrain est présent en Israël via sa filiale Hazera (Semences Potagères) et dispose de deux sites - l'un à Sderot et l'autre à Berurim – tous deux situés à proximité immédiate de la bande de Gaza.

Au moment des attaques, Limagrain comptait 394 salariés permanents, répartis sur ces deux sites. Malheureusement, un salarié est décédé peu de temps après le début du conflit dans l'attaque de sa maison. D'autres collaborateurs ont dû faire face à des situations très difficiles, notamment la perte de leurs proches ou la nécessité de quitter leur domicile.

Limagrain, en étroite relation avec la Direction d'Hazera, a réagi immédiatement en mettant en place une assistance pour venir en aide à l'ensemble des salariés. La sécurité de ces derniers étant la priorité de Limagrain, les deux sites ont été temporairement fermés jusqu'à ce que la situation s'éclaircisse et que la sécurité de tous puisse être assurée.

La vigilance accrue de la situation et la sécurité permanente sur la zone ont permis la réouverture des deux sites. Grâce à la résilience et à l'engagement de l'ensemble des salariés, les activités d'Hazera en Israël ont rapidement pu reprendre et n'ont pas subi d'impact majeur.

Par ailleurs, des restrictions temporaires de déplacement ont été instaurées, plaçant, à ce jour, Israël comme destination interdite pour les déplacements professionnels.

Face à l'évolution incertaine des événements, Limagrain maintient sa posture de vigilance et continue de surveiller la situation de près.

2.5.3 La gestion de la ressource en eau

L'accès à l'eau est un enjeu majeur pour le développement de Limagrain, de l'agriculture et des territoires. Avec le changement climatique et l'intensification des phénomènes météorologiques extrêmes (sécheresses importantes, inondations), la gestion de cette ressource devient de façon accrue stratégique et prioritaire, pour que les agriculteurs puissent continuer à produire des cultures de qualité en bonne quantité.

Pour répondre à ce défi, Limagrain s'engage pour une meilleure efficacité de l'eau à travers la création de nouvelles variétés de semences plus tolérantes à la sécheresse, des pratiques agronomiques plus adaptées, et des outils industriels plus économes en eau.

Par ailleurs, la gestion de la ressource en eau est devenue un sujet de société, qui fait de plus en plus débat, générant parfois des situations de crise.

Ces crises peuvent avoir un impact sur la réputation et l'image de l'entreprise, ainsi que sur la sécurité des personnes et des biens. Pour ces raisons, Limagrain a déployé un dispositif de gestion de crise afin d'anticiper ces risques lors d'éventuelles actions à son encontre.

3. Enjeux de gouvernance

3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs



Risque extra-financier identifié et associé

Perte ou diminution des surfaces de production

Démarche

Depuis 1965, Limagrain concourt à la vitalité et à la performance durable des exploitations agricoles de la Limagne-Val d'Allier. Au-delà de défendre la rémunération de ses adhérents, sa vocation est renforcée par des enjeux actuels majeurs : gestion de la ressource en eau, réduction de l'empreinte carbone, préservation de la biodiversité et renouvellement des générations d'agriculteurs.

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'entreprenariat familial agricole 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 d'ingrédients ou de pains. 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.

En complément de ses filières historiques (maïs et blé), Limagrain s'est diversifié dans la production viticole, avec Desprat Saint-Verny, et développe de nouvelles filières, apportant ainsi aux agriculteurs des valorisations additionnelles et des compléments de revenus, au service d'une agriculture familiale, locale et diversifiée.

Déploiement

Afin d'assurer une performance durable des exploitations, Limagrain travaille diverses dimensions en lien avec les conditions de production, la valorisation ou la diversification des activités. Mais aussi et avant tout, l'eau, qui, comme la graine, est un rouage essentiel de la production alimentaire.

3.1.1 Sécuriser l'accès à l'eau

Pour assurer le fonctionnement et la pérennité des exploitations agricoles de ses adhérents, Limagrain prône une approche multi-usage - et concertée avec l'ensemble des parties prenantes - de l'eau. La Coopérative apporte son soutien à la mise en place de solutions adaptées à la situation de chaque territoire, à la fois en termes d'économies (réduction des prélèvements pour les activités humaines), d'accroissement (réalisation de forage, organisation d'un stockage durable) et de réutilisation de la ressource en eau (réutilisation des eaux usées traitées).

NOUVELLE ACTION 2024

La Coopérative offre un accompagnement personnalisé à ses adhérents pour optimiser la gestion de l'eau sur leurs exploitations. Elle peut ainsi les orienter vers des solutions adaptées à leurs parcelles, comme :

- l'utilisation d'outils d'aide à la décision : sonde tensiométrique, sonde capacitive, station météo, etc.
- la mise en place de matériels plus efficaces : par exemple, le remplacement de canons d'irrigation par un pivot peut permettre une économie d'eau allant de 10 % à 25 % (source : IRSTEA).

3.1.2 Cultiver sur mesure

- Tester les systèmes de culture

Les agriculteurs adhérents de la Coopérative font face depuis plusieurs années aux effets du changement climatique, qui se traduisent notamment par de fortes précipitations sur des périodes de courte durée et des épisodes de sécheresse de plus en plus fréquents. Ils doivent par ailleurs intégrer des exigences réglementaires additionnelles en matière d'utilisation des intrants agricoles. Le dispositif « Matrice de systèmes de cultures » mis en place par la Coopérative Limagrain a pour objectif 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 agro-alimentaires – tout en s'adaptant aux aléas climatiques et en intégrant les exigences réglementaires.

Le site choisi pour cette expérimentation inédite est le Domaine de Mons, situé sur la commune d'Aubiat (Puy-de-Dôme). Composée de plusieurs dizaines de parcelles d'essais, la plateforme permet d'expérimenter des systèmes de cultures alternatifs et innovants intégrant de multiples paramètres : travail du sol, rotation, couvert végétal, espèce, assolement, irrigation, fertilisation, protection des cultures, stockage carbone, etc. Ainsi, à l'issue de plusieurs cycles annuels d'expérimentations, les résultats permettront de bénéficier d'un conseil technique ciblé pour déployer les systèmes de cultures les plus performants, adaptés au territoire. Limagrain bénéficie de l'apport d'expertise du CIRAD (Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement durable des régions tropicales et méditerranéennes) pour concevoir ce dispositif, déployé depuis 2022. D'une durée de 12 ans, ce projet est un exemple concret du soutien apporté par la Coopérative Limagrain à ses adhérents.

- Améliorer les pratiques agricoles par le partage digital des itinéraires culturaux

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. Connaître les pratiques culturales individuelles, évaluer leurs impacts sur les productions et tester des itinéraires « alternatifs », afin d'identifier les meilleures options locales, font aussi partie des objectifs de numérisation de la Coopérative. En participant, chacun des 650 agriculteurs qui met à disposition son expérience annuelle *via* des outils numériques, contribue à enrichir la connaissance collective et fait bénéficier à la communauté de conseils plus précis, notamment en matière de placement des productions.

3.1.3 Rechercher une meilleure valorisation

Limagrain développe son offre d'accompagnement agronomique et a lancé, en 2021, en impliquant tous les acteurs de la filière blé, une charte de production appelée "Charte Limagne". Celle-ci vise l'amélioration de la fertilité des sols, la préservation de la biodiversité, la diminution des résidus de pesticides normés et le stockage carbone. L'analyse des résultats de la campagne réalisée au cours de l'exercice (semis 2022) montre que 60 % des hectares de blé contractualisés ont fait l'objet d'un suivi « Charte Limagne » et qu'en appliquant ses recommandations et respectant ses critères, une valorisation globale supplémentaire significative a pu être dégagée pour les producteurs concernés.

3.1.4 Proposer aux adhérents de nouvelles activités ou sources de revenus

Limagrain Coop s'est fixé pour objectif d'apporter aux associés coopérateurs des opportunités d'activité qui permettent de pérenniser les exploitations, via :

- Le développement de nouvelles filières, telles que la cameline, le foin de luzerne ou les légumes. Pour permettre à plus d'agriculteurs de s'impliquer, d'autres productions sont testées comme le blé dur, l'ail, la pomme de terre ou la betterave rouge. Dans ce contexte, Limagrain s'implique dans les outils industriels nécessaires à la valorisation des cultures faites par les adhérents.
- L'apport d'activités nouvelles dégageant un revenu complémentaire à l'adhérent. Limagrain sécurise alors la proposition d'activité faite à l'agriculteur et intervient comme coordinateur. C'est déjà le cas pour la production d'insectes au travers de la société INVERS ou celle de jeunes pousses via l'entreprise VIF, deux sociétés dans lesquelles Limagrain a pris une participation au capital.

Indicateurs clés de performance

48 500 hectares de cultures contractualisés (dont 23 600 hectares en blé) dans la plaine de Limagne Val d'Allier (France) auprès de ses associés coopérateurs

650 exploitations partagent avec la Coopérative leurs données de suivi des cultures grâce à des outils informatiques.

Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs	Hectares de cultures contractualisés	48 500
	Nombre d'exploitations utilisant un outil informatique de suivi des cultures	650
	Redistribution du résultat (montant des ristournes, dividendes, intérêts aux parts sociales et primes "Charte Limagne" versés)	10,5 millions d'euros

3.2 Agir selon les Principes Éthiques et Code de Conduite de Limagrain



Adhérents



Collaborateurs



Clients



Durabilité



Risques extra-financiers identifiés et associés

- Non-conformité ou standards de conformité inadéquats
- Cyberattaque

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, concernent en particulier la lutte contre la corruption, les Droits Humains, les normes internationales du travail, de santé/sécurité et de respect de l'environnement.

3.2.1 Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires

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.

Au cours de l'exercice, le sujet de « l'Éthique » a rejoint la Direction Juridique & Conformité, afin de créer un département « Conformité, Éthique et Contentieux » qui intègre également le sujet des « Données personnelles ».

L'éthique des affaires se déploie par 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 et constitue un document opposable pour toutes les entités du Groupe dans le monde.

773 salariés ont validé leur participation au e-learning éthique au cours de l'exercice 2023-2024.

Indicateur clé de performance

5 117 salariés connectés formés par l'e-learning du Code de conduite au 30 juin 2024, soit 55 % des salariés connectés

3.2.2 Déploiement anti-corruption

Le projet, dénommé « BE&AB » pour Business Ethics & Anti-Bribery (Éthique des affaires et anti-corruption), 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 conduit par la Direction Juridique & Conformité et plus particulièrement son Département « Conformité, Éthique et Contentieux » avec pour sponsor la Directrice Adjointe du 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 entité. La Direction « Risques & Audit Interne » est aussi contributrice pour certains points, comme la cartographie des risques.

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

- d'une cartographie spécifique des risques de corruption et de trafic d'influence. Point de départ indispensable, elle est mise à jour régulièrement, à l'instar du process de cartographie des risques de Limagrain ;
- des Principes Ethiques et Code de Conduite, traduits en 17 langues¹ 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. Le e-learning a été intégré en fin d'exercice à iHris Learning, la bibliothèque interne de e-learning de Limagrain. Cela va permettre une meilleure gestion du suivi de sa validation par tous les salariés. Pour ceux non-connectés, certaines filiales ont déployé des actions de sensibilisation ;
- de l'évaluation des tiers et des contrôles comptables mis en œuvre en routine dans tout le Groupe. 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 des tiers externes via son site internet. Largement communiqué via le e-learning, il a reçu au cours de l'exercice 4 alertes, toutes en lien avec des sujets RH. Leurs origines géographiques diversifiées montrent que sa connaissance est bien installée dans tout le Groupe. L'évolution technique du e-learning devrait permettre de redynamiser le dispositif.

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 Lines 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.

3.2.3 Respecter les Droits Humains et les 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 du Groupe 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

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

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 des pratiques en matière de travail dans certaines zones géographiques et pour certaines activités liées à la production de semences. Toutes les entités 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 Business Lines Semences de Grandes Cultures que Semences Potagères, les sociétés locales collaborent et 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.

Limagrain India a poursuivi le projet débuté l'exercice dernier sous la bannière du programme ECHO, qui vise à garantir une rémunération minimum pour les travaux de castration dans les parcelles de production de semences de maïs. Ce programme est suivi et évalué par le Forum ECHO, qui mène des audits sur les sites de production Limagrain.

