

# Rapport de responsabilité sociétale 2023

Déclaration de performance  
extra-financière

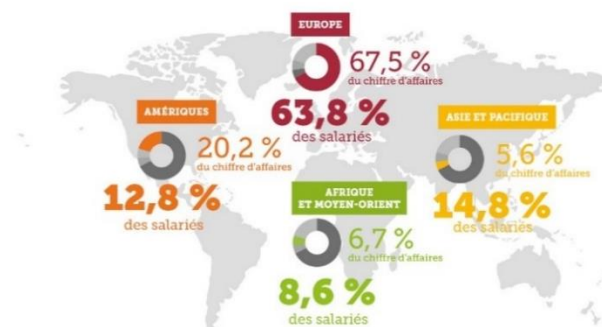
# Sommaire

<b>1 : Limagrain, coopérative agricole française et groupe semencier international.....</b>	<b>5</b>
1.1 Limagrain, coopérative agricole française .....	5
1. Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun.....	5
2. La gouvernance coopérative de Limagrain.....	5
1.2 Limagrain, groupe semencier international détenu par une coopérative agricole française.....	6
1. Les activités de semences .....	6
2. Les produits agroalimentaires .....	7
1.3 Le modèle de création de valeur .....	8
<b>2 : Les engagements de Limagrain en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise .....</b>	<b>11</b>
2.1 La politique RSE de Limagrain et sa gouvernance.....	11
1. Le programme RSE.....	11
2. L'organisation opérationnelle.....	11
2.2 Engagement de Limagrain vis-à-vis du Global Compact.....	12
2.3 La contribution de Limagrain aux Objectifs de Développement Durable (ODD) .....	13
2.4 Les risques extra-financiers et les enjeux RSE de Limagrain.....	16
2.5 Les impacts des crises majeures.....	18
1. Les impacts de la crise ukrainienne.....	18
2. Les impacts des tremblements de terre en Turquie et Syrie .....	18
3. Les crises intervenues depuis la clôture de l'exercice 2022-2023.....	19
<b>3 : Les engagements RSE de Limagrain.....</b>	<b>20</b>
3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs.....	20
1. Sécuriser l'accès à l'eau.....	20
2. Cultiver sur mesure .....	21
3. Rechercher une meilleure valorisation.....	21
4. Proposer aux adhérents de nouvelles activités ou sources de revenus.....	21
3.2 Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes pour concourir à la performance durable de toutes les agricultures.....	23
1. Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain .....	23
2. Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité .....	25
3. Lutter contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire.....	28
3.3 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel.....	30
1. Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens .....	30
2. Assurer un dialogue social de qualité .....	34

3.	Attirer et retenir tous les talents .....	35
4.	Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive .....	36
5.	Développer et fidéliser les talents.....	38
6.	Favoriser la diversité et l'inclusion .....	41
3.4	Promouvoir une culture commune.....	46
3.5	Préserver et enrichir la biodiversité végétale .....	48
1.	Actions de préservation de la biodiversité .....	49
2.	Actions d'enrichissement de la biodiversité .....	49
3.6	Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain .....	51
1.	Prévenir, recycler et éliminer les déchets .....	53
2.	Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre ...	53
3.	Économiser l'eau et contrôler les rejets aqueux .....	56
4.	Protéger les écosystèmes présents sur nos sites majeurs .....	57
3.7	Agir selon les Principes Éthiques et Code de Conduite de Limagrain .....	59
1.	Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires.....	59
2.	Respecter les Droits Humains et les Droits de l'enfant .....	60
3.	Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs.....	62
4.	Protéger les données et les systèmes d'information.....	63
3.8	S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations .....	65
1.	S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain .....	66
2.	Soutenir les territoires de toutes nos implantations.....	67
3.9	Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence .....	69
<b>4</b>	<b>Limagrain en chiffres .....</b>	<b>71</b>
4.1	Les données sociales de Limagrain .....	71
4.2	Les impacts environnementaux de Limagrain .....	73
4.3	Les impacts sociétaux de Limagrain .....	77
<b>5</b>	<b>Note méthodologique .....</b>	<b>78</b>
5.1.	Périmètre .....	78
	Variations de périmètre .....	78
5.2.	Procédures méthodologiques.....	79
5.3.	Pertinence et choix des indicateurs.....	79
5.4.	Consolidation et contrôle interne.....	79
	Contrôles externes .....	80
<b>6</b>	<b>Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant .....</b>	<b>81</b>

# Limagrain en 2023

Coopérative agricole et groupe semencier international, Limagrain est détenu par des agriculteurs français. Focalisé sur les progrès de la génétique des plantes, le Groupe, 4<sup>e</sup> semencier mondial, sélectionne, produit et commercialise des semences de grandes cultures et des semences potagères. Depuis le territoire de sa maison mère coopérative, en Limagne Val d'Allier, Limagrain a bâti des filières agroalimentaires uniques pour valoriser les productions de ses agriculteurs adhérents et a déployé ses activités dans 53 pays<sup>(1)</sup>.



NB : Partenariats stratégiques : AgReliant, AGT, Canterra Seeds, Carthage Génétique, Ceneactive, Hengji Limagrain Seeds, Prime Seed Co, Seed Co, Soltis, participations mises en équivalence pour lesquelles Limagrain détient plus de 30% du capital.

<sup>(2)</sup> Implantations Groupe et partenariats stratégiques.

<sup>(3)</sup> Prise en compte des activités semencières destinées aux marchés professionnels et intégrant 50% des activités d'AgReliant.

# 1 : Limagrain, coopérative agricole française et groupe semencier international

Coopérative agricole et groupe semencier international, Limagrain est détenu par des agriculteurs français. Focalisé sur les progrès de la génétique des plantes, le Groupe, 4<sup>ème</sup> semencier mondial, sélectionne, produit et commercialise des semences de grandes cultures et des semences potagères. Depuis le territoire de sa maison-mère coopérative, en Limagne Val d'Allier, Limagrain a bâti des filières agroalimentaires uniques pour valoriser les productions de ses agriculteurs adhérents et a déployé ses activités dans 53 pays<sup>1</sup>.

## 1.1 Limagrain, coopérative agricole française

### 1. Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun

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

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

## 2. La gouvernance coopérative de Limagrain



**Sébastien CHAUFFAUT**  
Directeur Général

**Sébastien VIDAL**  
Président

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

<sup>1</sup> *Implantations Groupe et partenariats stratégiques*

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, ainsi que les Présidents des activités du Groupe. Sur l'exercice, le Conseil d'Administration s'est réuni à 22 reprises, alternativement sur les questions locales liées à la Coopérative et sur les questions nationales et internationales.
- **Le Bureau** propose la stratégie. Il est composé de six agriculteurs élus, membres du Conseil d'Administration, et de quatre dirigeants salariés (le Directeur Général, les deux Directeurs Généraux Adjointes et le Directeur de la Coopérative). Il s'est réuni 22 fois durant l'exercice.

Le taux de participation des Administrateurs au Conseil est de 94,5 % et au Bureau de 98,5 %.

- **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 16 fois au cours de l'exercice et suit désormais le rythme d'un par mois.

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

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

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

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

### 1. Les activités de semences

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

#### Les semences potagères

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

Limagrain occupe pour certaines de ces espèces des positions de leader mondial comme en tomate (principale espèce potagère en valeur au monde), carotte, melon, haricot vert et chou-fleur, tout comme en fenouil, endive et mâche, trois espèces plus locales.

## **Les semences de grandes cultures**

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

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

## **Les produits de jardin**

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

## **2. Les produits agroalimentaires**

À partir de son cœur de métier, la semence, Limagrain a créé, sur son territoire d'origine, la 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.

### **La transformation de grains et de céréales**

Limagrain Ingrédients crée, à partir des grains et céréales, des ingrédients naturels et aux fonctionnalités uniques. Collaborant avec les acteurs majeurs de l'industrie agroalimentaire, de l'alimentation et de la nutrition animale, Limagrain Ingrédients transforme chaque année 330 000 tonnes de céréales dans ses six usines de production en Europe. La Business Unit commercialise ses produits sur six marchés d'application internationaux : boulangerie-pâtisserie, snacks, plats préparés, céréales du petit-déjeuner, alimentation pour animaux de compagnie et nutrition animale.

### **La fabrication des produits de boulangerie-pâtisserie**

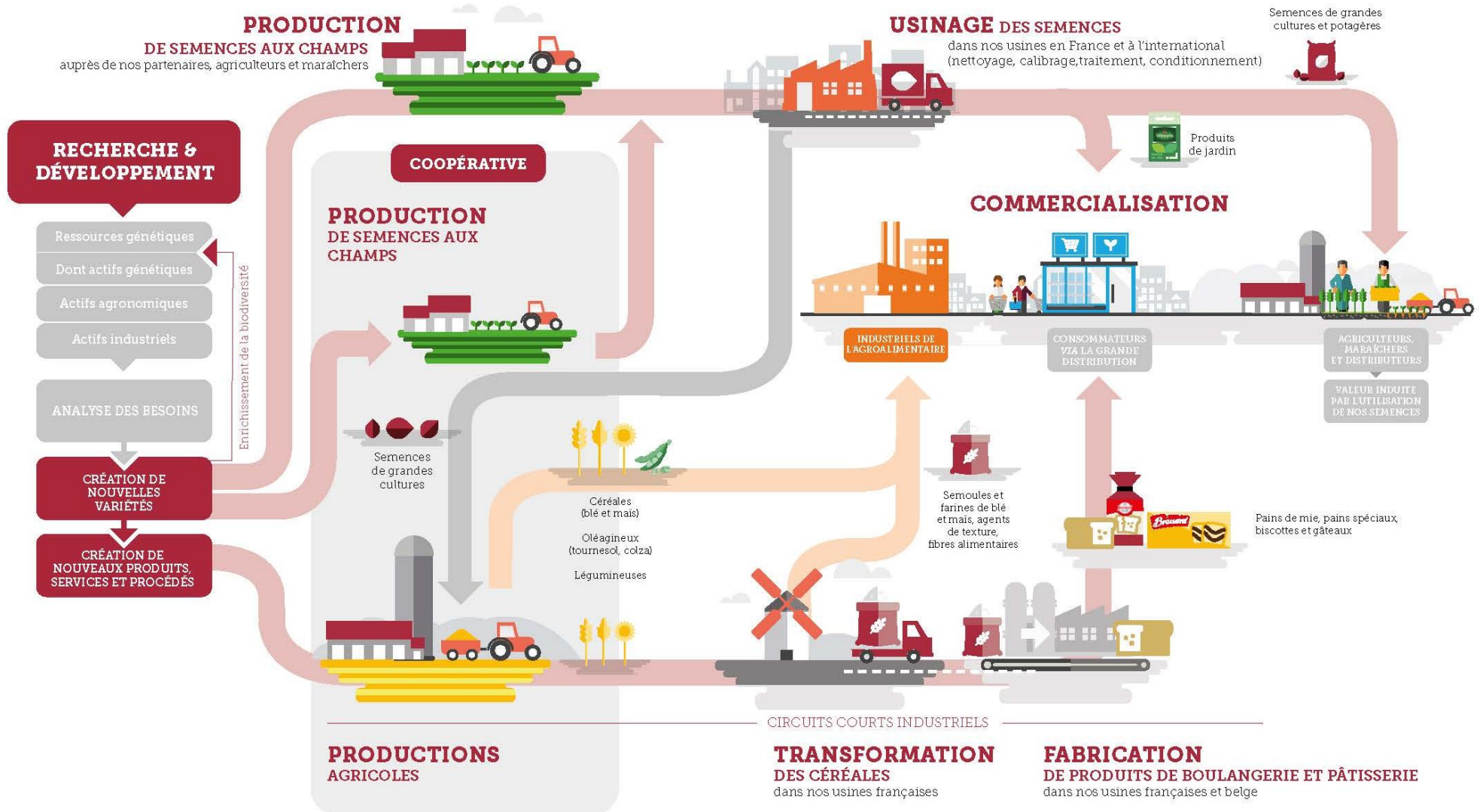
À partir des farines de blé de Limagrain Ingrédients, Jacquet Brossard fabrique des produits de boulangerie, notamment des pains de mie et des pains hamburger. Cette gamme est complétée par une offre en pâtisserie comportant gâteaux, crêpes et gaufres. Jacquet Brossard dispose de sept sites industriels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

### **Le développement de nouvelles filières**

Fort de ses expériences en gestion de filières intégrées, Limagrain cherche à diversifier l'assolement des associés coopérateurs. De nouvelles opportunités de filières sont régulièrement testées, afin de proposer des surfaces contractualisées supplémentaires aux associés coopérateurs et de diversifier leurs productions, tout en intégrant un intérêt agronomique (rotation des cultures, fixation de l'azote dans le sol, etc.). Il s'agit également de répondre à l'évolution des attentes sociétales (introduction de protéines végétales dans l'alimentation, circuits courts, etc.).

## 1.3 Le modèle de création de valeur

Nos défis : défis démographiques majeurs, urbanisation croissante, modifications des niveaux de vie et des habitudes alimentaires, changements climatiques et préservation des ressources naturelles.





## Ressources

### Humaines

**9 539 salariés permanents** de 84 nationalités

**1 300 associés-coopérateurs**

**85,6 % du capital** du Groupe détenus par la Cooperative Lini conférant une grande stabilité de son actionnariat.

Depuis son origine, une forte part du **résultat réinvesti** dans le développement de l'imaginaire.

Un **endettement maîtrisé**

### Intellectuelles

**Portefeuille de marques reconnues**

**13,6 % du chiffre d'affaires semences<sup>1)</sup> investis** dans la recherche

**Près de 60 ans d'expérience** dans la création variétale et la production de semences

### Production

**Plus de 100 stations et centres de recherche**

**23 % des effectifs actifs** dans la recherche

**18 sites industriels** de semences à travers le monde

**13 sites de produits** agrobiomériques en France et au Belgique

### Naturelles / Environnementales

Accès à des **banques de gènes**

**46 500 ha de productions agricoles** sous contrat en Limagne Val d'Allier

Une contribution active à la **préservation de la diversité génétique des espèces cultivées**

### Sociétales

**53 pays<sup>2)</sup> d'implantation**

**De multiples partenariats** scientifiques, industriels et commerciaux

## Contributions

### Humaines

**12 millions d'euros** redistribués localement aux associés coopérateurs sous forme de ristournes, de dividendes, d'intérêts et de prime qualité liée à une Charte de production

**192 698 heures de formation** pour un budget de 3,6 millions d'euros

**18,4 millions d'euros** d'intéressement et participation

### Intellectuelles

**257 nouvelles variétés lancées** au cours de l'exercice

Environ **6 000 variétés** commercialisées

### Naturelles / Environnementales

**Participation aux réseaux de conservation des ressources génétiques et plus de 100 000 €** de mécénat donnés à des organismes liés à la biodiversité dont Crop Trust

**5,3 millions d'euros investis** dans l'amélioration des impacts environnementaux en 2022-2023

**ISO 14001 (Environnement)**  
3 sites industriels certifiés

**ISO 50001 (Management de l'énergie)**  
2 sites industriels certifiés

### Sociétales

**2 millions d'euros** en actions sociales et philanthropiques

**Nutri-Score** affiché sur tous les produits à marque Jacquet et Brossard

**Une contribution à la croissance** de la production alimentaire liée aux progrès génétiques apportés par les nouvelles variétés

**Certification sur la sécurité alimentaire** pour toutes les sociétés françaises de boulangerie-pâtisserie et ingrédients (BRC, IFS, FAMI-QS ou ISO 22000 FSSC)

**Contribution de Brossard** aux objectifs du PNNS

**Développement du Clean label<sup>3)</sup>** par Limagrain Ingrédients

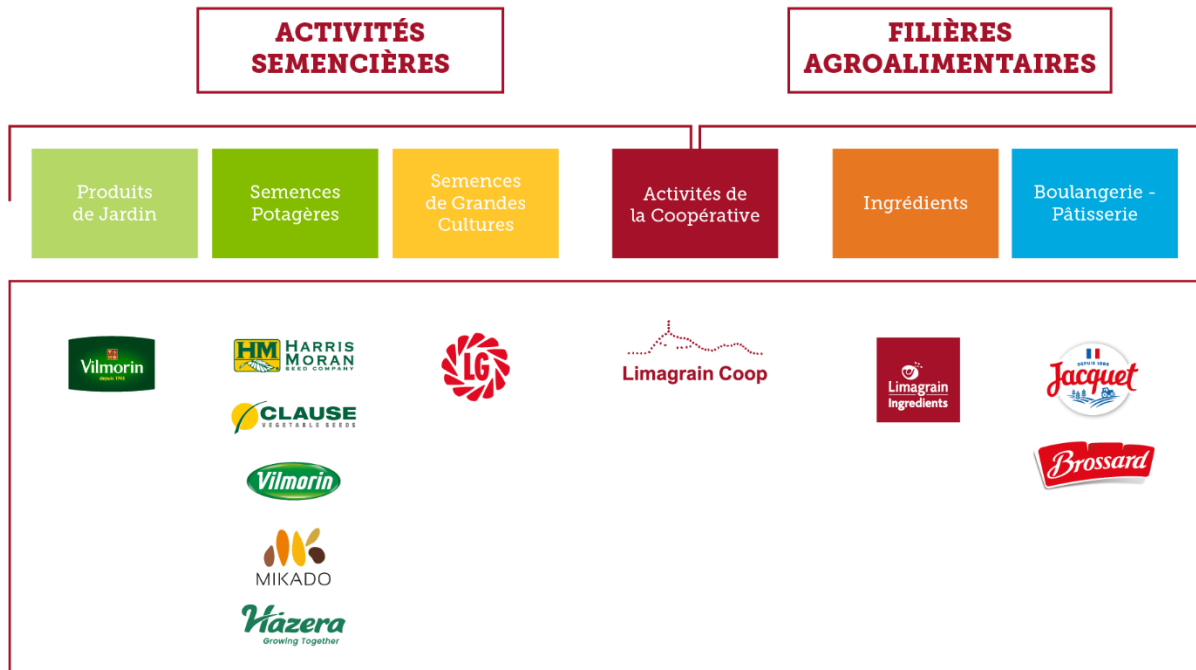
<sup>1)</sup> Prise en compte des activités semencières destinées aux marchés professionnels et intégrant 50 % des activités d'AgReliant.

<sup>2)</sup> Implantations Groupe et partenariats stratégiques (AgReliant, AGT, Carisma Seeds, Carthage Génétique, Genective, Henopi Limagrain Seeds, Prime Seed Co, Seed Co, Solis)

<sup>3)</sup> Synonyme d'une déclaration claire, « propre » et compréhensible pour le consommateur. Le Clean label exclut les termes techniques et les ingrédients artificiels, y compris les additifs.

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

Dans chacun de ses métiers, Limagrain privilégie la proximité avec ses différents marchés, très segmentés en termes de produits comme de territoires. L'organisation du Groupe permet de mieux prendre en compte les attentes des clients, d'être plus efficace et plus agile et d'accroître la position globale, à travers des marques commerciales fortes et reconnues.



Chaque métier s'appuie sur une organisation en Business Lines (BL), composées d'une ou plusieurs Business Units (BU) :

- **BL Limagrain Coop** – 1 BU : Limagrain Coop
- **BL Semences de Grandes Cultures** – 5 BU : AgReliant<sup>[2]</sup>, Limagrain Africa, Limagrain Americas, Limagrain Asia Pacific, Limagrain Europe
- **BL Semences Potagères** – 3 BU : Hazera, HM.CLAUSE, Vilmorin Mikado
- **BL Produits de Jardin** – 1 BU : Vilmorin Jardin
- **BL Ingrédients** – 1 BU : Limagrain Ingrédients
- **BL Boulangerie Pâtisserie** – 1 BU : Jacquet Brossard

<sup>[2]</sup> Joint-venture détenue à 50 %

## 2 : Les engagements de Limagrain en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

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

### 2.1 La politique RSE de Limagrain et sa gouvernance

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

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

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

### 1. Le programme RSE

Formalisé pour la période 2019-2022, le dernier programme RSE Limagrain était structuré autour de neuf enjeux présentés ci-dessous selon les piliers du développement durable :

- Économique
  - o Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs
  - o Proposer des solutions innovantes et responsables issues de la génétique des plantes
- Social
  - o Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel
  - o Promouvoir une culture commune
- Environnemental
  - o Préserver et enrichir la biodiversité végétale
  - o Limiter l'impact environnemental des activités
- Sociétal
  - o Agir selon les principes éthiques et code de conduite
  - o S'engager auprès des communautés des territoires des implantations du Groupe
  - o Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence

Les réflexions stratégiques en cours, qui seront dévoilées fin 2023, mettront bien évidemment en lumière les enjeux RSE retenus.

### 2. L'organisation opérationnelle

Le management de la RSE repose sur une démarche de progrès continu déployée à l'échelle de Limagrain et sur une organisation dédiée. La Direction RSE (4,5 postes) coordonne les actions de responsabilité sociétale au niveau du Groupe. Depuis sept ans, elle s'appuie sur l'expertise d'un Comité RSE, constitué

de correspondants RSE issus des Business Units et représentant les différents métiers du Groupe.

La Direction RSE est rattachée hiérarchiquement au Directeur Général Adjoint du Groupe, en charge des filières et dirigeant les activités des trois Business Units Limagrain Coop, Limagrain Ingrédients et Jacquet Brossard. Ce choix marque l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe et oriente sa gouvernance. À ce titre, elle rend compte à chaque exercice des avancées du programme RSE au Comité de Direction Groupe. Certaines Directions Corporate assurent aussi l'animation des enjeux RSE en lien avec leur métier et peuvent s'appuyer sur leurs réseaux métier pour structurer et déployer les actions. Ce mode de gouvernance permet de diffuser les enjeux et actions à l'ensemble des activités du Groupe et d'impliquer plus fortement les Business Units et les Directions Corporate dans leurs réalisations.

La fin de l'exercice 2022-2023 est marquée par l'annonce de l'arrivée au 1<sup>er</sup> août 2023 d'un nouveau Directeur RSE et Performance Durable, issu de l'interne.