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* ». Après avoir fixé à 16 ans l'âge minimum pour travailler, alors que la législation définissait le seuil à 14 ans, HM.CLAUSE India a ajouté, au cours de l'exercice, le travail des adolescents dans son programme CLAP et a fixé à 18 ans l'âge minimum pour travailler, ainsi que l'ont fixé de nouveaux amendements aux lois locales et règlements. La société l'interdit à ses producteurs et sous-traitants *via* des clauses contractuelles et a aussi défini des sanctions contractuelles 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 localement ou Arisa « *Advocating Rights in South Asia* ».

A noter, qu'en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, HM.CLAUSE India dispose d'un dispositif interne de recueil et de traitement des alertes en ce domaine : POSH (pour *Prevention of Sexual Harassment*). Le dispositif est géré par le "*Internal Complaint Committee*" (ICC) ou Comité Interne des Plaintes. Des formations ont été dispensées à tous les salariés, même non-connectés, visant à sensibiliser chacun(e) sur ce sujet et les réponses qu'apporte HM.CLAUSE India.

Enfin, plus globalement, le déploiement de la Charte Diversité & Inclusion (D&I) du Groupe à travers le monde (voir partie 5.1.6) contribue au déploiement des actions en la matière.

3.2.4 Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs

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 entités structurées 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 du Groupe, qui gère plus de 9 % des dépenses d'achats du Groupe, fait régulièrement évoluer ses processus pour intégrer des critères socio-environnementaux en s'appuyant sur les référentiels d'achats responsables¹.

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 (lutte contre le travail dissimulé - réglementation française uniquement). Le process 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)² 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 filiales, 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 et revue annuellement.

Indicateur clé de performance

95,4 % des 152 fournisseurs évalués par la Coordination des Achats Groupe déclarent être engagés dans une démarche RSE dont 19,7% déclarent disposer d'une « maturité avancée » en la matière.

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 545 acheteurs travaillant pour 30 sociétés du Groupe.

Enfin, dans le but de piloter plus précisément la performance de ses achats responsables, le Groupe a mis en place une démarche pour définir des indicateurs pertinents et les a déployés au cours de l'exercice 2023-2024. Premier d'entre eux : le respect des délais de paiement qui est une composante majeure de la relation fournisseur. Cet indicateur, qui correspond au pourcentage des factures payées dans les délais, est calculé par société. Au niveau de la holding du Groupe - Groupe Limagrain Holding -, il représente 88,7 % pour l'exercice 2023-2024, en retrait par rapport à 2022-2023 (93,1 %). Un plan d'action a donc été mis en place afin d'améliorer cet indicateur et atteindre l'objectif fixé à 90 %.

¹ Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, ISO 20400, Pacte des Nations Unies.

² Le RFI permet de gérer le risque relatif au devoir de vigilance (respect des droits humains, des droits du travail – santé, sécurité et abolition du travail des enfants – et limite de l'impact sur l'environnement).

3.2.5 Protéger les données et les systèmes d'information

Les systèmes d'information sont essentiels et leur importance ne cesse de croître dans l'ensemble des opérations du Groupe. Cette dépendance accrue expose le Groupe à une augmentation des risques de cyberattaques, susceptibles d'entraîner des perturbations dans les services à nos adhérents et clients, des vols de données ou des actes de fraude.

Démarche

Conscient de la nécessité de prévenir et de minimiser les risques associés à la cybersécurité, le Groupe a développé un programme de Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) ambitieux. Ce programme est structuré autour d'une politique de cybersécurité, d'un manuel opérationnel et de directives qui sont mises à la disposition de l'ensemble des collaborateurs et équipes informatiques.

Pour piloter ce programme, une équipe spécialisée composée d'experts a été constituée. Elle travaille en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes du Groupe afin d'assurer la continuité des opérations et la protection des données sensibles.

Coordination et déploiement

Cette démarche proactive et globale est portée principalement par l'équipe Cybersécurité, mais également par les équipes Informatique et les représentants « Cyber » des différentes Business Lines.

Les initiatives clés du programme de cybersécurité du Groupe s'alignent sur les six piliers du cadre National Institute of Standards and Technology (NIST) comme suit :

- **Gouverner** : le **tableau de bord SSI** établit une gouvernance pour le suivi des indicateurs stratégiques de cybersécurité et la gestion du programme, assurant ainsi une supervision et un contrôle rigoureux des pratiques de sécurité.
- **Identifier** : le **programme de sensibilisation** permet d'identifier les lacunes en matière de connaissances et de compétences des collaborateurs, et de les combler grâce à des formations et des exercices pratiques, tels que des simulations de *phishing* et des tests de robustesse des mots de passe.
- **Protéger** : Le processus **Security-by-design** garantit que la sécurité est intégrée dès le début de chaque projet informatique, s'appuyant sur la gouvernance informatique et l'architecture d'entreprise pour protéger les systèmes contre les menaces potentielles.
- **Détecter** : Le **Security Operation Center** (SOC) permet la détection des incidents de cybersécurité, opérant 24h/24 et 7j/7 pour identifier et qualifier rapidement les menaces.
- **Répondre** : les procédures de **gestion de crise et continuité d'activités** sont conçues pour répondre efficacement à divers scénarios de menaces, notamment les attaques par rançongiciels, et incluent des exercices réguliers pour tester et améliorer ces procédures.
- **Rétablir** : notre **stratégie de sauvegarde et de restauration** du système d'information nous permettra de rétablir et reprendre les activités après un incident lié à une cyberattaque, minimisant ainsi l'impact sur les opérations.

Cultivons ensemble la cybersécurité !

La cybersécurité s'appuie fortement sur notre pilier Ambition 2030 « Collaborateurs ». En effet, chaque collaborateur est un point de vulnérabilité potentiel pour notre système informatique mais aussi notre meilleur rempart. C'est pourquoi nous poursuivons le programme de formation en cybersécurité – initié en 2022 – pour environ 9 000 utilisateurs. Plusieurs modules de sensibilisation interactifs et des contrôles ont permis d'aborder différents aspects de la cybersécurité et d'en contrôler l'appropriation par tous. Grâce à l'appui de la chaîne managériale et à la publication régulière des indicateurs de performance, nous avons atteint un taux de participation exceptionnel de 91 %. Le programme se poursuivra pour l'année 2024-2025 avec une fréquence trimestrielle et des contrôles continus pour assurer l'adoption et la compréhension des bonnes pratiques.

Indicateur clé de performance

98 % des utilisateurs font preuve d'un comportement adapté et prudent lors des tests de sensibilisation au *phishing* qui demandait la saisie d'un mot de passe.

Indicateurs clés de résultat

388 vulnérabilités externes traitées

3 incidents de sécurité ayant un impact métier significatif traités → le *Security Operation Center* traite 1 500 incidents avec un impact métier mineur par mois.

Un **minimum de 75 %** de bonnes réponses aux quizz est demandé pour valider les *e-learning*s

Tableau de synthèse des indicateurs et objectifs

Enjeu ESG	Sous-enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Agir selon les Principes Ethiques 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>	Au 30 juin 2024, nombre de salariés connectés ayant suivi et validé le e-learning du code de conduite	5 117, soit 55 % des salariés 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	95,4 %
	Protéger les données et les systèmes d'information	Part des utilisateurs ayant un comportement adapté lors des tests de sensibilisation au phishing (dont capacité à détecter une attaque)	98 %
		Nombre de vulnérabilités externes corrigées	388
		Nombre d'incidents de sécurité majeurs traités	3

3.3 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence



Adhérents



Collaborateurs



Clients



Risque extra-financier identifié et associé

Atteinte à la réputation ou à l'image

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

Environ 300 salariés impliqués dans une centaine d'organisations représentatives des activités du Groupe sur tous les continents

Entre **200 000 et 300 000 euros** de budget consacré aux "Affaires Institutionnelles" (déclaration HATVP¹)

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.

La Direction Communication et Relations Institutionnelles, en lien avec la Direction Gouvernance, Risques et Conformité, 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

¹ En France, depuis 2019, la loi imposait 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). Désormais, celles engagées vis-à-vis des collectivités territoriales de plus de 100 000 habitants (Région, Département, Communauté d'Agglomération, Commune) doivent l'être aussi.

proximité en temps de crise, dans les situations où l'intervention des pouvoirs publics et collectivités territoriales est nécessaire. Elle permet également d'être à l'écoute des attentes de des parties prenantes du Groupe pour veiller à les prendre en compte dans la définition des actions.

Au cours de l'exercice 2023-2024, les représentants du Groupe sont intervenus régulièrement dans des débats où ils ont eu l'occasion de présenter les actions et les enjeux du Limagrain comme ce fut le cas, par exemple, lors d'une conférence dédiée aux NGT lors du Salon International de l'Agriculture. La ministre déléguée à l'agriculture et la ministre de la Francophonie et de la coopération se sont également rendus sur le centre de recherche et sur les sites de productions auvergnats de Limagrain. Enfin, le Sommet de l'élevage, organisé chaque année à Clermont Ferrand, est aussi un temps fort pour rencontrer différentes parties prenantes : ministres, élus et associations.

NOUVELLE ACTION 2024

Limagrain, par la voie de sa gouvernance Groupe, est présent lors des temps forts nationaux liés à l'Agriculture, tels que le Salon International de l'Agriculture et le Sommet de l'Elevage. Ces événements sont l'occasion d'échanges avec des partenaires institutionnels et la puissance publique afin de faire connaître les enjeux du Groupe. Par ailleurs, Limagrain organise chaque année une journée dédiée à une thématique au Domaine de Mons avec les parties prenantes locales, élus et puissance publique. Cette année, la thématique abordée était la recherche et l'innovation. A cet effet, Sébastien VIDAL, Président de la Coopérative et du Groupe, et Sébastien CHAUFFAUT, Directeur Général ont pu faire visiter le Centre de Recherche de Chappes, plus grand centre de recherche mondial sur les semences de grandes cultures, afin de rendre concret l'investissement en recherche de Limagrain.

- 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.
- 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. Des exercices de gestion de crise sont organisés régulièrement.
- 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 Ethiques et Code de Conduite ». De nombreuses initiatives ont également été engagées par les filiales. La plupart d'entre elles ont développé un dialogue constructif avec les parties prenantes de leur territoire d'implantation.

Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence	Nombre de salariés impliqués dans les organisations représentatives des activités du Groupe	Près de 300
	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). Depuis le 1^{er} juillet 2022, cette obligation est étendue aux collectivités territoriales de plus de 100 000 habitants.

4. Enjeux environnementaux

4.1. Préserver et enrichir la biodiversité végétale



Durabilité



Risque extra-financier identifié et associé

Non-respect des principes de propriété intellectuelle

Démarche

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.

Indicateurs clés de performance

55 espèces sélectionnées dont 43 en potagères parmi lesquelles des espèces très locales comme le potiron d'Halloween (États-Unis), l'endive (France, Belgique), la mâche (France, Italie, Allemagne), le fenouil (Italie), la courge Kabocha (Asie)

Environ **6 000 variétés** en portefeuille

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). Pour les espèces de grandes cultures, l'exercice est marqué par l'aboutissement des négociations visant à créer une plateforme spécifique. Lancée en janvier 2023 par 9 semenciers, l'ACPL (*Agricultural Crop Licensing Platform*) est destinée à rendre plus facile l'accès et l'utilisation des traits brevetés en Europe et à apporter à ses membres une sécurité en matière de droits d'usage.

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

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

Indicateur clé de performance

50 000 € de soutien versé au Crop Trust.

4.1.2. 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.

Indicateur clé de performance

158 nouvelles variétés en semences potagères commercialisées au cours de l'exercice 2023-2024

Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Préserver et enrichir la biodiversité végétale	Nombre d'espèces sélectionnées	55 dont 43 en potagères
	Nombre de variétés en portefeuille	Environ 6 000
	Nombre de nouvelles variétés en semences potagères commercialisées au cours de l'exercice 2023-2024	158
	Montant du soutien versé aux banques de gènes	50 000 €

4.2. Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain



Durabilité



Risque extra-financier identifié et associé

Pollution et non-conformité environnementales au sein des sites
Non-respect des engagements de trajectoire carbone

Dans un contexte d'accélération des défis climatiques, environnementaux et démographiques, Limagrain contribue, à travers ses différents métiers, à répondre aux enjeux agricoles et alimentaires mondiaux. Protéger les ressources de la planète et agir contre le changement climatique sont des priorités que notre groupe est déterminé à adresser.

La durabilité fait ainsi pleinement partie de l'Ambition 2030 de Limagrain en étant un des 4 piliers de cette stratégie.