## 2.2 Engagement de Limagrain vis-à-vis du Global Compact

En 2013, Limagrain a formalisé son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Après avoir régulièrement publié 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, Limagrain remplit désormais le questionnaire en ligne qui remplace la COP et dont le contenu est disponible en ligne (<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/29521>). Limagrain y décrit ses politiques et actions mises en œuvre pour répondre aux dix principes du Pacte Mondial, reprises dans le chapitre 3 de ce document et décomposé en trois parties :

(3.3) Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel

(3.6) Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain


(3.7) Agir selon les principes éthiques et code de conduite de Limagrain





## 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	Contributions	Chapitres
 <p><b>2</b> <b>Zéro faim</b></p>	<p><b>2.3</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des solutions végétales et culturales</li> <li>- Favoriser l'accès des petits agriculteurs à des semences de qualité et à des espèces locales</li> <li>- Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité</li> </ul>	<p><b>3.2 / 1</b> <b>3.2 / 1</b> <b>3.2 / 2</b></p>
	<p><b>2.4</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concourir à la performance économique, sociale et environnementale des associés coopérateurs</li> <li>- Développer des filières agroalimentaires locales en Auvergne</li> <li>- Développer des solutions végétales et culturales durables</li> <li>- Préserver un environnement favorable à la création variétale</li> </ul>	<p><b>3.1</b> <b>3.1</b> <b>3.2 / 1</b> <b>3.5</b></p>
	<p><b>2.5</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préserver et enrichir la biodiversité végétale cultivée</li> <li>- Soutenir et contribuer aux banques de gènes nationales, européennes et internationales</li> <li>- Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale</li> <li>- Respecter les règles internationales d'accès aux ressources génétiques</li> </ul>	<p><b>3.5 / 1&amp;2</b> <b>3.5 / 1</b> <b>3.5</b> <b>3.5</b></p>

ODD	Cibles	Contributions	Chapitres
 <p><b>5</b> <b>Egalité entre les sexes</b></p>	<p><b>5.1</b> Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles</p> <p><b>5.5</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'engager pour la diversité et l'inclusion</li> <li>- S'engager pour la diversité et l'inclusion</li> <li>- Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires</li> </ul>	<p><b>3.3 / 6</b></p> <p><b>3.3 / 6</b> <b>3.7 / 1</b></p>
 <p><b>8</b> <b>Travail décent et croissance économique</b></p>	<p><b>8.7</b> 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><b>8.8</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires</li> <li>- Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs</li> <li>- Assurer la santé et la sécurité des salariés</li> <li>- Veiller à la sûreté des salariés</li> <li>- Respecter les Droits humains et les Droits de l'enfant</li> <li>- Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs</li> </ul>	<p><b>3.7 / 1</b> <b>3.7 / 3</b></p> <p><b>3.3 / 1</b> <b>3.3 / 1</b> <b>3.7 / 2</b> <b>3.7 / 3</b></p>
 <p><b>10</b> <b>Inégalités réduites</b></p>	<p><b>10.4</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer un dialogue social de qualité</li> <li>- Offrir une politique de rémunération globale, différenciée et compétitive</li> <li>- Couvrir l'ensemble des collaborateurs en matière de santé et de prévoyance</li> <li>- Associer chaque salarié dans le monde aux résultats du Groupe et de sa Business Unit avec un dispositif d'intéressement global</li> <li>- S'engager pour la diversité et l'inclusion</li> </ul>	<p><b>3.3 / 2</b> <b>3.3 / 4</b></p> <p><b>3.3 / 4</b></p> <p><b>3.3 / 4</b></p> <p><b>3.3 / 6</b></p>
 <p><b>12</b> <b>Consommation et production responsables</b></p>	<p><b>12.2</b> D'ici 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.</p> <p><b>12.3</b> 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><b>12.5</b> D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limiter l'impact environnemental de nos activités</li> <li>- Prévenir, recycler et éliminer les déchets</li> <li>- Lutter contre le gaspillage alimentaire</li> <li>- Prévenir, recycler et éliminer les déchets</li> </ul>	<p><b>3.6</b></p> <p><b>3.6 / 1</b> <b>3.2 / 3</b></p> <p><b>3.6 / 1</b></p> <p><b>3.7 / 3</b></p>

ODD	Cibles	Contributions	Chapitres
	<b>12.6</b> Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les sociétés transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs</li> <li>- Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires</li> <li>- Respecter les Droits de l'Homme et Droits de l'enfant</li> <li>- Limiter l'impact environnemental de nos activités</li> </ul>	<b>3.7 / 1</b> <b>3.7 / 2</b> <b>3.6</b>
 <p><b>13</b> Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.</p>	<b>13.1</b> Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des solutions végétales et culturelles durables</li> <li>- Préserver et enrichir la biodiversité végétale cultivée</li> <li>- Soutenir et contribuer aux banques de gènes nationales, européennes et internationales</li> <li>- Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale</li> </ul>	<b>3.2 / 1</b> <b>3.5 / 1&amp;2</b> <b>3.5 / 1</b>  <b>3.5</b>
 <p><b>15</b> Vie terrestre</p>	<p><b>15.6</b> 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><b>15.a</b> Mobiliser des ressources financières de toutes provenances et les augmenter nettement pour préserver la biodiversité et les écosystèmes et les exploiter durablement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale</li> <li>- Respecter les règles internationales d'accès aux ressources génétiques</li> <li>- Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence</li> <li>- Dédier des budgets spécifiques à la préservation de la biodiversité des espèces végétales cultivées</li> </ul>	<b>3.5</b>  <b>3.5</b>  <b>3.9</b>  <b>3.5</b>
 <p><b>16</b> Paix, justice et institutions efficaces</p>	<p><b>16.5</b> Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes</p> <p><b>16.b</b> Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires</li> <li>- Développer auprès de nos fournisseurs une politique d'achats responsables</li> <li>- Diffuser et faire respecter notre éthique des affaires</li> <li>- Donner accès à ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale</li> <li>- S'engager pour la diversité et l'inclusion</li> </ul>	<b>3.7 / 1</b> <b>3.7 / 3</b>   <b>3.7 / 1</b> <b>3.5</b>  <b>3.3 / 6</b>

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

Issus de l'analyse de matérialité, les enjeux RSE ont été sélectionnés au regard de leur importance pour le Groupe et pour ses parties prenantes externes. Compte-tenu des dernières évolutions réglementaires, la thématique des émissions de gaz à effet de serre (GES) issus du transport de marchandise en France a été également intégrée (voir partie 3.6.2).

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

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

Thématique	Engagement RSE	Risque extra-financier	Enjeu lié extra-financier	Référence chapitre
<b>Ressources Humaines</b>	Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel	Atteinte à la santé et sécurité des collaborateurs et sécurité des biens	Sécurité et sûreté des personnes et des biens	3.3 / 1
		Atteinte à la sûreté des personnes et des biens		
		Difficulté de recrutement et fuite des talents	Attractivité et gestion des talents	3.3 / 3
			Engagement pour la diversité et l'égalité professionnelle	3.3 / 6
<b>Système d'information</b>	Agir selon nos principes éthiques et code de conduite	Cyberattaque	Protection des données et des systèmes d'information	3.7 / 4
<b>Qualité</b>	Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes	Non-conformité qualité produits, dont sécurité alimentaire	Qualité nutritionnelle et sécurité des produits	3.2 / 2
<b>Communication</b>	Nourrir le dialogue sur les enjeux de la semence	Atteinte à la réputation ou à l'image	Relation avec les parties prenantes et participation au débat public	3.9
	S'engager auprès des communautés		Développement des territoires	3.8 / 1 & 2
			Soutien aux communautés et mécénat	3.8 / 2



Thématique	Engagement RSE	Risque extra-financier	Enjeu lié extra-financier	Référence chapitre
Éthique et Juridique	Agir selon nos principes éthiques et code de conduite	Non-conformité des pratiques aux principes éthiques et lois anti-corruption	Respect des Droits Humains et des Droits de l'enfant	3.7 / 2
			Politique Achats responsables	3.7 / 3
	Préserver et enrichir la biodiversité végétale	Non-respect des principes de propriété intellectuelle	Préservation et enrichissement de la biodiversité cultivée	3.5
Environnement	Limiter l'impact environnemental de nos activités	Pollution et non-conformité environnementales au sein des sites	Gestion et valorisation des déchets, dont gaspillage alimentaire	3.6 et 3.2 / 3
			Émissions de GES et pollution de l'air	3.6 / 2
			Gestion et qualité de l'eau et des effluents	3.6 / 3
			Préservation de la biodiversité des sites	3.6 / 4
Activité Limagrain Coop	Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs	Perte ou diminution des surfaces de production	Performance économique des exploitations et développement des filières	3.1

Cette analyse ne serait pas complète, si elle ne traitait pas **les impacts de la sécheresse sur nos activités ?**

Toutes les activités de Limagrain ont pour finalité ultime l'alimentation humaine. Cela peut être :

- en direct, principalement avec les gammes de produits de boulangerie-pâtisserie,
- *via* des industriels qui vont utiliser nos ingrédients céréaliers,
- *via* des producteurs ou des jardiniers amateurs qui achètent nos semences pour produire
  - o les légumes destinés à la vente de détail ou à l'autoconsommation,
  - o les matières premières agricoles transformées par d'autres industriels et/ou distribuées comme aliment pour le bétail.

Dans tous les cas, à la base, il y a une plante et l'impérieuse nécessité de disposer de semence ... mais aussi d'eau.

Comme tout le monde agricole, les activités de Limagrain sont donc fortement impactées si des conditions de sécheresse se font jour et l'accès à l'eau est un enjeu majeur pour tous les agriculteurs de la planète, comme pour ceux de la plaine de Limagne Val d'Allier (voir partie 3.1). Alors disposer de la capacité à irriguer en cas de besoin est un facteur de sécurisation de la production agricole et Limagrain soutient, dans son territoire d'origine, toute initiative visant cet objectif.

Pour s'en convaincre, confronté à une consommation d'eau qui peut varier fortement d'une année à l'autre au gré des besoins des plantes, Limagrain considère, qu'une variation de la consommation d'eau de 20% est normale.

## Un nouvel outil dans la gestion des risques

Enfin, en matière de gestion des risques, l'exercice est marqué par la création et l'agrément de la société SOREALIM, nouvelle captive de réassurance, filiale de Limagrain. Désormais autorisée par la loi de finances française de 2023, sa domiciliation en France a été un élément déclencheur pour que Limagrain franchisse le pas de l'auto-assurance. Aujourd'hui, ses activités se limitent à la Responsabilité Civile et au risque « Cyber ».

## 2.5 Les impacts des crises majeures

### 1. Les impacts de la crise ukrainienne

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

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** : Assurer la sécurité et l'intégrité du personnel sur place a été la première des priorités. 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. Si les Business Units ne détiennent pas de sites de production en Ukraine, les équipes locales se sont efforcées de sécuriser et préserver, autant que possible, les actifs présents dans le pays (sites administratifs et stations de recherche notamment).
- **Risques liés à la cybersécurité** : Les tensions internationales causées par l'invasion de l'Ukraine par la Russie s'accompagnent de l'usage, constaté par les autorités, de cyberattaques dans le cadre du conflit. Dès son commencement, des mesures de cybersécurité ont été déployées pour atténuer le risque et assurer la continuité d'activité (adaptation des accès réseau, relocalisation des serveurs, renforcement des mises à jour de certains systèmes exposés, sensibilisation des salariés (voir 3.7.4 « Protéger les données et les systèmes d'information »).
- **Risque d'atteinte à la réputation et à l'image de Limagrain** : Limagrain a fait le choix de maintenir ses activités en Russie pour deux raisons essentielles. La première s'appuie sur le respect des grands principes des sanctions internationales qui ne visent jamais les semences, compte-tenu de leur rôle essentiel dans la production alimentaire. La seconde est liée au rôle essentiel de la Russie dans la production agricole mondiale et, par conséquent, dans les échanges permettant de garantir la souveraineté alimentaire de nombreux pays, en Afrique et au Moyen-Orient notamment. Le Groupe a néanmoins suspendu son projet de construction d'une usine de semences en Russie.

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

### 2. Les impacts des tremblements de terre en Turquie et Syrie

Début février 2023, le territoire aux confins de la Turquie et de la Syrie a été le théâtre de tremblements de terre d'importance, affichant un bilan humain dépassant les 50 000 morts.

Limagrain est présent en Turquie au travers de ses trois Business Units de semences potagères (Hazera, HM.CLAUSE et Vilmorin-Mikado) et de Limagrain Europe (Semences de Grandes Cultures). A la date des tremblements de terre, Limagrain comptait 250 salariés, majoritairement basés loin des zones touchées. Toutefois, 22 collaborateurs (équipes commerciales) travaillaient au quotidien dans la zone sinistrée.

Un salarié de Limagrain et son épouse sont décédés dans l'effondrement de leur immeuble. 21 autres familles ont été touchées, principalement au niveau de leur habitation.

Limagrain a lancé une collecte de fonds auprès de ses salariés qui a permis de récolter 12 000 euros, s'ajoutant à son versement initial de 40 000 euros. 80 % des fonds ont permis de résoudre les problèmes de logement et les difficultés d'intendance des familles sur place. Près de 20 % ont été versés à une ONG visant à augmenter les capacités de scolarisation des orphelins de cette catastrophe. Enfin, un reliquat a été versé pour que chaque enfant, à la veille des vacances d'été, puisse recevoir un cadeau qui le sorte du quotidien tragique des derniers mois.

### 3. Les crises intervenues depuis la clôture de l'exercice 2022-2023.

#### **Le Maroc touché par un tremblement de terre**

Même s'il a eu lieu après la clôture de l'exercice, il est naturel d'évoquer le tremblement de terre qui a eu lieu le 8 septembre 2023 au Maroc. Limagrain est présent dans le Royaume à travers deux sociétés implantées dans les régions de Casablanca et d'Agadir, soit assez éloignées des zones frappées tragiquement. Seule la maison d'un des 31 salariés vivants au Maroc a été détruite. Sa BU a enclenché une action de soutien spécifique. Aucune perte humaine n'est à déplorer.

Particulièrement concerné par tous les événements qui impactent la vie quotidienne de ses salariés, Limagrain a très vite fait le choix de soutenir l'action du Croissant Rouge sur place, à travers un don de 10 000 euros à la Croix Rouge française.

#### **Les attaques terroristes contre Israël**

Samedi 8 octobre, l'Etat d'Israël a été l'objet d'intenses attaques terroristes particulièrement concentrées dans sa partie sud aux abords de la bande de Gaza. Limagrain emploie 394 salariés permanents dans sa filiale de semences potagères Hazera. Elle dispose de deux sites à Sderot et à Berurim, proche d'Ashdod, tous deux en grande proximité de la bande de Gaza.

La sécurité des salariés est la priorité de Limagrain, qui a décidé de fermer ses deux sites jusqu'à ce que la situation s'éclaircisse.

Au moment où cet ajout dans la DPEF<sup>2</sup> est rédigé, Hazera a connaissance du décès d'un de ses salariés et il est trop tôt pour évaluer les impacts de cette situation sur les activités de Limagrain.

---

<sup>2</sup> 11 octobre 2023

## 3 : Les engagements RSE de Limagrain

### ECONOMIQUE

#### 3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs



##### Enjeu lié aux risques extra-financiers

Performance économique des exploitations et développement des filières

#### Démarche

Depuis bientôt 60 ans, Limagrain soutient l'activité de ses associés coopérateurs pour concourir à la performance durable de leurs exploitations dans les trois dimensions de cette durabilité : économique, sociale et environnementale. Il s'agit de leur proposer des surfaces de production et des débouchés rémunérateurs ainsi que des perspectives leur permettant d'avoir des projets moyen-long terme et d'être acteurs de leur futur.

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

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

#### Déploiement

Afin d'assurer une performance durable des exploitations, Limagrain 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.



#### 1. Sécuriser l'accès à l'eau

Les performances de la récolte 2022 ont été particulièrement déterminées par la capacité à compléter la faible pluviométrie par l'irrigation. Même si les conditions 2023 ont été moins dépendantes de l'irrigation, elles montrent toutefois l'indispensable rôle de l'irrigation pour s'affranchir d'un risque de sécheresse. Limagrain apporte donc son

soutien à des initiatives qui visent à disposer de réserves complémentaires en eau pour sécuriser les productions de son territoire d'origine, ou à réduire et mieux gérer l'eau disponible. Dans un environnement où le débat avec les parties prenantes est particulièrement complexe, voire passionné, Limagrain soutient le fonds de dotation « Agriculture responsable et durable », dont l'objet réside dans la collecte de fonds qui seront investis dans des projets agricoles locaux visant le maintien de la performance agricole du territoire, en premier lieu *via* la capacité à irriguer.

## 2. Cultiver sur mesure

### - Tester les systèmes de culture

Les agriculteurs adhérents de la Coopérative font face à de profonds changements de leurs conditions de production en lien avec le changement climatique (fortes précipitations sur des périodes de courte durée et épisodes de sécheresse de plus en plus fréquents) ou avec des exigences réglementaires additionnelles en matière d'utilisation des intrants agricoles. Dans le cadre de son rôle d'accompagnement, Limagrain Coop a mis en place un dispositif appelé « Matrice de systèmes de culture ». Son objectif est d'explorer et d'expérimenter sur le terrain les techniques et rotations qui permettront de maintenir la productivité agricole, indispensable à la viabilité des exploitations et des filières agroalimentaires, tout en s'adaptant aux évolutions subies.

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

Située en Limagne Val d'Allier et composée de plusieurs dizaines de parcelles d'essais, "Matrice" permet d'expérimenter depuis un an, dans les mêmes conditions que celles des exploitations des adhérents, des systèmes de cultures innovants, jouant sur de multiples paramètres : travail du sol, rotation, couvert végétal, espèce, assolement, irrigation, fertilisation, protection des cultures, etc. À l'issue d'une première rotation complète, au plus tôt en 2026, les premiers résultats permettront de formuler des conseils techniques ciblés pour déployer les systèmes de cultures les plus performants sur le territoire.

### - 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. Rechercher une meilleure valorisation

Limagrain développe son offre d'accompagnement agronomique et a lancé, en impliquant tous les acteurs des filières maïs et blé, une charte de production appelée "Charte Limagne", visant l'amélioration de la fertilité des sols, la préservation de la biodiversité, la diminution des résidus de pesticides normés et le stockage carbone. Lancée pour les semis de blé 2021, l'analyse des résultats de la première campagne a été faite au cours de l'exercice. Elle montre que 50 % 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 de 2 millions d'euros a pu être dégagée pour les producteurs concernés.

## 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 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, l'oignon 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 dégagant 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

- 46 500 hectares de cultures contractualisés (dont 22 300 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 RSE	Indicateurs clés	Données 2022-2023
Concourir à la performance durable des exploitations des associés coopérateurs	Hectares de cultures contractualisés	46 500
	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" versé)	12 millions d'euros

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

L'agriculture fait face à de nombreux défis, au premier rang desquels se place la satisfaction des besoins alimentaires d'une population mondiale en croissance. Pour relever ce défi, la production agricole doit croître de 60 % d'ici à 2050<sup>3</sup> 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 et à la photosynthèse des plantes qui captent du carbone ; d'autre part, la création variétale participe à la préservation et à l'enrichissement de la biodiversité des espèces végétales cultivées (voir chapitre 3 - partie 3.5).

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



#### Enjeu lié aux risques extra-financiers

Sécurité alimentaire

### Démarche

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

Limagrain intègre aussi dans ses recherches les nouvelles pratiques agronomiques liées aux 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 pleins champs à l'aide d'images satellites, estimation du rendement à la parcelle, cartes pour mieux paramétrer les semis, etc.). La connaissance et la protection des sols font aussi l'objet de travaux.

### Indicateurs clés de résultats

- Environ 6 000 variétés commercialisées en 2022-2023
- Des programmes de sélection portant sur 58 espèces potagères et de grandes cultures

<sup>3</sup> Source : FAO. Food report 2019. IFPRI 2018

## 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'hectare, 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

- 13,6 % du chiffre d'affaires semences consacrés à la recherche



#### **Hazera met sur le marché une gamme de tomates résistantes au virus ToBRFV**

Le rendement d'une variété provient de sa productivité intrinsèque, mais aussi de sa capacité à minimiser les effets des facteurs limitants qui l'entourent : carences en eau ou en nutriments, attaques de ravageurs, dégâts liés aux virus, champignons, maladies, ...

Apparu en 2014, le virus du fruit rugueux brun de la tomate, ToBRFV en anglais, est une menace permanente pour les producteurs. Particulièrement transmissible, par le sol, l'eau, les outils ou par les contacts avec les producteurs, le virus réduit largement le rendement, affecte la qualité du fruit et infecte massivement les autres plantes. Depuis son apparition, les sélectionneurs et agronomes d'Hazera cherchent des solutions. La recherche amont, conduite par Limagrain à travers ses collaborations internes et externes, a permis d'identifier une résistance au virus pour la tomate. Mais la recherche ne s'arrête pas là. Les virus évoluent, la recherche s'adapte.

Et aujourd'hui, Hazera dispose d'une large gamme de variétés adaptées aux besoins des marchés, comme ceux du bassin méditerranéen ou du Mexique par exemple.

Fort de cette capacité à adapter les variétés à des conditions de culture, le semencier a un rôle crucial dans la production alimentaire. Et cela vaut pour les professionnels comme pour les amateurs. C'est tout l'objet du :

**Repositionnement de la marque Gondian par Vilmorin Jardin : un positionnement qui fait la part belle aux richesses des régions françaises**



Le nouveau positionnement, qui s'exprime à travers la signature de la marque « Les richesses de nos régions », fait la part belle aux particularités climatiques et géographiques des régions françaises, pour lesquelles Gondian apporte des réponses adaptées grâce aux variétés de la gamme. Il se retrouve également dans le calendrier de semis et récolte associé à une carte de France différenciant les régions à hivers rudes des régions à hivers doux, dans lesquelles les périodes de culture peuvent être plus larges. Et plus globalement au travers de 4 thématiques répondant aux attentes des jardiniers : biodiversité, bio, légumes d'antan, les régionales.

Enfin le tout nouveau site Internet est doté d'un outil permettant, en rentrant simplement son code postal, d'accéder aux données de composition du sol (limon, sable, argile) et aux conseils associés.

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

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

Premier semencier à s'engager auprès de Fair Planet en 2012, Limagrain soutient l'action de l'ONG auprès des petits agriculteurs en Éthiopie et en Tanzanie. Avoir accès à des semences adaptées à leurs besoins et être capable de leur faire exprimer leurs potentiels sont des enjeux majeurs pour ces producteurs. La mission de Fair Planet est d'assurer le développement de la production légumière par l'expérimentation de variétés de semences performantes adaptées aux spécificités climatiques et agronomiques locales et de former des petits producteurs à leur utilisation. L'objectif de Fair Planet, « Comblent le déficit semencier »<sup>4</sup>, vise à casser le cercle vicieux qui lie mauvaise qualité des semences, faible production légumière, malnutrition et pauvreté. Sur la base d'une étude d'impact réalisée avec des prestataires spécialisés, Fair Planet estime que, depuis sa création, 75 000 petits producteurs éthiopiens ont été touchés directement ou indirectement par son programme depuis son lancement. Fair Planet intervient désormais en Tanzanie avec une première étape de test de variétés afin de déterminer celles les plus à même de s'adapter aux conditions locales et de répondre aux attentes des agriculteurs.