Démarche

La politique environnementale de Limagrain signée en 2024 définit des objectifs pour 2030* sur 4 thématiques :

- Empreinte carbone et énergie : réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et notre consommation d'énergie, conformément à l'Accord de Paris. Limagrain s'engage à réduire ses émissions de GES de :
 - o 42 % pour les émissions issues de ses propres opérations : énergies, flotte de véhicules, fuites de fluides frigorigènes,
 - o 25 % pour les biens et services achetés, le transport et la distribution des produits, les déchets générés par les activités, les voyages d'affaires et les déplacements domicile travail des employés,
 - o 41 %* pour le maïs, de 34 %* pour le blé, de 37 %* pour le soja et de 30,3% sur le périmètre minimum de couverture restant dans le cadre de la méthodologie SBTi. (*par tonne de production).
- Eau : piloter et optimiser notre consommation d'eau et assurer la qualité de nos effluents. Limagrain s'engage à :
 - o Piloter et optimiser l'utilisation de l'eau sur ses sites, en priorisant les sites situés dans des zones de stress hydrique élevé,
 - o Développer la collecte de l'eau de pluie, notamment pour l'irrigation des serres et des champs,
 - o Assurer la qualité de ses effluents.
- Economie circulaire et déchets : limiter les déchets et tendre vers le Zéro déchet non valorisé ou non recyclé. Limagrain s'engage à :
 - o Valoriser ou recycler 80 % des déchets,
 - o Réduire de 30 % les déchets non dangereux et non organiques* (*en kg/1000€ de chiffre d'affaires),
 - o Auditer 100 % du processus de traitement des déchets dangereux (du stockage jusqu'à l'élimination)
- Biodiversité : protéger les écosystèmes présents sur les sites. Limagrain s'engage à :
 - o Réaliser 20 diagnostics biodiversité sur ses sites et mettre en œuvre 75 % des plans d'actions associés,
 - o Évaluer, limiter et compenser l'impact des investissements majeurs sur l'artificialisation des sols.

* Objectifs par rapport à l'année de référence 2020-2021

Déploiement

Pour chaque thématique, des standards environnementaux définissent les exigences applicables à nos sites.

Un système de management environnemental a aussi été mis en place intégrant :

- La communication et la formation aux standards et à l'environnement
- La réalisation de contrôles internes visant à s'assurer du respect des exigences sur nos sites.
- Des revues de direction annuelles par le comité de direction Groupe et aux différents niveaux de l'organisation pour piloter les indicateurs et les plans d'action et s'assurer de la réalisation de nos objectifs

Indicateur clé de performance

3,6 M€ consacrés en 2023-2024 à 304 actions visant à réduire les impacts environnementaux des sites Limagrain

4.2.1. Empreinte carbone et énergie

Le changement climatique est une réalité incontournable qui a des répercussions sur tous les aspects de notre vie, des écosystèmes aux économies mondiales et à la santé humaine. C'est un des plus grands défis que l'Humanité devra affronter dans les prochaines années.

Limagrain soutient l'Accord de Paris et l'objectif de maintenir l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2°C au-dessus des niveaux préindustriels et est déterminé à jouer un rôle actif dans la lutte contre ce défi mondial.

Limagrain considère la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre comme une priorité majeure de son Ambition 2030. En s'engageant dans cette voie, Limagrain ne fait pas seulement sa part pour protéger la planète pour les générations futures, mais ouvre également de nouvelles opportunités économiques et stimule l'innovation technologique.

La Science Based Targets Initiative (SBTi) a validé les objectifs de Limagrain pour 2030 et confirmé sa contribution à l'atteinte des objectifs de l'accord de Paris.

C'est quoi SBTi ?

La SBTi définit et promeut les meilleures pratiques en matière de définition d'objectifs scientifiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre. En proposant une gamme de ressources et de conseils sur la définition d'objectifs, la SBTi évalue et approuve de manière indépendante les objectifs des entreprises conformément à ses critères stricts.

Les émissions Scopes 1 & 2 de Limagrain

Indicateurs clés de performance

	Année de référence 2020-20/21	N-1 2022-2023	N 2023-2024
Consommation d'énergie fixe (MWh)	483 602	443 537	423 108
Emissions liées à l'énergie fixe (tCO2e)	80 639	69 596	63 959

Consommation d'énergie mobile (MWh)	71 719	79 214	85 549
Emissions liées à l'énergie mobile (tCO2e)	18 146	20 002	21 440

Quantité de fuites de fluides frigorigènes (kg)	2 495	1 312	866
Emissions liées aux fuites de fluides frigorigènes (tCO2e)	5 263	2 003	1 723

<i>Emissions totales Scope 1</i>	67 859	64 856	58 571		
<i>Emissions totales Scope 2</i>	36 327	27 590	27 945	<i>Evolution vs 2020-2021</i>	<i>Objectif 2030 vs 2020-2021</i>
Emissions totales Scopes 1 & 2 (tCO2e)	104 186	92 446	86 516	-17 %	-42 %

La réduction des émissions de CO2e de Limagrain sur les scopes 1 & 2 fait l'objet d'un plan d'actions auprès de chacune des Business Lines du Groupe et reposant sur :

- La recherche de l'efficacité énergétique,
- Le changement vers des sources d'énergie moins carbonés,
- L'achat d'énergie renouvelable.

La réduction des émissions de CO2 de cette année est liée principalement à la réduction de la consommation d'énergie du Groupe qui est liée à :

- Une année sèche en France ayant permis de limiter le séchage des semences dans les usines,
- Une baisse du chauffage dans les serres,
- Des gains d'efficacité énergétique réalisés dans chacune des Business Lines.

NOUVELLE ACTION 2024

La construction d'une chaudière biomasse à Saint Mathurin avec ENGIE Solutions.

Une lutte contre le réchauffement climatique : Afin de moderniser son réseau de production de chaleur, Limagrain a souhaité implanter au cœur de son site du Maine-et-Loire (France), une chaudière biomasse de 8 MW alimentée par des rafles de maïs. Alors que la biomasse est souvent associée au bois, la rafle de maïs se révèle être un très bon combustible, avec un pouvoir calorifique de 4,6 kWh/kg. Cette priorité donnée à cette énergie renouvelable permettra d'éviter l'émission de plus de 2 000 tonnes de CO₂e par an et de réduire la consommation énergétique globale du site de 20 %. La production de chaleur sera complétée d'une autre chaufferie propane d'appoint.

Une installation en faveur de la souveraineté énergétique : L'implantation de cette chaudière biomasse s'inscrit également dans un contexte économique particulier où le coût de l'énergie est très volatile. En limitant sa dépendance aux approvisionnements en énergies fossiles, Limagrain améliore non seulement son efficacité énergétique mais assure aussi la pérennité et l'autonomie de son site ainsi que le contrôle de ses budgets énergétiques. Le partenariat Limagrain-ENGIE Solutions permettra de réduire de 95 % l'emploi du gaz utilisé lors du processus de production et de 50 % de la consommation d'énergie fixe non renouvelable de son site.

Une approche durable qui promeut le circuit court et l'économie circulaire : Issues d'un réseau de producteurs locaux, des milliers tonnes d'épis de maïs sont livrées à l'usine de Saint-Mathurin. Une fois récoltés et réceptionnés, ces épis, naturellement humides, nécessitent un séchage, une étape cruciale avant d'être égrainés. C'est à cette étape du processus que la chaudière biomasse sera utilisée, tirant profit des rafles de maïs, pour alimenter les 2 séchoirs cases et 5 séchoirs bennes nécessaires. Par ailleurs, la majorité des cendres issues de la chaudière seront réutilisées pour l'épandage auprès de la filière locale, contribuant ainsi à former une boucle vertueuse. Que ce soit par l'utilisation des rafles de maïs, jusqu'alors sous-exploitées, ou par celle des cendres, ce système de biomasse participe à une diminution significative de la quantité de déchets.

Les émissions Scope 3 Off-FLAG de Limagrain

Indicateurs clé de performance

	2020-2021	2023-2024		
Achats de biens et services	199 350	235 590		
Amont de l'énergie	22 969	19 073		
Transport et distribution de produits (TeqCO ₂)	83 520	49 925		
Déchets	11 824	12 028		
Déplacements professionnels (TeqCO ₂)	18 639	11 275		
Déplacements domicile-travail	45 200	63 890	<i>Evolution vs 2020-2021</i>	<i>Objectif 2030 vs 2020-2021</i>
Total Scope 3 Off FLAG avec cible	381 501	391 782	+5%	-25%
Autres	172 482	187 780		
Total Scope 3 Off FLAG	553 983	579 562		

L'évolution observée depuis 2020-2021 est principalement liée à l'augmentation des volumes de vente, du chiffre d'affaires et du nombre de salariés Limagrain.

La réduction des émissions de CO2e du Groupe sur ces scopes fait l'objet d'un plan d'actions en cours de construction auprès de chacune des Business Lines.

Les émissions Scope 3 FLAG de Limagrain

Indicateurs clé de performance

	2020-2021		2023-2024		Ambition 2030
	tCO2e	tCO2e/t	tCO2e	tCO2e/t	tCO2e/t
Maïs	358 081	1,3	606 400	1,3	0.8 (-41 % / tonne)
Blé	123 786	0,5	156 168	0,4	0.3 (-34 % / tonne)
Soja	103 725	9,1	87 323	9,6	5.7 (- 37 % / tonne)
Autres	315 588	N/A	332 919	N/A	
Total Scope 3 FLAG	901 180			1 182 810	

L'évolution observée repose principalement sur des évolutions de volume dans différentes régions du monde sauf pour le blé.

En effet, pour le blé, Limagrain a développé son offre d'accompagnement agronomique auprès de ses adhérents et a lancé, en 2021, une charte de production appelée "Charte Limagne" qui repose sur trois piliers d'engagements :

- Promouvoir une alimentation saine,
- Réduction de l'empreinte carbone et préserver la biodiversité,
- Inscrire l'Homme au cœur d'un modèle équitable.

Trois niveaux de valorisation sont possibles pour les agriculteurs selon leur niveau de performance.

Pour la récolte 2023, 486 adhérents, soit plus de 37 % des 1 300 que compte la Coopérative, étaient engagés dans la Charte Limagne. Ce sont ainsi près de 12 000 Ha de surface de blé qui ont été récoltés avec un cahier des charges strict, permettant notamment de stocker du carbone dans le sol et de préserver la biodiversité.

Les pratiques mises en place ont permis de stocker 17 978 tCO2e pendant la récolte 2023.

4.2.2. Consommation d'eau et qualité des effluents

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, les eaux de forage ou les eaux de surface.

Les eaux de pluie collectées sont aussi une ressource, mais encore peu développée. Un des objectifs de la politique environnementale est ainsi de développer la collecte de l'eau de pluie, notamment pour l'irrigation des serres et des champs.

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 2023-2024, la consommation d'eau de Limagrain est estimée à 3,026 millions de m³, soit une diminution de 5,19 % comparée à 2022-2023. Cette diminution résulte d'une baisse de l'eau de forage sur un site, qui reportait auparavant la consommation d'eau de forage d'une entreprise tierce n'appartenant pas à Limagrain. Également nous avons une augmentation de la qualité de l'information par l'installation de compteurs d'eau dans certains sites en Inde.

La consommation d'eau de pluie collectée s'établit à 86 276 m³, soit 2,8 % des prélèvements d'eau. Au cours de l'exercice, 60 actions ont été menées pour un montant total de 745 959 euros. Il faut toutefois noter que quelques actions majeures utilisent une grande partie de ce budget, visant à accroître les capacités de stockage d'eau de pluie (69 %) ou à mettre en service des équipements d'irrigation plus performants (16 %). Les 15 % restants sont dédiés à de multiples actions d'ampleur limitée, mais visant à connaître et réduire les volumes consommés ; notamment par le traitement des fuites.

NOUVELLE ACTION 2024

Le Centre de Recherche de Chappes (Auvergne, France) s'engage activement dans la gestion durable de l'eau. Les serres du site récupèrent les précipitations grâce à leurs toitures, mais jusqu'à récemment, l'eau était stockée dans un bassin offrant une capacité limitée. En réponse, le site a entrepris un grand chantier pour remplacer ce bassin par des cuves enterrées. Ces nouvelles citernes, d'une capacité bien supérieure, assureront l'autonomie en eau pour l'irrigation des deux serres.