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



### **Risque extra-financier**

Non-conformité qualité des produits



### **Enjeu lié aux risques extra-financiers**

Qualité nutritionnelle et sécurité des produits

## **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.

<sup>4</sup> « Bridging the seed gap »

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.

### **Indicateur clé de résultat**

- Labellisation ETS obtenue en 2015 et renouvelée en 2022

### **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 la nutrition au cœur de ses préoccupations. L'entreprise concentre ses efforts sur l'optimisation de la qualité nutritionnelle de ses produits et la formulation de nouvelles recettes en phase avec les objectifs de santé publique : réduction des teneurs

en sodium, matières grasses, sucres simples, additifs et augmentation des teneurs en glucides complexes et fibres.

Ainsi, en 2016, Jacquet innovait pour une meilleure alimentation en lançant la première gamme de pain de mie « Sans Sucres Ajoutés » pour toute la famille. Ces pains ne contiennent que les sucres naturellement présents dans la farine notamment.

En mars 2020, Jacquet a fait le choix de basculer la totalité de sa gamme pain de mie en « Sans Sucres Ajoutés », en remplacement de ses références classiques. Cette même année a également vu arriver le 1<sup>er</sup> 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.

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

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, des salariés ont été formés afin de mettre en place des mesures de protection alimentaire ; une étude de risques a été conduite et chaque année un test d'intrusion est réalisé dans le cadre d'audits.

### Indicateur de performance

- 96,8 % du CA des sociétés disposant de sites industriels couverts par un système de management de la qualité (SMQ)

### Indicateur de résultats

- Labellisation Ecovadis<sup>5</sup> décernée dans leur rôle de fournisseur à :
  - Limagrain Ingrédients : "Argent" avec la note de 66/100,
  - Jacquet Brossard : "Argent" avec la note de 64/100.

## 3. Lutter contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire

### Démarche

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

### Déploiement

Ainsi, Jacquet Brossard s'attache à agir tant sur la diminution des déchets de production que sur la valorisation de chaque pain ou gâteau produit.

Tous les sites industriels réfléchissent aux actions possibles en vue de réduire les déchets, notamment par la diminution des changements de série, mais aussi par l'amélioration des process de production.



A Pithiviers par exemple, des essais sont conduits sur la ligne « Génoise », afin de maîtriser les paramètres de la hauteur du gâteau et ainsi diminuer le taux de freinte de la ligne.

Une fois les produits disponibles, Jacquet Brossard s'attache à ce qu'ils soient tous consommés, même s'ils ne peuvent être commercialisés. Des mécanismes de don produits sont donc en place, tant destinés aux salariés Jacquet Brossard qu'aux populations les plus démunies à travers des associations caritatives (Samu Social, Restos du Cœur, Banque Alimentaire, Secours Populaire, etc.) qui en gèrent la distribution.

### Indicateur clé de performance

- 7 actions visant à minimiser le gaspillage alimentaire

### Indicateur clé de résultat

- 447 529 euros de produits alimentaires donnés aux Banques Alimentaires, aux structures locales d'aide aux personnes précaires ou aux salariés des sites de production.

<sup>5</sup> La plate-forme Ecovadis permet aux industriels de répondre de manière volontaire et annuelle à un questionnaire RSE, dans le but de communiquer la note obtenue à leurs clients.

*Tableau de synthèse des indicateurs*

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2022-2023
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	58
	Part du chiffre d'affaires semences consacré à la recherche	13,6 %
	Labellisation ETS	Obtenu en 2015 et renouvelé en 2022
	Part des produits à marque Jacquet et Brossard affichant le Nutri-Score sur leurs emballages	100
	Sociétés disposant de sites industriels couverts par un système de management de la qualité (SMQ)	96,8 % du chiffre d'affaires
	Labellisation Ecovadis décernée à Limagrain Ingrédients et Jacquet Brossard dans leur rôle de fournisseurs.	« Ecovadis <sup>6</sup> Argent »
	Nombre d'actions visant à minimiser le gaspillage alimentaire	7
	Montant correspondant aux produits alimentaires donnés	447 529 €

<sup>6</sup> La plate-forme Ecovadis permet aux industriels de répondre de manière volontaire et annuelle à un questionnaire RSE, dans le but de communiquer la note obtenue à leurs clients.

## 3.3 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel

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

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

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

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



#### Risque extra-financier

Atteinte à la sûreté des personnes et des biens

#### Santé et Sécurité des salariés au travail

##### Démarche

Répartis dans 53 pays et actifs dans une grande diversité de conditions et d'environnements, les 9 539 collaborateurs font partie des actifs les plus précieux de Limagrain et aucun d'entre eux ne doit, d'une quelconque manière dans le cadre de son activité professionnelle, mettre en danger son intégrité physique ou morale. Il ne peut y avoir de performance durable sans sécurité. Les risques liés à la santé et la sécurité des salariés font donc l'objet d'une attention quotidienne et d'une politique volontariste.

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

Limagrain s'est fixé un nouvel objectif de TF2<sup>7</sup> à 6 en 2026. Pour y parvenir, un programme de prévention axé sur le développement et l'harmonisation de la culture sécurité, le renforcement de l'approche managériale de la sécurité et la professionnalisation des pratiques est déployé. Limagrain a fait appel à l'expertise de DuPont Sustainable Solutions (« dss+ ») pour soutenir le déploiement de sa démarche.

##### Déploiement

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

<sup>7</sup> 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.

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

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 pour ses dirigeants et cadres de direction. Ainsi dans le cadre de l'évolution du schéma de part variable de rémunération de ses dirigeants et cadres de direction, des objectifs collectifs non financiers ont été intégrés cet exercice, parmi lesquels figure un objectif sécurité.

Les Business Units sont parallèlement chargées :

- d'animer cette politique en interne, en associant étroitement responsables métiers et experts sécurité ;
- de la relayer en communication interne ;
- d'impulser l'implication managériale et la motivation à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
- de former l'ensemble des salariés ;
- d'évaluer les risques et de définir les normes et standards qui les pallient ;
- de suivre les indicateurs associés au pilotage de la politique de sécurité, d'analyser les accidents quelle que soit leur gravité ;
- et de tirer tous les enseignements de chaque situation d'échec en la matière.

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

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

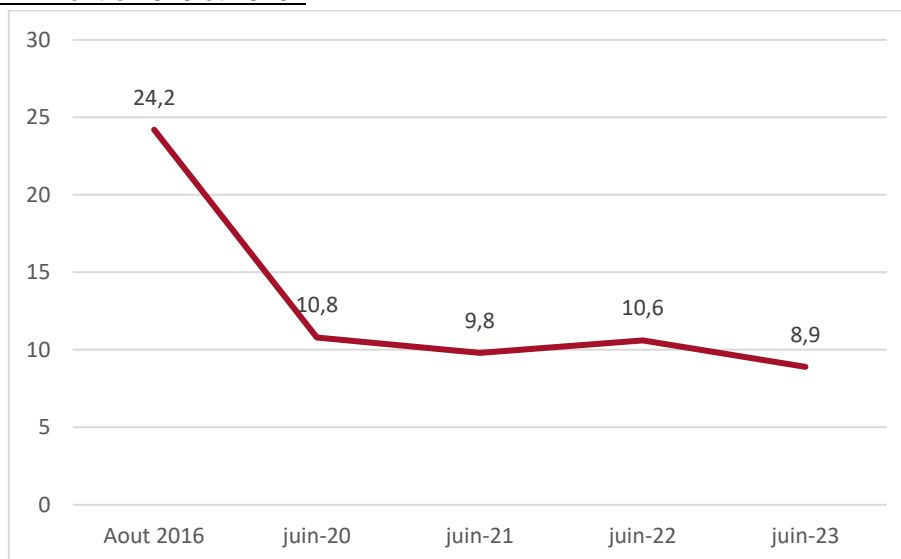


Deux thématiques ont été retenues pour l'exercice 2022-2023. En premier, la sécurité en matière de conduite automobile, qui concerne un grand nombre de salariés, qu'il s'agisse de déplacements professionnels ou de trajets domicile-travail.

Seconde thématique plus spécifique et technique : la maîtrise de la consignation/déconsignation de machines électriques et thermiques. L'accidentologie en matière de machines en mouvement étant importante, ce thème a été choisi et mis en test dans l'intégralité des sites de Jacquet Brossard. Après un retour d'expérience de Jacquet Brossard auprès de Limagrain Ingrédients, Limagrain Coop et Hazera, des lignes directrices ont été rédigées et toutes ces Business Units mettent désormais en œuvre un programme « Log out – Tag out » (LoTo).

## Indicateurs clés de performance

Évolution du TF2 entre 2016 et 2023 :



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

Le 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 :

	20-21	21-22 publié	21-22 révisé*	22-23
TF1 <sup>8</sup>	6,77	7,94	7,94	6,41
TF2	9,8	10,48	10,57	8,90
TG <sup>9</sup>	0,21	0,24	0,24	0,22

\*La révision indiquée pour 2021-2022 correspond à la prise en compte de requalifications d'accidents de l'exercice 2021-2022 au cours de l'exercice 2022-2023.

Taux d'absentéisme : 4,9 %<sup>10</sup>

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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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

<sup>10</sup> Pour l'exercice 2022-2023, quelques absences ont été enregistrées sur la base des « jours travaillés » et non des « jours calendaires ». Ceci génère un biais dans le calcul du taux d'absentéisme global.



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 : 33,4 % des heures de formation sont dédiées à la sécurité.

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

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

### **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 Units favorisent la pratique d'activités physiques et sportives de leurs salariés. Limagrain Coop a par exemple lancé, au cours de l'exercice, des pauses actives et des échauffements musculaires à destination de plusieurs services. Ces sessions sont organisées avec le support d'ASM Vitalité, dont la mission est de proposer des prestations de développement de projets et d'encadrement d'activités physiques de prévention-santé, en particulier aux entreprises. Après une sensibilisation à l'ASM Omnisport, les premières pauses actives ont ainsi pu être déployées.

## **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. La Direction sécurité/sûreté Groupe centralise le renseignement et renforce les rapprochements avec les différents services concernés (Sécurité des Systèmes d'Information, Ressources Humaines, Business Units, etc.).

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 »

## **2. Assurer un dialogue social de qualité**

### **Démarche**

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

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

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

## Déploiement



Au cours de l'exercice 2022-2023, deux nouveaux accords ont été négociés au niveau du Groupe :

- Tout d'abord un accord sur les égalités professionnelles entre les femmes et les hommes a été signé le 14 décembre 2022. Les mesures incluses dans cet accord s'appuient directement sur l'un des piliers de la politique Diversité & Inclusion du Groupe, l'égalité professionnelle. Ce nouvel accord, conclu pour une durée de 4 ans, 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.
- Pour la première fois en 2023, Limagrain a ouvert avec ses partenaires sociaux une négociation sur le dialogue social au sein du Groupe. Cette décision résulte d'une volonté du Groupe d'affirmer par écrit sa position et ses convictions en matière de dialogue social mais également de garantir une application homogène entre les différentes Business Units. Cet accord a été signé le 31 mai 2023.