«Le projet d'enfouissement des cuves a eu pour objectif d'augmenter la capacité de stockage d'environ 1 000 m³. Entre novembre 2023 et juin 2024, nous avons déjà réutilisé 750 m³ d'eau de pluie pour irriguer les serres.»

Eric SARDET - Responsable du Centre de Recherche de Chappes

Cette action permettra ainsi de diminuer la consommation d'eau domestique pour l'irrigation et ainsi de l'utiliser pour d'autres usages.

Qualité des effluents

Les standards définis dans le cadre de la politique environnemental 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 2023-2024, 10 actions visant à minimiser les risques de pollution ont été conduites pour un montant total de 473 179 euros.

NOUVELLE ACTION 2024

Hazera Israël a modernisé, sur son site de Sderot, son système de traitement des eaux usées dangereuses (renouvellement complet de tous les réservoirs, tuyaux, pompes et infrastructures), qui permet de nettoyer leurs eaux usées afin de les envoyer au recyclage et non à la décharge.

Indicateurs clés de performance

3 025 618 m³ d'eau consommés dont 523 197 m³ d'eau de ville

1,20 m³ eau / 1 000 € de chiffre d'affaires

10 actions visant à minimiser les risques de pollution

4.2.3. Economie circulaire et déchets**Les déchets**

Les activités semences et produits agroalimentaires de Limagrain produisent majoritairement des déchets organiques et peu de déchets dangereux.

Indicateurs clé de performance

	2020-2021	2022-2023	2023-2024 ¹	Objectif 2030
Taux de valorisation ou recyclage	71,2 %	68,0 %	70,3 %	80%
Kg de déchets non dangereux et non organiques / 1 000 € de chiffre d'Affaires	17	14,3	11,4	-30 %

Comparée à l'exercice 2022-2023, la quantité de déchets diminue de 18,8 %. Cette baisse est expliquée :

- En partie par un changement méthodologique au niveau du référentiel. Cette année, sont exclus certains des sous-produits du reporting qui répondent à certains critères. En effet, les sous-produits ne sont pas considérés comme des déchets s'ils répondent à certains critères.
- Une baisse de production sur certains sites.
- Par le résultat des actions mises en place depuis plusieurs années sur les sites du Groupe.

Concernant les déchets liquides et aqueux dangereux, la diminution s'explique aussi par une meilleure compréhension des définitions.

La performance des différentes sociétés du Groupe en matière de gestion et de valorisation des déchets reste encore assez hétérogène. Toutefois, 80 actions ont été recensées ayant eu un coût de près de 500 000 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 ;
- 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.

¹ Par manque de fiabilité de la donnée, le site de Nampa (HM.CLAUSE, États-Unis) a été exclu du périmètre.

NOUVELLE ACTION 2024

Pour exemple, le site d'Ennezat en Auvergne a mis en place une collecte sélective des déchets et des biodéchets dans les salles de pauses.

Gaspillage alimentaire

Pour les métiers Semences de Grandes Cultures, Semences Potagères et Produits de Jardin, Limagrain est peu concerné par les enjeux du gaspillage alimentaire sur ses sites mais peut l'être sur ses programmes de recherche en pouvant apporter des solutions.

Pour ses sites, 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.

Par ailleurs, en semences potagères, la durée de vie des produits issues de nos semences est un axe important de recherche afin de limiter le gaspillage alimentaire dans la chaîne de valeur amenant au consommateur.

Pour 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.

Indicateurs clés de résultat

5 actions visant à minimiser le gaspillage alimentaire

683 947 euros de produits alimentaires donnés aux Banques Alimentaires, aux structures ou associations

NOUVELLE ACTION 2024

Un partenariat privilégié a été mis en place en Auvergne entre la Banque Alimentaire d'Auvergne et notre plateforme logistique située à Ladoux.

4.2.4. Biodiversité

Limagrain a pour ambition d'ici 2030 de réaliser 20 diagnostics biodiversité, mettre en œuvre 75% des plans d'actions associés et d'évaluer, limiter, et compenser l'impact de ses investissements majeurs sur l'artificialisation des sols.

NOUVELLES ACTIONS 2024

De nombreuses autres actions en faveur de la protection de la biodiversité présente sur les sites sont menées sur les sites de Limagrain. 27 actions (hors celles identifiées par le diagnostic biodiversité), représentant une dépense de 26 822 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.

En 2024, des haies ont été plantées sur plusieurs sites : Ennezat, La Méniltré et La Costière. Elles permettent d'abriter des animaux auxiliaires de cultures, de lutter contre l'érosion des sols, d'améliorer la qualité et l'infiltration de l'eau dans le sol, de stocker du carbone et de s'adapter au changement climatique.

Indicateur clé de performance

11 diagnostics biodiversité réalisés depuis l'exercice 2020-2021 >> 55 % de l'objectif

5. Enjeux sociaux

5.1. Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel



Collaborateurs



Risques extra-financiers identifiés et associés

- Atteinte à la sûreté des personnes et des biens
- Atteinte à la santé-sécurité des collaborateurs
- Atteinte à la sûreté des biens
- Difficulté de recrutement et fuite des talents

Les collaborateurs sont au cœur de la feuille de route stratégique Ambition 2030 de Limagrain. Limagrain œuvre pour que chacun d'entre eux soit un ambassadeur engagé du Groupe. Limagrain entend en effet favoriser le développement de ses collaborateurs pour leur permettre de s'épanouir dans leur travail, d'enrichir leurs 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 des engagements fondamentaux : le respect des droits humains, la santé et sécurité au travail ainsi qu'un dialogue social de qualité. Elle repose parallèlement sur les valeurs du Groupe – audace, progrès, persévérance et coopération, ainsi que sur ses principes d'action – respect, responsabilisation, collaboration et entrepreneuriat. Ces principes d'action définissent la manière de se comporter, en interne et en externe, applicable à toute personne de Limagrain. Ils permettent de se dépasser tout en respectant une conduite responsable : #ToRacewithCare¹.

En outre, la politique de ressources humaines s'articule autour d'axes forts : le développement des collaborateurs, le management et le leadership, l'attractivité et la fidélisation, la diversité et l'inclusion ainsi que la digitalisation.

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

Santé et Sécurité des salariés au travail

Démarche

Présents dans 53 pays et agissant dans une grande diversité de conditions et d'environnements, les 9 688 collaborateurs font partie des actifs les plus précieux de Limagrain. Aucun d'entre eux ne doit mettre en danger son intégrité physique ou morale dans le cadre de son activité professionnelle. La gestion des risques liés à la santé et la sécurité des salariés fait donc l'objet d'une attention quotidienne et d'une politique volontariste.

Il ne peut y avoir de performance durable sans sécurité. Depuis 2014, 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.

¹ Conjuguer performance et bienveillance.

Limagrain s'est fixé un objectif de TF2¹ 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.

Déploiement

Ce programme de sécurité est piloté par les services Corporate de Limagrain en collaboration avec les Business Lines.

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 primable dans la part variable de ses dirigeants et cadres de direction.

Les Business Lines 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 standards et les exigences s'y afférant ;
- 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 événement.

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 prévenir les risques professionnels, 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.

NOUVELLES ACTIONS 2024

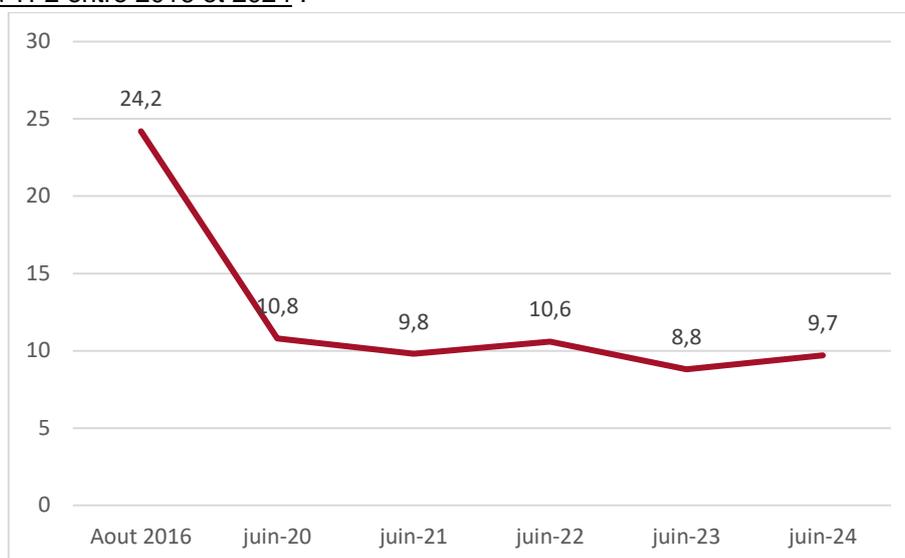
Deux thématiques ont été retenues pour l'exercice 2023-2024 :

- Consignation des énergies : les sites de Jacquet Brossard standardisent et ancrent les pratiques de consignation/déconsignation des énergies sur le parc machine.
- Veille réglementaire : un outil de veille réglementaire HSE mis en test sur cinq sites de quatre entités différentes : Limagrain Field Seeds en Europe (France et Pays Bas) , Vilmorin-Mikado (Japon), HM.CLAUSE (France) et la Coopérative (France).

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 rapporté par million d'heures travaillées.

Indicateurs clés de performance

Évolution du TF2 entre 2016 et 2024 :



Le reporting sécurité intègre l'ensemble des salariés ayant 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 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.

L'évolution de ces indicateurs sur les trois dernières années est détaillée ci-dessous :

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2022-2023 révisé*	2023-2024
TF1 ¹	6,77	7,94	6,41	6,23	6,74
TF2	9,8	10,57	8,90	8,80	9,64
TG ²	0,21	0,24	0,22	0,22	0,27

*La révision indiquée pour 2022-2023 correspond à la prise en compte de requalifications d'accidents de l'exercice 2022-2023 au cours de l'exercice 2023-2024.

¹ Le TF1 est le taux de fréquence des accidents avec arrêt, calculé sur 12 mois glissants, soit le nombre d'accidents avec arrêt de travail reporté par million d'heures travaillées.

² Le TG est le taux de gravité, calculé sur 12 mois glissants, soit le nombre de jours d'arrêt de travail reporté suite à un accident de travail pour mille heures travaillées.

Taux d'absentéisme : 5,0 %¹

L'absentéisme est défini comme l'ensemble des jours non travaillés à l'exception des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, des stages de formation et des jours de délégation. À partir de l'exercice 2022-2023, la formule utilisée pour son calcul est pour une période donnée : Nombre de jours calendaires d'absence des salariés permanents de la période / nombre de jours calendaire de la période x effectif permanent moyen de la période. Cette formule a été retenue car, dans un contexte de situations très variables d'un pays à l'autre en matière de temps de travail, elle apparaît être la plus juste.

Heures de formation dédiées à la sécurité : 37,4 % des heures de formation sont dédiées à la sécurité.

En matière de sécurité des biens, Limagrain s'est 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.

Ce plan a permis d'améliorer de manière significative la criticité du risque industriel permettant à Limagrain de s'inscrire aujourd'hui dans une démarche d'amélioration continue.

Promouvoir l'activité sportive auprès des salariés

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 a été lancée en Auvergne, territoire d'implantation de Limagrain, au début de l'exercice 2023-2024. Baptisée AS'LIM, 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. Animée par des salariés et activement soutenue par la Direction Générale de Limagrain, l'AS'LIM permet aux collaborateurs de se retrouver entre collègues pour découvrir et pratiquer des disciplines sportives variées (tennis, escalade, fitness, karaté, karting, sports d'endurance, rugby, etc.).

De même, plusieurs Business Lines favorisent la pratique d'activités physiques et sportives de leurs salariés. Limagrain Coop propose, par exemple, des pauses actives et des échauffements musculaires à destination de l'ensemble des services. L'objectif est de préparer le corps, mentalement et physiquement, à travailler dans de bonnes conditions et en sécurité ; cela favorise le travail en équipe et réduit le risque de blessures et de troubles musculosquelettiques (TMS).

¹ Le taux d'absentéisme publié peut comporter une inexactitude en raison d'un décalage entre les données reportées mensuellement et la donnée annuelle ajustée à la clôture de notre exercice fiscal. L'impact sur le taux d'absentéisme est considéré comme non significatif, avec un écart sur le nombre d'absences estimé à environ 2 % et un écart maximal observé de 5 %.