Quant aux négociations au niveau local, la représentation du personnel, le temps de travail et la classification font également partie des sujets de négociation de l'exercice.

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE), représentant les différentes sociétés du Groupe, se réunit deux fois par an dans l'objectif d'encourager l'information des salariés et d'établir un dialogue constructif avec les représentants des salariés des sociétés européennes. Il traite des questions économiques, financières et sociales qui présentent un caractère transnational et dépassent le cadre d'un pays. Il est composé 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.

### 3. Attirer et retenir tous les talents



#### Risque extra-financier

Difficulté de recrutement et fuite des talents

## Démarche

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

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

## Déploiement

### Marque employeur

Au cours de l'exercice 2022-2023, 1 055 postes ont été publiés, dont 599 offres en CDI, et 171 offres de stages et d'alternances. Afin de pourvoir ces postes, la notoriété globale du Groupe en tant qu'employeur doit être développée 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 Units ainsi que de valoriser les métiers, les parcours et leur diversité.

### **Indicateurs clés de résultat**

- Audience LinkedIn : 90 776 abonnés au 30 juin 2023, soit 11 618 abonnés en plus au cours de l'exercice
- Taux d'engagement moyen de 7,57 %, en forte hausse (+5 points) par rapport à l'exercice précédent
- En moyenne, 38 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.

Au cours de l'exercice 2022-2023, les équipes de Limagrain ont eu l'occasion de prendre part à 32 actions à destination des étudiants et jeunes diplômés (forums, sponsoring, actions pédagogiques, présentations d'entreprise, etc.) pour un montant d'environ 15 000 euros. Il faut ajouter à cela un soutien financier de 60 000 euros à destination des écoles d'enseignement supérieur cibles.

### **Indicateurs clés de performance**

- 32 actions à destination des étudiants et jeunes diplômés
- 60 000 € de soutien aux écoles d'enseignement supérieur cibles

### **Expérience candidat et collaborateur**

Une bonne expérience candidat/collaborateur facilite le recrutement des individus, leur rétention, leur engagement et développe une image positive de la marque employeur. Des chantiers ont été engagés dans ce sens depuis plusieurs années via la simplification des processus et la fluidification des pratiques RH. 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.

## **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 Units pour la formalisation de leur propre politique de rémunération. A titre d'exemple, la Business Unit Vilmorin-

Mikado a décliné cette politique Groupe sur son périmètre. Cela a donné naissance au projet MAGNET, 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 triennal qui a démarré à la fin de l'exercice 2021-2022.

### Indicateur clé de performance

- 467,4 M€ de masse salariale

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

## Déploiement

### Les avantages sociaux

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

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

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

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



Après avoir harmonisé ses couvertures santé et prévoyance en France, Limagrain poursuit cette démarche en mettant en place un plan de retraite pour tous les salariés de Limagrain Semences de Grandes Cultures au Brésil.

### L'intéressement et la participation aux résultats

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

Dispositif d'origine française et issu de la négociation collective, l'intéressement est étendu de manière volontaire au sein du Groupe aux entreprises étrangères, donc à l'ensemble des filiales de Limagrain détenues à plus de 50 % de leur capital. Il est composé d'une part entreprise calculée sur les performances de la Business Unit et d'une part Groupe. Les modalités de calcul reposent pour l'essentiel sur la redistribution de résultats économiques et assurent une bonne répartition des sommes versées entre les salariés, afin de reconnaître l'ensemble des contributions individuelles comme facteur de succès du Groupe.

### Indicateur clé de performance

- 18,4 M€ versés aux salariés en intéressement et participation soit 22,4 % 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<sup>er</sup> 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. 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 Units 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.



Au cours de l'exercice 2022-2023, la Business Unit Hazera a lancé son programme Thx+ destiné à reconnaître et récompenser l'engagement de ses collaborateurs et contribuer ainsi à leur motivation. L'objectif est de récompenser les collaborateurs ayant réalisé des efforts particuliers et fait preuve d'excellence dans leur travail (finalisation d'un projet important, prise d'initiative permettant de dépasser les objectifs, etc.).

Le programme Thx+ donne un cadre pour formaliser cette démarche, avec l'ambition de créer une véritable culture de la reconnaissance. Cinq mois après son lancement, 90 reconnaissances ont déjà été attribuées et 13 pays d'implantation d'Hazera ont participé au programme.

### Indicateur clé de performance

Turnover : 11,7 %

### Déploiement

#### La gestion des carrières

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

Les Directions des Ressources Humaines des Business Units accompagnent les collaborateurs pour assurer la réussite de leur parcours de carrière. Quant à la Direction des Ressources Humaines Groupe, elle met en place des parcours de développement personnalisés à destination des cadres de direction lors de leur prise de poste, que ce soit dans le cadre de recrutements externes ou en mobilité interne.

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

- L'entretien annuel d'évaluation, mené par le manager, consiste à évaluer les activités et compétences sur l'année écoulée. Il permet également d'évaluer les besoins et souhaits de formation du salarié et d'évoquer son évolution professionnelle. Les données renseignées permettent ensuite aux fonctions Ressources Humaines de bâtir le plan de formation et de mettre en place des plans de développement (promotions, mobilités, accompagnements).

### Indicateur clé de performance

- 87,7 % 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 Business Units 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. Le Groupe offre en effet un cadre particulièrement propice au développement des carrières : la pluralité des secteurs d'activité et des métiers ainsi qu'une présence géographique dans 43 pays permettent aux collaborateurs de réaliser des parcours professionnels individualisés et aux Business Units de s'enrichir de nouvelles compétences, expériences et savoir-faire.

Limagrain a réalisé une Charte de la mobilité interne, qui réaffirme ces convictions et permet de formaliser les principales règles et procédures en la matière au sein du Groupe, avec l'objectif de favoriser la mobilité interne. Celle-ci sera déployée au cours de l'exercice 2023-2024.

Comme rappelé dans la Charte, 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.

599 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.

171 offres de stages et alternances ont été diffusées, ainsi que 97 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**

- 63 mobilités internes
- 78 mobilités internationales
- 63,1 % 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 3,6 millions d'euros à la formation de ses collaborateurs, incluant le budget de Limagrain Academy, répartis entre la santé/sécurité (33,4% des heures de formation), l'amélioration de l'expertise métier (27,2 %), le management (16,4 %) et les autres formations (23,0 %)

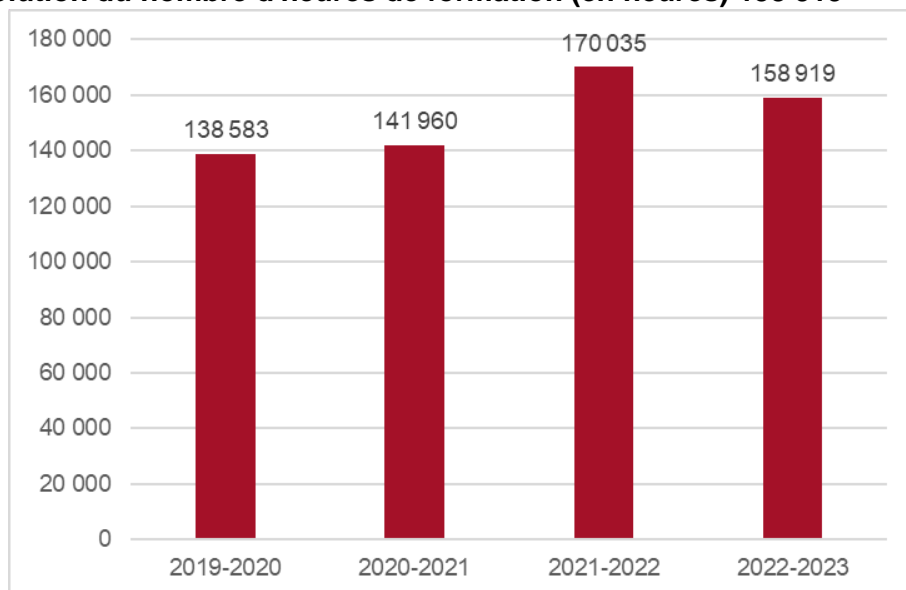
7 310 salariés permanents ont bénéficié d'heures de formation, soit 76,6 % des effectifs permanents de Limagrain qui ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice.

### **Indicateur clé de performance**

- 76,6 % des effectifs permanents ont suivi au moins une formation au cours de l'exercice.



- **Évolution du nombre d'heures de formation (en heures) 158 919**



### Limagrain Academy : le dispositif Groupe pour le développement des compétences

Fondée en 2013, Limagrain Academy s'adresse à un public transversal aux différentes Business Units. 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 28 actions de formation à destination des salariés du Groupe.

## 6. Favoriser la diversité et l'inclusion

### Démarche



#### Risque extra-financier

Diversité et égalité des chances

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.

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

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

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 qui a été constitué durant l'exercice. Celui-ci regroupe des correspondants issus de chaque Business Unit 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.

## Déploiement

L'exercice 2022-2023 a été consacré au lancement officiel du programme Diversité & Inclusion en interne ainsi qu'à la construction d'un cadre garantissant la mise en œuvre durable du programme. C'est ainsi que le réseau Diversité & Inclusion a été créé et 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 sera intégré dans les Principes Ethiques et le Code de Conduite en 2023-2024.

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 Business Units en 2026, et de porter ce taux à 35 % en 2030. Si l'objectif 2026 est d'ores et déjà presque rempli cet exercice, Limagrain poursuivra ses efforts pour progresser et atteindre l'objectif fixé à horizon 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.



Enfin, une première action a été déployée à l'échelle du Groupe dans le cadre de ce programme : il s'agit d'une formation au management inclusif, séquencée en plusieurs étapes (conférence interactive, e-learning et ateliers de mise en situation). Obligatoire pour l'ensemble des managers de Limagrain, 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 a débuté avec les dirigeants et cadres de direction et se poursuivra en 2023-2024 avec les autres managers du Groupe.

## 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 Business Units. Ainsi, Limagrain Coop a lancé cette année un programme de formation afin de 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 ont également été déployées.



Au cours de l'année 2012-2013, un accord a été signé, répondant en outre à une obligation légale française. Celui-ci a été renouvelé en 2017.

Cet accord étant arrivé à échéance, un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 14 décembre 2022. 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.

### Indicateurs clés de performance

- 39,3 % de femmes dans l'effectif permanent
- 29,8 % de femmes parmi les « Leadership Teams » et cadres de direction
- 30 % 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

40,3 % des collaborateurs de Limagrain ont plus de 45 ans. Afin de garantir une meilleure employabilité de ces salariés en seconde partie de carrière, et prenant en compte l'allongement de la carrière professionnelle, Limagrain a mis en place, depuis plusieurs années, un accord spécifique concernant les salariés des entreprises françaises du Groupe.

L'objectif fixé est d'accompagner plus activement chaque salarié dans la seconde partie de sa vie professionnelle tout en favorisant la transmission de son savoir et de son expérience à la génération suivante à l'approche du départ à la retraite.

En France, les salariés de plus de 57 ans peuvent également bénéficier, sous conditions, d'une réduction de leur temps de travail avec maintien des cotisations retraite à taux plein.

Afin de favoriser le partage des valeurs, la communication inter organisationnelle et intergénérationnelle ainsi que la créativité, un programme de mentoring est en place, permettant aux salariés du Groupe d'être accompagnés pendant six mois par un mentor provenant d'une Business Unit et d'une fonction différente de la leur. Ce programme permet de valoriser et de mettre à profit l'expérience des salariés « seniors ».

Des actions de tutorat, permettant d'assurer la transmission des compétences lors de l'embauche de salariés dits « juniors » ou de successions sur un poste, sont également pratiquées.

### Indicateurs clés de performance

- Taux de maintien dans l'emploi des « seniors » (> 57 ans) Monde : 91,5 %
- Taux de maintien dans l'emploi des « seniors » (> 57 ans) France : 93,4 %
- Missions de mentorat : 24

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

Limagrain déploie différentes actions pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap afin de faire progresser leur faible taux d'emploi actuel (3 % des employés) sur le périmètre

français. À ce titre, depuis l'exercice 2012-2013, un partenariat est conclu en France avec des ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail), permettant aux personnes en situation de handicap d'exercer un travail dans un environnement protégé.

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

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

#### **Indicateur clé de performance**

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

Tableau de synthèse des indicateurs clés et objectifs

Enjeu RSE	Domaines	Indicateurs clés	Données 2022-2023
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	8,90
		TF1	6,41
		TG	0,22
		Taux d'absentéisme	4,9 %
		Heures de formation dédiées à la sécurité	33,4 % des heures de formation
	Attirer et retenir tous les talents	Audience LinkedIn	90 776 abonnés et un taux d'engagement moyen de 7,57 %
		Nombre de candidatures déposées pour chaque offre	38
		Masse salariale	467,4 M€
	Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux globale, différenciée et compétitive	Intéressement et participation versés aux salariés	18,4 M€
	Développer et fidéliser les talents	Turnover	11,7 %
		Entretien annuel d'évaluation	87,7 % des salariés
		Nombre de mobilités	63 mobilités internes 78 mobilités internationales
		Nombre d'heures de formation	158 919 heures pour un budget de 3,6 M€
		% des effectifs ayant suivi au moins une formation au cours de l'exercice	76,6 %
		% des postes (« Leadership Teams » et cadres de direction) pourvus en interne	63,1 %
	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 : 39,3 % Cadres de Direction : 30 % Dirigeants : 16 %
		Part des femmes parmi les « Leadership Teams » et Cadres de Direction	29,8 %
		Taux de maintien dans l'emploi des séniors	Monde : 91,5 % France : 93,4 %
		Employés permanents français en situation de handicap	3 %

## 3.4 Promouvoir une culture commune

### Démarche

La motivation et l'engagement des salariés passent par la capacité de l'entreprise et de ses managers à donner de la visibilité et du sens sur la raison d'être, les ambitions, la mission et la vision de l'entreprise. C'est dans cet objectif qu'un important travail collaboratif a été réalisé au cours de l'exercice 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. Cette stratégie à moyen terme, fondée sur la raison d'être, doit guider les décisions stratégiques, inspirer les développements futurs, tout en garantissant l'excellence opérationnelle et la croissance durable et rentable de Limagrain. Les Administrateurs, les Dirigeants, les Cadres de Direction ainsi que des salariés du Groupe ont été associés tout au long de cette démarche. L'ensemble de ces éléments seront communiqués au cours de l'exercice 2023-2024.

### Déploiement

Des réunions rassemblant les dirigeants et cadres de direction sont organisées chaque année et sont autant d'occasions de réexpliquer les activités et la mission du Groupe, tout en apportant un éclairage sur les priorités de l'année. La lettre d'information Info+, à destination des cadres de direction, est devenue un outil de communication interne incontournable pour partager les informations sur les mouvements au sein de la communauté ainsi que les actualités fortes du Groupe.

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

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

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



En mai 2023, Limagrain a organisé au sein de son siège social la 1<sup>ère</sup> fête de l'agriculture, rassemblant les adhérents et salariés Limagrain basés en Limagne, avec un objectif : créer du lien entre adhérents et salariés. Cet événement, en présence du Président et du Directeur Général de Limagrain, a permis de partager un moment de convivialité ; il a également été l'occasion de proposer un marché des producteurs locaux tenus par les adhérents et des ateliers consacrés aux pratiques agricoles.

### Des parcours d'intégration

Les parcours d'intégration se sont poursuivis au cours de l'exercice. La plupart sont organisés dans les Business Units pour leurs salariés, au plus proche de leur réalité opérationnelle. Les parcours d'intégration organisés par le Groupe ont quant à eux été revus au cours de l'exercice, dans l'objectif de toucher l'ensemble des nouveaux arrivants au sein de Limagrain. Ces parcours Groupe, qui seront pleinement opérationnels dès l'exercice 2023-2024, se segmentent en différentes versions, conçues pour répondre aux besoins de chaque public. Ainsi, un module digital sera réalisé par tous les nouveaux arrivants pour leur permettre de disposer d'un socle commun d'informations sur Limagrain. 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 suivront un parcours en présentiel afin d'acquérir une connaissance et une compréhension plus approfondies du Groupe. Celui-ci sera 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 continuera de mutualiser les parcours d'intégration des Business Units 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 Unit.

### Indicateur clé de performance

- 44 personnes ont suivi le parcours Groupe

Type de parcours d'intégration	Parcours d'intégration en Business Unit	Parcours d'intégration Groupe	Parcours découverte Auvergne
Participants	646	44	231

### Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2022-2023
Promouvoir une culture commune	Nombre de participants ayant suivi le parcours Groupe	44
	Nombre de participants ayant suivi le parcours en Business Unit	646
	Nombre de participants ayant suivi le parcours découverte Auvergne	231

## 3.5 Préserver et enrichir la biodiversité végétale



### Risque extra-financier

Non-respect des principes de propriété intellectuelle



### Enjeu lié aux risques extra-financiers

Préservation de la biodiversité

## 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

- 58 espèces sélectionnées dont 46 en potagères parmi lesquelles des espèces très locales comme la citrouille, la ciboule, l'okra, l'endive, l'épinard, le fenouil, la tomate, le panais, etc.
- Environ 6 000 variétés en portefeuille

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

### 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.

#### Limagrain soutient la conservation des ressources génétiques au Ghana



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

#### Indicateur clé de performance

50 000 € de soutien versé au Crop Trust et 50 000 € de soutien versé à la banque de gènes du Ghana.

### 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

257 nouvelles variétés commercialisées au cours de l'exercice 2022-2023

*Tableau de synthèse des indicateurs*

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2022-2023
Préserver et enrichir la biodiversité végétale	Nombre d'espèces sélectionnées	58 dont 46 en potagères
	Nombre de variétés en portefeuille	Environ 6 000
	Nombre de nouvelles variétés commercialisées au cours de l'exercice 2022-2023	257
	Montant du soutien versé aux banques de gènes	100 000 €

## 3.6 Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain



### Risque extra-financier

Pollution et non-conformité environnementale au sein des sites

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

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

### Démarche

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

- comprendre et respecter les obligations externes de Limagrain (exigences légales, demandes des autorités), développer une culture de l'amélioration continue et de l'excellence opérationnelle par la formation des salariés, la remontée et l'analyse des incidents et le partage des apprentissages ;
- apporter des solutions de qualité, notamment grâce à la création de variétés de semences adaptées à la diversité des écosystèmes et au réchauffement climatique ainsi qu'à la diffusion de pratiques agricoles responsables et raisonnées auprès des agriculteurs sur l'ensemble des territoires ;
- optimiser les processus agricoles, agronomiques et industriels pour garantir la qualité et la sécurité alimentaire des produits ;
- et prévenir et réduire, chaque fois que possible, les impacts négatifs, directs et indirects, des activités du Groupe sur l'environnement et sur les communautés de ses territoires d'implantation.

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

Par ailleurs, Limagrain a défini en 2018, sous le nom de LEIA (Limit Environmental Impact of our Activities), un programme pour limiter les impacts environnementaux de ses activités. Il repose sur la mise en place progressive d'un système de management environnemental applicable sur l'ensemble des sites et sur la conformité vis-à-vis des lois, règlements et exigences environnementales partout dans le monde. Quatre thématiques sont retenues dans ce programme et font l'objet de mesures et d'objectifs précis, fixés pour la fin de l'exercice 2021-2022. Ces objectifs ont été conservés pour l'exercice 2022-2023 en l'attente de la formulation de nouveaux liés aux orientations stratégiques de Limagrain qui seront dévoilées fin 2023.

## Objectifs :

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

### Indicateur clé de performance

- 32,2 % du CA des sociétés disposant d'un site industriel couvert par un système de management environnemental (SME)

### Indicateur clé de résultats

- Norme Environnement ISO 14001, 3 sites certifiés : Berurim et Sderot (Hazera - Israël), Karacabey (Limagrain Europe - Turquie)

## Déploiement

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

### Indicateur clé de performance

- 5,3 M€ consacrés en 2022-2023 à 361 actions visant à réduire les impacts environnementaux des sites Limagrain

## Le retraitement des données publiées pour l'exercice 2021-2022

En matière de données chiffrées, certaines valeurs publiées pour l'exercice 2021-2022 ont nécessité des retraitements, afin d'assurer une comparabilité avec celles de l'exercice 2022-2023. L'analyse de ces retraitements est décrite dans la partie 4.2 « Les impacts environnementaux de Limagrain ». Les

évolutions tiennent d'abord compte de changements de périmètre. Mais le choix d'aller au plus près des consommations en sollicitant les sites pour le reporting environnemental montre aussi toute sa pertinence, en faisant encore apparaître des erreurs dans les données fournies. En accord avec l'Organisme Tiers Indépendant et par volonté de précision, les erreurs identifiées ont été prises en compte dans les données retraitées de l'exercice 2021-2022. Les évolutions indiquées dans cette partie 3.6 sont uniquement basées sur les données retraitées.

## 1. Prévenir, recycler et éliminer les déchets

Les activités semences et produits agroalimentaires de Limagrain produisent majoritairement des déchets organiques (68,1 %) et peu de déchets dangereux (3,8 %). Les possibilités de les valoriser sont donc nombreuses et permettent d'atteindre le taux de 68,6 % de valorisation des déchets. La valorisation matière représente 40,4 % et celle en énergie 28,2 %, notamment par la combustion des rafles de maïs provenant de la production de semences.

Comparée à l'exercice 2021-2022, la quantité de déchets diminue de 18,7 %. Cette baisse traduit un retour à des valeurs connues lors des exercices antérieurs. L'exercice 2021-2022 était, quant à lui, exceptionnel par les quantités de semences produites et donc par la masse végétale à traiter.

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 pour un investissement de 50 000 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.



Pour exemple, Vilmorin Jardin a lancé, à l'occasion du repositionnement de sa marque Gondian, un packaging 100% recyclable. Issu d'une filière bois française, les sachets Gondian sont désormais intégralement en papier (ou en carton pour les boîtes de semences de légumes secs) recyclé et recyclable.

### Indicateurs clés de performance

- 38 794 tonnes de déchets générées
- 68,6 % des déchets sont valorisés
- 15,8 kg de déchets produits pour 1 000 € de chiffre d'affaires

## 2. Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre

La réduction de la consommation énergétique et des émissions de gaz à effet de serre est un objectif majeur du programme LEIA qui se traduit par de nombreuses actions dans toutes les Business Units. Au cours de l'exercice 2022-2023, 135 actions ont été identifiées pour un investissement de 3,6 millions d'euros, principalement dédiées à l'isolation de bâtiments de Limagrain Coop, au remplacement d'un groupe froid et aux équipements d'éclairage et de chauffage. D'autres axes sont aussi travaillés comme l'automatisation, la régulation ou la maintenance des équipements et la promotion de comportements économes auprès des salariés. À noter aussi que 10 % du montant total de ces actions sont dédiés aux énergies renouvelables.