Sûreté des collaborateurs et des sites

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. Un plan national de protection des sites a été initié auprès de tous les responsables de sites afin d'identifier et corriger les éventuelles faiblesses. 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 Lines, etc.).

En matière de vulgarisation et de pédagogie sur ces sujets, deux manuels consacrés à la « Sûreté au sein du groupe Limagrain » et à la « Sûreté lors des déplacements professionnels » sont disponibles pour tous les collaborateurs. Un manuel complémentaire relatif à la « Protection physique des sites et des infrastructures » a été diffusé auprès des responsables et directeurs de site. Enfin, le manuel traitant de la « Prévention des escroqueries financières » a été repris par la Direction Financière, en collaboration avec la Cybersécurité, et développé pour traiter plus largement des « Fraudes ». Il a permis de mettre en échec plusieurs tentatives.

L'ensemble de ces actions est coordonné par une Directrice Gouvernance/Risques/Conformité.

Indicateur clé de résultat

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

Indicateur clé de performance

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

5.1.2. 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 Lines 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

Au niveau local, la représentation du personnel et la classification font partie des sujets de négociation de l'exercice.

Quant au Comité d'Entreprise Européen (CEE), représentant les différentes sociétés du Groupe, il 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 d'une trentaine de 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.

5.1.3. Attirer et retenir tous les 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 fidélisation des talents constitue ainsi un chapitre à part entière de la stratégie RH.

Déploiement

Marque employeur

Au cours de l'exercice 2023-2024, 1 116 postes ont été publiés, dont 636 offres en CDI, et 203 offres de stages et d'alternances. Afin de pourvoir ces postes, la notoriété et l'attractivité du Groupe en tant qu'employeur doivent être développées en permanence. Limagrain déploie ainsi sa marque employeur, en mettant en avant la culture, les singularités et les valeurs humaines du Groupe.

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 Lines ainsi que de valoriser les métiers, les parcours et leur diversité.

Indicateurs clés de résultat

Audience LinkedIn : **105 000 abonnés** au 30 juin 2024, soit 14 224 abonnés en plus au cours de l'exercice

Taux d'engagement moyen de **9,07 %**, en hausse (+1,5 point) par rapport à l'exercice précédent

En moyenne, **41 candidatures** ont été déposées pour chaque offre publiée

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.

Dans la lignée des exercices précédents, les équipes de Limagrain ont eu l'occasion de prendre part cette année à de nombreuses actions à destination des étudiants et jeunes diplômés : forums, sponsoring, actions pédagogiques, présentations d'entreprise, etc.

NOUVELLE ACTION 2024

En outre, pour la première fois cette année, Limagrain a organisé des journées portes ouvertes à destination des étudiants et lycéens, sur son siège social en Auvergne (France). A cette occasion, plus de 500 étudiants de la région ont pu appréhender les différents métiers du Groupe, au travers d'ateliers ludiques et pédagogiques, échanger avec des experts de Limagrain et découvrir les opportunités professionnelles proposées au sein du Groupe (alternance, stages, emplois).

Expérience candidat et collaborateur

Une bonne expérience candidat/collaborateur facilite le recrutement des individus, leur fidélisation, 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. De même, un travail est en cours afin d'optimiser les annonces sur les postes ouverts, afin de les rendre plus visibles et plus attractives.

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.

5.1.4. 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 est formalisée au sein d'une politique Groupe, qui sert de support aux Business Lines pour la formalisation de leur propre politique de rémunération. A titre d'exemple, la Business Unit HM. CLAUSE a décliné cette politique Groupe sur son périmètre. Cela a donné naissance au projet BLISS, visant à offrir à chaque salarié une rémunération au juste niveau par rapport au marché local et qui prend en compte le niveau d'expérience et de compétence. Il s'agit d'un projet qui a démarré sur l'exercice 2023-2024.

Indicateur clé de performance

493 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 fidélisation pour Limagrain, qui doit également permettre d'accompagner la mobilité entre les Business Lines.

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 a permis d'analyser le niveau de performance des couvertures santé et prévoyance existantes par rapport au marché et de les faire évoluer si besoin. Ce projet s'inscrit sur une durée de trois ans et démarrera au cours de l'exercice 2024-2025.

L'intéressement et la participation aux résultats

Le dispositif d'intéressement Groupe illustre sa volonté d'associer chaque salarié aux résultats de sa Business Line 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 Line 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.

Indicateur clé de performance

15,6 M€ versés aux salariés en intéressement et participation, soit **18,9 %** du résultat net

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).

Depuis le 1^{er} janvier 2023, chaque salarié en France dispose d'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).

5.1.5. 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 un enjeu majeur lié 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.

Des enquêtes d'engagement sont régulièrement réalisées par les différentes Business Lines de Limagrain et permettent d'évaluer la perception des collaborateurs, les sujets de satisfaction et d'insatisfaction afin de mettre en place les plans d'actions adéquats.

NOUVELLE ACTION 2024

Au cours de l'exercice 2023-2024, Limagrain Ingrédients a déployé *Teamstarter*, une plateforme de financement participatif qui permet aux collaborateurs de proposer et de faire financer leurs idées de projets au sein de l'entreprise. L'objectif est de favoriser l'innovation et l'engagement des employés en leur offrant un accompagnement dédié pour concrétiser leurs initiatives.

Chaque collaborateur de la Business Line dispose, chaque mois, d'un montant qui lui est alloué. Il peut l'utiliser dans le financement des projets de son choix, les siens ou ceux des autres. Dès qu'un projet est financé à 100 %, les fonds sont débloqués et le projet est mis en place par le porteur d'idée.

Cette plateforme, qui donne la possibilité aux salariés de lancer leurs propres initiatives, vise en outre à contribuer à leur bien-être au travail et permet également de soutenir la culture d'entreprise, en créant des liens entre les collaborateurs, les équipes, les lieux de travail.

Après 18 mois d'utilisation, 136 idées ont été proposées et 48 projets ont ainsi vu le jour : aménagement d'espaces extérieurs, organisation d'un « afterwork » ou encore organisation d'un shooting photos pour que les salariés aient des photos professionnelles.

Indicateur clé de performance

Turnover : **11,7 %**¹

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 Lines, 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.

¹ Le taux de turnover publié a été affecté par des ajustements « fictifs » des entrées et/ou sorties, résultant d'erreurs de clôture pour l'année N-1 ou d'ajustements mensuels non réalisés. L'impact sur le taux de turnover est non significatif (< 1 %).

Les Directions des Ressources Humaines des filiales 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 et de mettre en place des plans de développement (promotions, mobilités, accompagnements).

Indicateur clé de performance

80 % des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation

- Les entretiens de départ et de reprise d'activité après une longue absence (congé maternité et d'adoption, congé d'éducation parentale, etc.) sont initiés par la fonction Ressources Humaines et permettent de gérer au mieux les transitions avant/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 filiales de Limagrain ainsi qu'au niveau du Groupe. 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.

Grâce à la diversité de ses métiers et sa présence dans plus de 50 pays, Limagrain propose de nombreuses opportunités d'évolution professionnelle. Chaque collaborateur peut ainsi enrichir ses compétences et être acteur de sa carrière. Dans le même temps, les différentes sociétés du Groupe peuvent bénéficier de nouvelles expériences et savoir-faire. La mobilité permet également de maintenir un haut niveau d'expertise et de diversité contribuant ainsi à la performance de Limagrain.

NOUVELLE ACTION 2024

Pour concrétiser cette vision, Limagrain a mis en place et déployé, au cours de l'exercice 2023-2024, une politique de mobilité interne. Cette politique, qui formalise les principales règles et procédures en la matière au sein du Groupe, vise à faciliter et encourager les mouvements internes. Pour accompagner efficacement son déploiement, plusieurs webinaires ont été organisés à l'attention des Responsables Ressources Humaines et ont réuni plus de 60 participants de toutes les Business Lines du Groupe. La politique présente, pour le Groupe et le collaborateur qui postule à une offre, des engagements à respecter tout au long du processus de recrutement.

Parmi ceux-ci, 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.

636 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.

203 offres de stages et alternances ont été diffusées, ainsi que 115 offres à destination des jeunes diplômés (CDI et CDD).

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 interculturelles 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

68 mouvements de mobilité interne¹

107 salariés en situation de mobilité internationale

59,1 % des postes (« Leadership Teams » et Cadres de Direction) pourvus en interne

La formation

Limagrain déploie une politique volontariste en matière de formation. Au cours de l'exercice, le Groupe a ainsi consacré 3,3 millions d'euros à la formation de ses collaborateurs, incluant le budget de Limagrain Academy, répartis entre la santé/sécurité (37,4 % des heures de formation), l'amélioration de l'expertise métier (26,7 %), le management (17,5 %) et les autres formations (18,4 %)

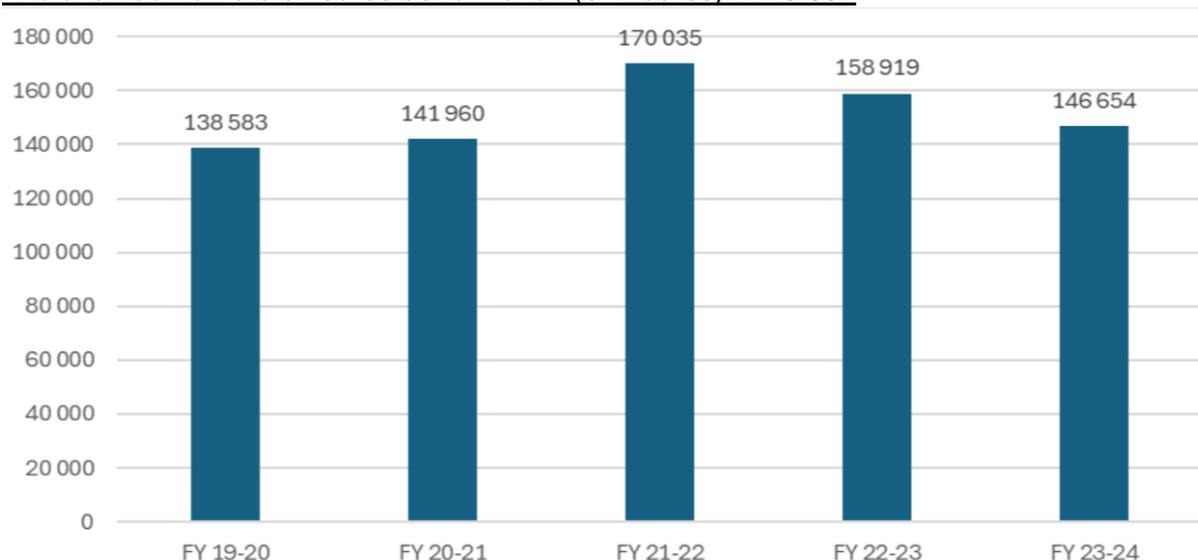
7 646 salariés permanents ont bénéficié d'heures de formation, soit 78,9 % des effectifs permanents de Limagrain qui ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice.

Indicateur clé de performance

78,9 % des effectifs permanents ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice.

¹ Par mobilité, il est entendu tout changement (cumulatif ou non) de poste ou de famille métier dans la même société ou dans une autre société du Groupe. Exemple : 1 changement de poste + 1 changement de famille métier = 1, quel que soit la période de changement sur l'année fiscale (même date ou non).

Évolution du nombre d'heures de formation (en heures) : 146 654



Limagrain Academy : le dispositif Groupe pour le développement des compétences

Fondée en 2013, Limagrain Academy s'adresse à un public transversal aux différentes Business Lines. Ses apprentissages 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 tout en initiant des réseaux de partage de compétences. Au cours de cette année, Limagrain Academy a organisé 8 actions de formation à destination des salariés du Groupe.

5.1.6.Favoriser la diversité et l'inclusion

Démarche

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 de Limagrain sont ainsi recrutés et traités, tout au long de leur parcours professionnel, 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. De même, Limagrain attend de tous ses salariés un comportement non-discriminatoire et inclusif. Tout comportement non-conforme aux présents principes éthiques, et en particulier tout agissement à caractère sexiste, n'est pas toléré ».

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.

Plus globalement, Limagrain entend 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.

Pour atteindre cette ambition, Limagrain a défini un programme Diversité & Inclusion qui s'articule autour de trois piliers d'engagements :

- 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.

Le programme Diversité & Inclusion de Limagrain concerne tous les collaborateurs du Groupe dans le monde. Portée par le Comité de Direction Groupe et animée par la Direction des Ressources Humaines Groupe, cette démarche est renforcée par un réseau Diversité & Inclusion. Celui-ci regroupe des correspondants issus de chaque Business Lines et des organisations corporate Groupe et métiers. Il assure notamment le déploiement du programme au sein du Groupe, le lancement d'initiatives et le partage de bonnes pratiques.

Des indicateurs clés de performance et des objectifs ont également été définis. Limagrain se fixe pour objectif d'atteindre une part d'au moins 30 % de salariés du sexe sous-représenté parmi les dirigeants, cadres de direction ainsi que les « Leadership Teams » de l'ensemble de ses filiales en 2026, et de porter ce taux à 35 % en 2030.

De plus, démontrant l'importance accordée à ce sujet, Limagrain a choisi d'inclure cet objectif comme un objectif primable pour ses dirigeants et cadres de direction.

Déploiement

L'exercice 2023-2024 a été consacré à la poursuite du déploiement du programme Diversité & Inclusion en interne. C'est ainsi qu'une Charte Diversité et Inclusion a été réalisée, permettant de formaliser l'engagement de Limagrain à ce sujet. Il s'agit d'un véritable document de référence, qui a été intégré dans les Principes Ethiques et le Code de Conduite au cours de l'exercice.

NOUVELLE ACTION 2024

Le déploiement de la formation au management inclusif s'est en outre poursuivi en 2023-2024. Première action déployée à l'échelle du Groupe dans le cadre du programme Diversité & Inclusion, cette formation, obligatoire pour l'ensemble des managers de Limagrain, a concerné cette année l'ensemble des « Leadership Teams » de Limagrain, soit environ 500 managers. Séquencé en plusieurs étapes (conférence interactive, e-learning et ateliers de mise en situation), ce programme vise à développer la sensibilisation sur les sujets de diversité et d'inclusion, condition préalable pour réussir à créer une véritable culture en la matière. Le déploiement de cette formation se poursuivra en 2024-2025 avec les autres managers du Groupe.

Parallèlement, toutes les sociétés du Groupe mènent des actions en la matière, permettant d'alimenter les différents piliers du programme. Par exemple, Limagrain Coop a organisé, en mars 2024, la Semaine de la Diversité, en proposant aux équipes plusieurs actions et communications : témoignages autour de « parcours inspirants », atelier de sensibilisation au handicap avec Handischool », focus sur les indicateurs clés pour mesurer la diversité, etc.

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 & 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.

Différentes actions sont mises en place directement par les sociétés du Groupe. Plusieurs d'entre elles ont ainsi organisé des sensibilisations et des formations destinées à prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Quant à la Business Unit HM.CLAUSE, elle déploie des « Cercles Lean In », qui sont des réseaux internes de partage d'expérience.

En outre, des accords collectifs ont 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 sont également déployées.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 14 décembre 2022, répondant en outre à une obligation légale française, l'accord précédent étant arrivé à échéance. D'une durée de 4 ans, cet accord, qui concerne les sociétés françaises, s'articule autour de trois axes

de progrès : promouvoir l'égalité des chances dans le but de prévenir toute forme de discrimination, favoriser la mixité comme source de richesse et de performance et participer à l'évolution des mentalités, en incluant notamment certains dispositifs en faveur de la responsabilité parentale et de soutien à la famille.

L'accord regroupe des actions concrètes, assorties d'indicateurs chiffrés, autour de six domaines : le recrutement, la formation professionnelle, la promotion professionnelle, la rémunération, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et familiale ainsi que la qualité de vie et des conditions de travail.

NOUVELLE ACTION 2024

C'est dans ce cadre et afin de renforcer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au travers d'un partage des responsabilités parentales, que Limagrain a conçu, au cours de l'exercice, un guide de la parentalité.

L'objectif de ce guide est de mettre à disposition des salariés et des managers des informations sur les situations liées à la parentalité tels que, notamment, les différents types de congés et autorisations d'absences, les aménagements du temps de travail possibles, les garanties de maintien de rémunération. Il s'agit de centraliser les informations utiles afin de permettre aux parents d'exercer leurs responsabilités familiales. Ce guide est communiqué à chaque salarié, en France, lors de son embauche ainsi qu'au moment où le manager prend connaissance du projet familial de son collaborateur.

Indicateurs clés de performance

40,4 % de femmes dans l'effectif permanent

28,9 % de femmes parmi les « Leadership Teams » et cadres de direction

31 % de femmes au sein de la population des cadres de direction

16 % de femmes au sein de la population des dirigeants

Mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel

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 filiale 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.

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 (3,3 % des employés) sur le périmètre français. À ce titre, depuis plusieurs années, 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 filiales 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

3,3 % des employés permanents français sont en situation de handicap

Tableau de synthèse des indicateurs clés et objectifs

Enjeu ESG	Sous-enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel	Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens <i>Objectif 2026 : TF2 à 6</i>	TF2	9,64
		TF1	6,74
		TG	0,27
		Taux d'absentéisme	5,0 %
		Heures de formation dédiées à la sécurité	37,4 % des heures de formation
	Attirer et retenir tous les talents	Audience LinkedIn	102 306 abonnés et un taux d'engagement moyen de 9,07 %
		Nombre de candidatures déposées pour chaque offre	41
		Masse salariale	493 M€
	Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive	Intéressement et participation versés aux salariés	15,6 M€
	Développer et fidéliser les talents	Turnover	11,7 %
		Entretien annuel d'évaluation	80 % des salariés
		Nombre de mobilités	68 mouvements de mobilité interne 107 salariés en situation de mobilité internationale
		Nombre d'heures de formation	146 654 heures pour un budget de 3,3 M€
		% des effectifs ayant suivi au moins une formation au cours de l'exercice	78,9 %
		% des postes (« Leadership Teams » et cadres de direction) pourvus en interne	59,1 %
	Favoriser la diversité et l'inclusion <i>Objectif : au moins 30 % de salariés du sexe sous représenté parmi les dirigeants, les cadres de direction et « leadership teams » en 2026 et 35 % en 2030</i>	Part des femmes dans l'effectif	Permanent : 40,4 % Cadres de Direction : 31 % Dirigeants : 16 %
		Part des femmes parmi les « Leadership Teams » et Cadres de Direction	28,9 %
		Employés permanents français en situation de handicap	3,3 %

5.2. Promouvoir une culture commune



Collaborateurs



Risque extra-financier identifié et associé

Difficulté de recrutement et fuite des talents

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. C'est notamment dans cet objectif qu'un important travail a été réalisé avec les Administrateurs, les Dirigeants, les Cadres de Direction ainsi que des salariés du Groupe, afin de revoir la raison d'être, les valeurs et les principes d'action de Limagrain, et de définir dans le même temps une stratégie à horizon 2030.

Déploiement

Le fruit de cet important travail collaboratif s'est concrétisé au cours de l'exercice.

« Porté par la vision d'agriculteurs, Limagrain révèle avec passion le meilleur du végétal pour contribuer au progrès de l'alimentation et bâtir un futur durable » : la raison d'être de Limagrain donne du sens à l'engagement des salariés du Groupe. Quant à la feuille de route stratégique Ambition 2030, elle définit un cap clair et audacieux pour poursuivre le développement de Limagrain : celle-ci vise à générer une croissance rentable pour devenir l'acteur mondial du végétal préféré des salariés, des agriculteurs et des clients.

Réunis autour des valeurs du Groupe – audace, progrès, persévérance et coopération, ainsi que de ses principes d'action – respect, responsabilisation, collaboration et entrepreneuriat, les équipes et les adhérents de Limagrain sont le cœur de la réussite de cette ambition.

Des réunions rassemblant les dirigeants et cadres de direction sont régulièrement organisées et c'est dans ce cadre qu'Ambition 2030 a été révélée, en décembre 2023. Cet événement a été l'occasion d'expliquer, de partager et d'échanger sur cette feuille de route tout en mobilisant les participants autour de cette ambition commune.

Le déploiement d'Ambition 2030 s'est poursuivi tout au long de l'exercice.

Au-delà, le Groupe bénéficie de plusieurs outils et actions permettant de promouvoir une culture commune. Par exemple, 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.

En outre, au niveau de chaque société, 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 filiale y contribue. La plupart des filiales 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 rencontre de trois jours qui rassemble tous les deux ans 300 chercheurs du Groupe. Au programme, des interventions en plénière et des ateliers sur un thème renouvelé lors de chaque édition.

Enfin, des réunions conviviales, réunissant des salariés de différentes Business Lines sur un périmètre géographique donné, permettent de créer des moments informels de partage.

NOUVELLE ACTION 2024

Dans le cadre d'Ambition 2030, l'innovation est au cœur de toutes les actions de Limagrain. C'est dans ce contexte qu'a été lancée, au cours de l'exercice, une initiative appelée « What's your idea ? », pour stimuler l'innovation à tout niveau. Le concept de « What's your idea ? » est de proposer à tous les collaborateurs de Limagrain un appel à idées. Chaque salarié a ainsi eu la possibilité de soumettre, individuellement ou collectivement, ses idées de nouveaux produits, services ou process, permettant d'améliorer la performance de son métier ou du Groupe.

Plus de 500 idées ont été reçues, venant de tous les métiers et de tous les continents. Elles ont toutes été analysées et les idées retenues ont été récompensées afin de promouvoir et mettre en lumière les propositions les plus innovantes.

Des parcours d'intégration

Les parcours d'intégration se sont poursuivis au cours de l'exercice. Ils sont organisés dans les Business Lines pour leurs salariés, au plus proche de leur réalité opérationnelle.

NOUVELLE ACTION 2024

Parallèlement, tous les nouveaux arrivants au sein de Limagrain bénéficient désormais d'un parcours Groupe, dont les différentes versions ont été conçues pour répondre aux besoins de chaque public. Ainsi, un module digital est réalisé par tous les nouveaux arrivants pour leur permettre de disposer d'un socle commun d'informations sur Limagrain. Au cours de l'exercice prochain, les « leadership teams » bénéficieront en complément d'un temps d'échange privilégié avec des membres du Comité de Direction Groupe.

Quant aux nouveaux dirigeants et cadres de direction, ils suivent un parcours en présentiel, dont la première édition a été organisée au cours de l'exercice, afin d'acquérir une connaissance et une compréhension plus approfondies du Groupe. Celui-ci est notamment rythmé par des échanges avec le Comité de Direction Groupe et des Administrateurs, une animation autour de l'histoire du Groupe, un échange avec des adhérents de la Coopérative Limagrain ainsi que des visites de sites.

Enfin, un parcours découverte Auvergne - Welcome in Limagne - mutualise les parcours d'intégration des Business Lines implantées dans la région, toutes populations confondues, avec un tronc commun favorisant la connaissance globale du Groupe, et une partie plus opérationnelle spécifique à chaque Business Line.

Type de parcours d'intégration	Parcours d'intégration en Business Line	Parcours Welcome in Limagne
Participants	626	165

Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Promouvoir une culture commune	Nombre de participants ayant suivi le parcours en Business Line	626
	Nombre de participants ayant suivi le parcours Welcome in Limagne	165

6. Enjeux sociétaux

6.1. Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes pour concourir à la performance durable de toutes les agricultures



Clients



Durabilité



Risque extra-financier identifié et associé

Non-conformité qualité produits, dont sécurité alimentaire

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 2050¹ 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, d'apporter par ses nouvelles variétés 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 notamment grâce à la capture du carbone par les plantes cultivées via la photosynthèse ; d'autre part, la création variétale participe à la préservation et à l'enrichissement de la biodiversité des espèces végétales cultivées (voir chapitre 4 - partie 4.1).

6.1.1. Développer des solutions végétales et culturelles 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, plus résilientes, 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 nouvelles 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 plains champs à l'aide d'images satellites, estimation du rendement à

¹ Source : FAO. Food report 2019. IFPRI 2018

la parcelle, cartes pour mieux paramétrer les semis, etc.). La connaissance et la protection des sols font aussi l'objet de travaux.

Indicateurs clés de résultats

Environ **6 000 variétés** commercialisées en 2023-2024

Des programmes de sélection portant sur **55 espèces potagères et de grandes cultures**

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.).

Face au changement climatique, la création de variétés adaptées à ces nouvelles données est la première réponse adaptative apportée, puisque ce n'est rien d'autre que ce que fait le sélectionneur depuis des siècles : créer des variétés qui répondent aux attentes de l'agriculteur, tout en étant adaptées aux conditions de sol et de climat.

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 l'amélioration des 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.

D'autre part, augmenter la productivité des variétés sous-entend produire plus sur une même surface, ce qui contribue à répondre à des enjeux complémentaires, que Donald Cole, Past President de l'ISF (Fédération Internationale des Semences) - décrivait ainsi en mai 2022 : "*Les bénéfices d'une augmentation du rendement vont bien au-delà de la simple production alimentaire ; cela soutient l'environnement en éliminant pratiquement le besoin de croissance des surfaces destinées à la production alimentaire. Ainsi, on estime à 1,5 milliard d'hectares, la surface qui n'a pas eu besoin d'être convertie pour la production alimentaire, conservant ainsi cet espace pour le maintien et le développement de la biodiversité...*"

Indicateur clé de performance

13,3 % du chiffre d'affaires semences consacrés à la recherche

NOUVELLE ACTION 2024

Vilmorin-Mikado : quatre nouvelles variétés de laitues hautement résistantes au *Bremia*

Les pathogènes développent en permanence des contournements des résistances mises en place dans les variétés de plante, exacerbés par les conditions climatiques changeantes. C'est dans ce contexte de lutte permanente que s'inscrit une grande partie du rôle du sélectionneur qui identifie de nouvelles résistances dans la diversité génétique à sa disposition pour une espèce donnée et choisit celles les plus adaptées aux pressions rencontrées par les agriculteurs. Cela suppose bien entendu une surveillance constante du développement des contournements par les pathogènes.

Cette année, la commercialisation de quatre nouvelles variétés de laitues (Charlestone, Griffone, Quice et Periti) résistantes au champignon *Bremia*, qui permettent de sécuriser les récoltes des clients maraîchers, est un parfait exemple du travail réalisé par les sélectionneurs du Groupe.

ASSIST+ : Combiner la valeur génétique et les nouvelles pratiques agronomiques

Depuis 2021, Limagrain Field Seeds (Europe) propose une solution innovante qui combine les avantages de ses variétés de colza, LG Ambassador et LG Aviron, avec des plantes de service (légumineuses). Cette offre tire parti des points forts de chaque composant pour proposer une solution complète et efficace :

- LG Architect combine la résistance à la jaunisse du navet (TuYV), virus dévastateur du colza véhiculé par les pucerons, la résistance à l'égrainage qui entraîne des pertes de rendement considérables, et un potentiel de rendement élevé.
- LG Ambassador optimise l'azote disponible pendant le cycle végétatif (N-Flex).
- Les légumineuses associées permettent de diminuer les dommages liés aux insectes, de limiter le développement des *adventices* et, comme toutes légumineuses, d'accumuler l'azote dans le sol minimisant les besoins d'engrais.

Cette solution associe la puissance de l'innovation génétique, le potentiel des mélanges de variétés et la synergie avec des espèces compagnes. Ces deux derniers aspects montrent que l'innovation du Groupe va au-delà de la génétique et s'ancre résolument dans des démarches agronomiques novatrices visant à sécuriser les rendements tout en diminuant les intrants. C'est en ligne avec les exigences du plan EcoPhyto II+ mais également avec le besoin de rentabilité de nos clients.

Expérimentation MATRICE

Dans le même esprit visant à développer la meilleure synergie entre les variétés et les pratiques agricoles de ses clients, la Coopérative Limagrain a entrepris une étude au long cours et à grande échelle en ses terres de Limagne. Elle vise à mieux cerner le comportement des cultures et des variétés dans des itinéraires techniques agronomiques variés axés sur la préservation des sols et la diminution des intrants. Les résultats et conclusions seront mis à profit par les membres de la Coopérative afin de mieux gérer la transition agroécologique impulsée par la société et le législateur. Outre ces bénéfices immédiats, cette expérimentation pourra permettre d'orienter nos stratégies de création variétale en les inscrivant dans une approche sur le plus long terme dans la pratique culturale des exploitations de nos clients.

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

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.

Déploiement

Business Lines 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 Business Line 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.

Les nouvelles technologies génomiques (*New Genomic Techniques*, NGT) - qui ont valu à leurs créateurs le prix Nobel de chimie 2020 - sont en plein essor dans l'industrie de la semence. Limagrain y prend toute sa part. Ces technologies soulèvent des questions réglementaires en discussion au niveau international mais déjà, l'industrie s'organise de façon à contenir les risques éventuels au travers du programme *Global Stewardship Group – Plant Breeding Innovation* (GSG-PBI) qui est une émanation du programme ETS adapté aux spécificités de ces technologies. Limagrain fait partie des tout premiers souscripteurs à ce programme.

Indicateur clé de résultat

- Labellisation ETS obtenue en 2015, renouvelée en 2022 et valable jusqu'en décembre 2024
- Adhésion au programme international GSG-PBI en 2024

Business Lines Ingrédients et Boulangerie-Pâtisserie

En matière alimentaire, la qualité nutritionnelle des produits est une interrogation croissante des consommateurs. Dans ce contexte, Jacquet Brossard place l'amélioration nutritionnelle de ses recettes 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 de la teneur en 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.

L'entreprise poursuit également son travail d'amélioration de ses recettes et de la qualité des ingrédients : suppression du sirop de glucose-fructose, suppression de l'huile de palme, réduction des additifs.

Objectifs nutritionnels fixés pour les pains Jacquet en 2025	Réalisation au 30/06/23	Réalisation au 30/06/2024
100 % de la panification moelleuse \leq 1,1 % de sel	73 %	73 %
100 % de la panification croustillante \leq 1,3 % de sel	72 %	Arrêt de la gamme produits croustillants Jacquet
100 % des produits sources (> 3 %) ou riches (> 6 %) en fibres	98 %	98 %

Indicateur clé de performance

100 % des produits à marque Jacquet et Brossard affichent le Nutri-Score sur leurs emballages

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. A date, 23 % des approvisionnements en œufs sont issus d'élevages hors cages.

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 et de Limagrain Ingrédients, les 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.

Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes pour concourir à la performance durable de toutes les agricultures	Nombre de programmes de sélection portant sur des espèces potagères et de grandes cultures	55
	Part du chiffre d'affaires semences consacré à la recherche	13,3 %
	Labellisation ETS	Obtenu en 2015 et renouvelé en 2022 et valable jusqu'en décembre 2024
	Part des produits à marque Jacquet et Brossard affichant le Nutri-Score sur leurs emballages	100

6.2. S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations



Risque extra-financier identifié et associé

Atteinte à la réputation ou à l'image

Démarche

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 six métiers et la présence de Limagrain dans 53 pays. La sélection des territoires d'implantation, tant pour la recherche que pour la production de semences, se fait en grande partie 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. Dans les territoires ruraux, Limagrain contribue ainsi à l'activité des exploitations agricoles et au développement de l'emploi permanent et saisonnier, ainsi que celui de la sous-traitance.

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.

Indicateur clé de performance

1 770 323 €¹ ont été consacrés à des actions sociétales dont 43 % en dons en nature et 51 % en soutiens financiers

Déploiement

6.2.1. S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain

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^{ème} 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-Beuzire, ou la construction du nouveau moulin 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. Limagrain dispose de nombreuses implantations en Auvergne Rhône Alpes, sur les territoires de Clermont-Ferrand, de Lyon et de Valence et y emploie 2 248 salariés permanents.

Indicateur clé de performance

2 248 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, avec quinze autres entreprises auvergnates, dans la création de la fondation ASM Impulsion Auvergne. Son objectif 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.

¹ La baisse du montant des actions sociétales s'explique en partie par un changement méthodologique où les contributeurs n'ont déclaré que les actions les plus significatives.

Agir pour la protection de l'environnement

Depuis sept 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 2023 dans le Puy-de-Dôme et l'Allier, sur les 180 jeunes busards observés à l'envol, dont 131 avaient fait l'objet de mesures de protection.

Fort de cette expérience, le partenariat a été étendu à trois autres espèces qui nichent également au sol : le courlis cendré, le vanneau huppé et l'œdicnème criard.

6.2.2. Soutenir les territoires de toutes nos implantations

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 différentes thématiques (voir tableau p. 68)

Indicateur clé de performance

5 912 saisonniers soit 1 695 équivalents temps plein (ETP)

Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu ESG	Indicateurs clés	Données 2023-2024
S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations	Montant consacré à des actions sociétales	1 770 323 € ¹ (dont 43 % en dons et 51 % en soutiens financiers)
	Nombre de salariés permanents	2 248 en Auvergne Rhône Alpes
	Nombre de saisonniers	5 912 saisonniers soit 1 695 équivalents temps plein (ETP)

¹ La baisse du montant des actions sociétales s'explique en partie par un changement méthodologique où les contributeurs n'ont déclarés que les actions les plus significatives.

7. Limagrain en chiffres

7.1. 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
2022-2023	380	2 855	4 017	227	372	1 330	358	9 539
2023-2024	390	2 913	4 036	228	396	1 354	371	9 688
% 2023-2024	4,0 %	30,1 %	41,7 %	2,4 %	4,1 %	14,0 %	3,8 %	100,0 %

Répartition des effectifs permanents et stagiaires 2023-2024 par métier et zone géographique

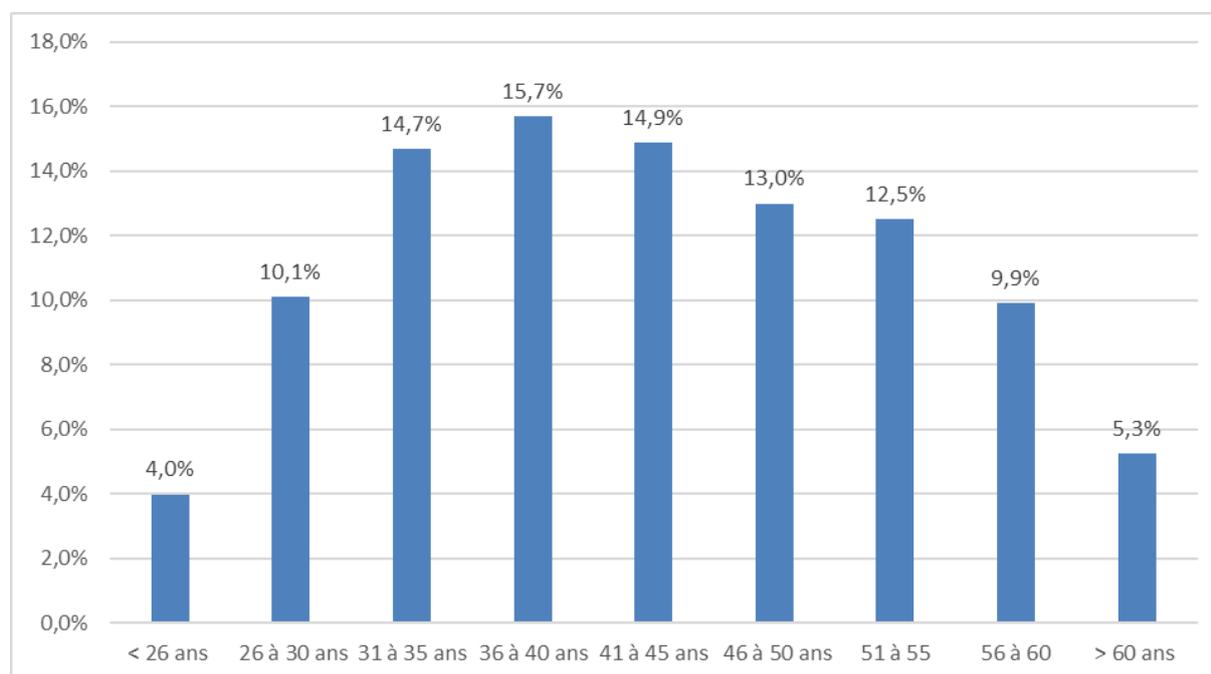
	salarié & Développement	Marketing & Commerce	Logistique & Production	Fonctions supports et General Management
Salariés en %	22,3	22,7	36,5	18,6
Stagiaires en %	45,7	16,4	19,6	18,3

	Europe (dont France)	Amériques	Moyen-Orient & Afrique	Asie & Pacifique
Salariés en %	64,5 (44,8)	13,0	4,6	17,9
Stagiaires en %	52,7 (30,6)	21,8	0,3	25,2

Répartition des salariés permanents par sexe et statut

	Hommes	Femmes	Managers ¹	Non-managers ¹
% Effectif total	59,6	40,4	33,8	66,2
% Dirigeants	84	16		
% Cadres de Direction	59	31		

Pyramide des âges des salariés permanents



Recrutements et départs

Recrutements	Titularisations	% titularisations	
1 263	237	18,8 %	
Recrutements hors titularisations	Managers	Jeunes de – 26 ans	Jeunes diplômés
1 026	24,3 %	11,8 %	2,5 %

Départs	Retraite	Démissions	Licenciements	Autres
1 118	8,3 %	49,0 %	13,6 %	29,1 %

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.

La sécurité au travail

	TF1	TF2	TG
2020-2021	6,77	9,80	0,21
2021-2022	7,94	10,57	0,24
2022-2023	6,41	8,90	0,22
2023-2024	6,74	9,64	0,27

La formation

Nombre d'heures de formation*	Part des salariés permanents formés	Budget formation	% du budget formation / masse salariale
146 654	78,9 %	3,3 millions €	0,67
Expertise métier	Santé/sécurité	Management	Autre
26,7 %	37,4 %	17,5 %	18,4 %

7.2. Les impacts environnementaux de Limagrain

Historique des agrégats environnementaux

		Eau		Energie		Gaz à effet de serre	Déchets
		m ³ (millier)	m ³ par 1000 € CA	GWh	kWh par 1000 € CA	teqCO ₂	t
2020-2021	Publié	3 012	1,52	526,6	265	98 660	48 273
	Retraité	3 011	1,52	556,0	280	104 150	38 739
2021-2022	Publié	3 064	1,46	578,0	274	105 144	47 722
	Retraité	3 051	1,45	578,6	274	105 778	47 730
2022-2023	Publié	3 212	1,31	527,1	215	91 715	38 794
	Retraité	3 191	1,30	527,1	215	92 446	39 286
2023-2024		3 026	1,20	509	202	86 516	31 916 ¹

Nature des déchets

Type de déchet	Organique	Non-dangereux	Dangereux	Aqueux dangereux	Total
Tonnage	20 185	8 318	1 263	2 150	31 916
%	63	26	4	7	100

¹ Par manque de fiabilité de la donnée, le site de Nampa (HM.CLAUSE, États-Unis) a été exclu du périmètre.

Gestion des déchets

Type de traitement	Valorisation énergétique	Valorisation matière	Enfouissement	Total
Tonnage	7 315	15 123	9 478	31 916
%	23	47	30	100

Émissions de gaz à effet de serre

			2020-2021	2023-2024	Evolution	Ambition 2030
Name	FLAG ?	GHG Protocol category				
Scope 1	Non FLAG	1	104 186	86 516	-17,0 %	-42 %
Scope 2	Non FLAG	2				
Purchased goods and services - FLAG	FLAG	3.1	901 180	1 182 810	31,3 %	
Purchased goods and services - Off FLAG	Non FLAG	3.1	199 350	235 590	18,2 %	
Upstream of energy	Non FLAG	3.3	22 969	19 073	-17,0 %	
Upstream transportation	Non FLAG	3.4	75 099	49 925	-33,5 %	
Waste	Non FLAG	3.5	11 824	12 028	1,7 %	
Business travels	Non FLAG	3.6	18 639	11 275	-39,5 %	
Employee commuting	Non FLAG	3.7	45 200	63 890	41,3 %	
Total Scope 3 Off FLAG	Non FLAG	N/A	373 080	391 782	5,0 %	-25 %
Fixed assets	Non FLAG	3.2	57 838	60 173	4,0 %	
Downstream transportation	Non FLAG	3.9	8 421	0	-100,0 %	
Transformation of sold products	Non FLAG	3.10	76 105	94 913	24,7 %	N/A
EoL of sold products	Non FLAG	3.12	23 553	17 709	-24,8 %	
Investments	Non FLAG	3.15	14 985	14 985	0,0 %	
TOTAL		TOTAL	1 559 349	1 848 889	18,6 %	

Eau : Répartition de la consommation selon l'origine

Origine	Forage	Surface	Eau de ville	Total	Pluie ¹
Consommation en m ³	1 558 932	943 489	523 197	3 025 618	86 276
%	52	31	17	100	

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

Répartition des consommations par activité

% de l'activité / total Groupe	Limagrain Coop	Semences de Grandes Cultures	Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie-Pâtisserie	Holdings
Energie	8,1	23,6	25,6	0,6	16,7	25,4	0,0
Eau	0,7	33,2	58,5	0,1	2,8	4,7	0,0
Déchets	11,7	35,2	38,0 ¹	0,6	5,9	8,6	0,0

7.3. Les impacts sociétaux de Limagrain

Dépenses en matière d'Affaires Institutionnelles

	Tranche de dépenses déclarée à la HATVP ²
2020-2021	Entre 200 000 et 300 000 €
2021-2022	Entre 200 000 et 300 000 €
2022-2023	Entre 200 000 et 300 000 €
2023-2024	Entre 200 000 et 300 000 €

Dépenses en matière d'engagement sociétal

	Engagement sociétal (million €) ³	Part du CA (%)
2020-2021	1,612	0,81
2021-2022	1,662	0,79
2022-2023	2,044	0,83
2023-2024	1,770 ⁴	0,70

¹ Par manque de fiabilité de la donnée, le site de Nampa (HM.CLAUSE, États-Unis) a été exclu du périmètre.

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). Depuis le 1^{er} juillet 2022, cette obligation est étendue aux collectivités territoriales de plus de 100 000 habitants.

³ Dépenses de mécénat, de sponsoring et dons en nature.

⁴ La baisse du montant des actions sociétales s'explique en partie par un changement méthodologique où les contributeurs n'ont déclaré que les actions les plus significatives.

8. 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).

8.1. Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités de Limagrain.

Pour l'exercice 2023-2024, le taux de couverture du reporting s'établit comme suit :

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2023-2024 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2023-2024 des sociétés disposant d'un site industriel ¹
Reporting social	100	100
Reporting sociétal et environnemental	98	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 2023-2024 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2023-2024 des sociétés disposant d'un site industriel
Reporting « Énergies »	98,1	100,0
Reporting « Eau »	90,1	99,4
Reporting « Déchets »	84,6	96,5

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.

8.2. 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

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

- 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.

8.3. 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 : $((\text{Nombre d'embauches de salariés permanents} + \text{Nombre de départs de salariés permanents (CDI)}) / 2) / \text{Effectif total salariés permanents}$

L'absentéisme¹ est calculé, à partir de l'exercice 2022-2023, selon la formule : $\text{Nombre de jours calendaires d'absence des salariés permanents sur la période} / \text{nombre de jours calendaire de la période} \times \text{effectif permanent moyen de la période}$.

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.

8.4. Consolidation et contrôle interne

Chaque site, chaque société et chaque Business Line 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 Lines, 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 Lines » qui gère le reporting des sociétés filiales et de leurs sites et valide leurs données ;
- des « interlocuteurs société », désignés par les coordinateurs Business Lines, 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 Lines, 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.

¹ Pour l'exercice 2022-2023, quelques données ont été reportées sur la base des « jours travaillés ». Compte-tenu de leur nombre fort limité, elles ont été intégrées sans retraitement.

- 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.

8.5. Contrôles externes

Pour l'exercice 2023-2024, 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. Parmi les sociétés auditées listées ci-dessous, celles ayant fait l'objet d'un déplacement des auditeurs sur place sont identifiées par un * :

- Limagrain Ingredients Nederland (Pays-Bas, Ingrédients),
- Jacquet Brossard Distribution (France, Boulangerie-Pâtisserie),
- Société Coopérative Agricole Limagrain* (France, Activités de la Coopérative),
- SELIA* (France, Activités de la Coopérative),
- Groupe Limagrain Holding* (France, Corporate)
- Vilmorin & Cie* (France, Corporate),
- Limagrain Field Seeds Europe* (France, Semences de Grandes Cultures)
- HM.Clause USA (Etats-Unis, Semences Potagères)

La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées dans une attestation spécifique (voir chapitre 9). Le glossaire des indicateurs est disponible sur demande.

9. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 30 juin 2024

Limagrain SCA

Société Coopérative Agricole
au capital de 11 786 528 €

Rue Henri Mondor

63360 Saint-Beauzire

Grant Thornton

Société par Actions Simplifiée d'Expertise
Comptable

et de Commissariat aux Comptes

au capital de 2 297 184 €

inscrite au tableau de l'Ordre de la région

Paris Ile de France et membre

de la Compagnie régionale de Versailles

632 013 843 RCS Nanterre

29, rue du Pont

92200 Neuilly-sur-Seine

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Limagrain SCA

Exercice clos le 30 juin 2024

Aux adhérents,

En notre qualité de commissaire aux comptes inscrit sur la liste prévue par l'article L.822-1 du code de commerce, désigné organisme tiers indépendant - OTI (« tierce partie ») de votre société coopérative agricole Limagrain (ci-après « entité »), accrédité par Cofrac Inspection, n°3_2122 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 30 juin 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe 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 consolidée 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 et disponible sur demande auprès du siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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.

Les outils et la formalisation des étapes de consolidation des données sous-jacentes au calcul des taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail diffèrent au sein des entités du Groupe. Bien que nous n'ayons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause les données publiées, la traçabilité réduite constatée dans la construction des fichiers de consolidation (depuis la donnée site jusqu'au données Groupe) constitue un risque d'incertitude à surveiller.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la Direction de :

- Sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- Préparer 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) ;
- Préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- 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 par le Conseil d'Administration.

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 desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- 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 du Commissaire aux Comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, à notre programme de vérification transmis en début de mission et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

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 6 personnes et se sont déroulés entre août et octobre 2024 sur une durée totale d'intervention de 12 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 vingtaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions Générales, RSE, Ressources Humaines, Santé et Sécurité, Environnement, Achats et Communication.

Nature et étendue des travaux

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

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de Commerce en matière sociale et environnementale et

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de Commerce ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de Commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques, conformément au I de l'article R. 225-105 du Code de Commerce ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques, ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (pratiques d'achats responsables, dépenses de mécénat, de sponsoring et dons en nature), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités¹ ;
- 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 du Code de Commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en oeuvre :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 13% et 87% 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.

¹ Limagrain Ingrédients Nederland, Jacquet Brossard Distribution, SELIA, Société Coopérative Agricole Limagrain, Limagrain Field Seeds Europe (périmètre France), Groupe Limagrain Holding, Vilmorin et Cie Holding, HM Clause USA

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

Neuilly-sur-Seine, le 28 octobre 2024

L'Organisme Tiers Indépendant
Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International

Françoise Mechin
Associée

Bertille Crichton
Associée, Transformation Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales

Informations quantitatives (*incluant les indicateurs clés de performance*)

- Effectif total et répartition par type de contrats, genre et zone géographique
- Nombre de saisonniers en ETP
- Nombre d'embauches et départs
- Taux de turnover
- Nombre d'heures de formation des salariés permanents
- Part de salariés permanents ayant suivi au moins une formation
- Taux d'absentéisme des salariés permanents
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1), avec et sans arrêts (TF2)
- Taux de gravité des accidents du travail

Informations qualitatives (*incluant actions ou résultats*)

- Politique de mobilité interne (dans la partie Mobilité)
- Charte diversité et inclusion (dans la partie Favoriser la diversité et l'inclusion)

Informations environnementales

Informations quantitatives (*incluant les indicateurs clés de performance*)

- Consommation d'énergies fixes et mobiles, et fuites de fluides réfrigérants
- Émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et 2)
- Émissions de gaz à effet de serre relatives aux déplacements professionnels
- Émissions de gaz à effet de serre relatives au transport de marchandises
- Consommation d'eau
- Quantité de déchets par types de déchets par type de traitement ou valorisation (dont eaux usées dangereuses)
- Taux de recyclage ou valorisation des déchets

Informations qualitatives (*incluant actions ou résultats*)

- Qualité des effluents (dans la partie Consommation d'eau et qualité des effluents)
- Gaspillage alimentaire (dans la partie Economie circulaire et déchets)

Informations sociétales

Informations qualitatives (*incluant actions ou résultats*)

- Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs
- Dépenses de mécénat, de sponsoring et dons en nature (dans la partie Soutenir les territoires de toutes nos implantations)
- Labellisation *Excellence Through Stewardship* (ETS) (dans la partie Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité)

SIÈGE SOCIAL :

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

ADRESSE POSTALE :

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

www.limagrain.com

#Limagrain