## Établir l'empreinte carbone de Limagrain

Depuis deux ans, Limagrain a entamé le calcul de l'empreinte carbone de ses Business Units, dans le but d'être en mesure de calculer la sienne, d'élaborer ses trajectoires de réduction associées à des plans d'action, et, *in fine*, de suivre ses performances. Toutes ces composantes seront déterminées et présentées au cours de l'exercice 2023-2024.

## Consommation d'énergie

L'énergie consommée par Limagrain sert majoritairement au séchage des semences, au chauffage des serres, aux installations agro-industrielles et aux déplacements professionnels des collaborateurs. La réduction de 8,9 % de la consommation énergétique au cours de l'exercice provient grandement des usines semences de grandes cultures (Ennezat, Saint-Mathurin en France et Goïanesia au Brésil) en raison des conditions climatiques sèches lors des récoltes.

Pour les énergies fixes :

- les niveaux de production de semences ont un impact direct sur les quantités à sécher,
- les conditions météorologiques influencent aussi directement les consommations en raison de leur impact en matière de séchage pour des semences récoltées plus humides ou de chauffage des serres.

En matière d'énergies mobiles :

- l'année 2022-2023 voit la poursuite de la substitution du diesel par l'essence pour les véhicules. Cela s'explique par le meilleur profil environnemental de l'essence et par la multiplication des normes et réglementations de plus en plus strictes en faveur de l'essence. Jacquet Brossard a, par exemple, totalement abandonné les véhicules diesel dans sa flotte. En parallèle, le « verdissement » des flottes automobiles s'accélère par l'augmentation du nombre de véhicules électriques ou hybrides dans les parcs des sociétés,
- le développement d'équipe commerciale sur certains pays, qui augmente le nombre de véhicules et le kilométrage réalisé, limite la diminution constatée.

Pour les énergies renouvelables, la diversification des sources est à souligner :

- la biomasse enregistre une baisse de plus de 27 % en raison de la diminution de la production de rafles, mais aussi du moindre besoin énergétique lié à une année particulièrement sèche. A titre d'exemple, le séchoir de Saint-Mathurin (France) a fonctionné 40 jours au lieu de 60 l'année précédente ;
- l'énergie photovoltaïque autoconsommée par les sites équipés augmente de 25,4 % pour atteindre 1,75 GWh;
- l'énergie éolienne produite par un parc éolien en Moselle (France) dans le cadre d'un PPA (Power Purchase Agreement): avec EDF, a été intégralement fournie aux sites français de Limagrain sur toute la durée de l'exercice. Cela a représenté sur l'exercice 13 665 MWh, soit 28,8 % de la consommation d'énergies renouvelables et 2,8 % des énergies non-renouvelables.

### Indicateurs clés de performance

- 527,1 GWh d'énergie consommés dont 6,4 % d'énergies renouvelables
- 215 kWh / 1 000 € de chiffre d'affaires

### Indicateur clé de résultats

- Norme Énergie ISO 50001, 2 sites certifiés : Arques et Ennezat (Limagrain Ingredients)

## Émissions de gaz à effet de serre

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) totales de Limagrain (scopes 1 et 2 hors fluides frigorigènes) se sont élevées à 89 712 teqCO<sub>2</sub> en 2022-2023, en baisse de 12,2 % par rapport aux données 2021-2022. En tenant compte des fluides frigorigènes, les émissions de GES atteignent 91 715 teqCO<sub>2</sub>, en baisse de 13,3 %.

La formalisation d'un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de Limagrain, qu'elles soient directes (scopes 1 et 2) ou indirectes (scope 3), permettant de s'inscrire dans les objectifs de l'Accord de Paris, fait l'objet d'un projet mené par la Direction RSE Groupe qui aboutira au cours de l'exercice 2023-2024.

### Émissions liées au transport de marchandises

L'évolution du cadre réglementaire relatif à la DPEF impose de produire dans cette publication un indicateur d'émissions indirectes et directes de GES liées aux activités de transport de marchandises amont et aval de nos sites français. Par soucis de cohérence, nous avons retenu la même définition que celle du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES)<sup>11</sup>. Pour y répondre, nous avons sollicité :

- nos prestataires de transport gérés par la Coordination des achats Groupe,
- nos prestataires de transport gérés par les Business Units implantées en France.

Nous leur avons demandé de fournir, pour l'ensemble des sociétés de Limagrain, dont ils sont prestataires, le décompte des GES émis par ligne de transport.

Quant aux émissions issues de nos propres flottes, elles sont déjà incluses dans les émissions des énergies mobiles du scope 1.

Selon ces paramètres, les émissions de GES liées au transport de marchandises en lien avec les sociétés françaises, s'élèvent à 25 257 teqCO<sub>2</sub>.

En matière de plan de réduction de ces émissions, les principaux axes sont identifiés et certaines BU ont déjà mis en œuvre des actions comme le résume le tableau suivant :

Axe de travail	BU	Action
Amélioration de la flotte de matériel roulant	Limagrain Ingrédients	Acquisition d'un camion Euro 6 pour compléter sa flotte de 4 camions.
Changement de carburant	Limagrain Coop	Utilisation pour 70 % de sa flotte de camions du biocarburant B100 issu de colza français
Optimisation/consolidation des besoins de transport	Hazera/Vilmorin-Mikado	Consolidation des besoins des 2 BU en Europe pour optimiser les transports
Changement des modes de transport et développement du multimodal	Vilmorin-Mikado	Développement du fret maritime transatlantique pour les semences de carotte
	Limagrain Ingrédients	Contact avec des prestataires multimodaux, y compris le train

### Indicateurs clés de performance

- Émissions de gaz à effet de serre (GES)
  - Scopes 1 et 2 (y compris fluides frigorigènes) : 91 715 teqCO<sub>2</sub>
  - Issus des transports des sociétés françaises : 25 257 teqCO<sub>2</sub>



L'impact énergétique est un élément clé pris en compte dans chaque dossier de construction ou de rénovation d'équipements de Limagrain. Limagrain Ingrédients a ainsi installé une nouvelle centrale d'air comprimé dans son usine d'Ennezat qui permet de récupérer la chaleur fatale représentant jusqu'à 2 GWh/an.

HM.CLAUSE a pour sa part construit dans son site de Saint-Rémy-de-Provence, de nouvelles serres mieux adaptées et plus étanches pour remplacer les anciennes devenues obsolètes.

<sup>11</sup> Hors Vilmorin-Mikado France pour laquelle seuls les transports ayant la France pour point de départ et/ou d'arrivée (donc hors cross-trading) ont été pris en compte.

De son côté, Limagrain Coop a mis en œuvre un nouveau biocarburant pour 70 % de sa flotte de camions. Intégralement produit à partir de colza français tracé, le carburant B100 Oleo100 représente la seule alternative aux carburants fossiles, capable d'offrir une autonomie équivalente à celle du gazole, sans changement majeur au sein des flottes. Sur un an, ce changement induit une réduction de plus de 70 % du gazole consommé (- 230 000 l) et une réduction de 40 % des émissions de CO<sub>2</sub> (- 440 t).

Travailler sur les conditions du transport des marchandises est également un axe de réduction des consommations énergétiques. Limagrain Europe s'attache à optimiser ses chargements pour maximiser le remplissage des unités de transport, qu'il s'agisse de containers ou de camions. Pour ces derniers, la société précise, dans les cahiers des charges destinés aux transporteurs, privilégier des véhicules satisfaisant les normes environnementales Euro 5 et 6. Pour sa part, Vilmorin-Mikado favorise désormais le fret maritime, plutôt que l'aérien, pour ses expéditions de semences de carotte vers le Brésil ou le Mexique. Ce changement favorable au bilan carbone du transport n'est pas anodin et a nécessité de reparamétrer les outils de prévision, afin de tenir compte des nouveaux délais de livraison.

Dans les sites, la réduction des consommations énergétiques provient aussi de petits gestes individuels, de changements d'habitudes et de pédagogie auprès des 9 539 salariés de Limagrain. La promotion de nouveaux modes de travail, souvent liés aux capacités des outils digitaux, ou de mobilité douce, favorisant les transports collectifs ou le vélo, participe à cet objectif.

### 3. Économiser l'eau et contrôler les rejets aqueux

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

#### Qualité des effluents

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

Au cours de l'exercice 2022-2023, 18 actions visant à minimiser les risques de pollution ont été conduites pour un montant total de 694 000 euros.



Parmi celles-ci, on peut retenir l'installation de décanteurs lamellaires sur les sites de Limagrain Ingrédients à Ennezat et à Riom-La Gravière (France), qui permettent de faciliter l'extraction des boues dans les eaux industrielles.

#### 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 (15,6 %), les eaux de forage (54,9 %) ou les eaux de surface (29,5 %). Les eaux de pluie collectées sont aussi une ressource, mais encore peu développée. Au regard de sa collecte, directement lors des pluies, et de l'absence de prélèvement dans les nappes, les rivières ou les réseaux partagés, en accord avec l'Organisme Tiers Indépendant, son volume est indiqué séparément et n'entre pas dans le total des eaux prélevées. De plus, un indicateur spécifique exprime en pourcentage son volume comparé au total de l'eau prélevée.

Sur l'exercice 2022-2023, la consommation d'eau de Limagrain est estimée à 3,212 millions de m<sup>3</sup>, soit une croissance de 5,3 % comparée à 2021-2022. L'augmentation de la consommation résulte d'une activité soutenue, de l'augmentation de la qualité de l'information, mais aussi d'une rupture de canalisation ayant entraîné une fuite majeure. La pose de compteurs demeure la première recommandation, afin de pouvoir piloter les consommations.



La consommation d'eau de pluie collectée s'établit à 76 004 m<sup>3</sup>, soit 2,4 % des prélèvements d'eau. Au cours de l'exercice, 62 actions ont été menées pour un montant total de 894 000 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 (51 %) ou à mettre en service des équipements d'irrigation plus performants (31 %). Les 18 % 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.



En matière de stockage de l'eau de pluie, le Centre de Recherche de Chappes (France), dispose de serres, dont les toitures collectent les précipitations. Jusque-là, un bassin à l'air libre permettait un stockage limité dans des conditions peu adaptées à l'irrigation des serres. En fin d'exercice, le site a connu un grand chantier d'enfouissement de cuves destinées à se substituer au bassin. D'une capacité bien plus importante, ces citernes doivent permettre une autonomie en quantité pour

l'irrigation des 2 serres, avec une amélioration de la qualité de l'eau liée aux conditions de stockage fermé.

Quant à l'amélioration de l'usage de l'eau, elle passe fréquemment par la mise en place d'outils d'irrigation performants. C'est le choix fait par HM.CLAUSE pour ses sites de production de semences au Vietnam ou sa station de recherche en Inde.

### Indicateurs clés de performance

- 3 212 420 m<sup>3</sup> d'eau consommés dont 499 743 m<sup>3</sup> d'eau de ville
- 1,31 m<sup>3</sup> eau / 1 000 € de chiffre d'affaires

## 4. Protéger les écosystèmes présents sur nos sites majeurs

Après la réalisation en 2018 d'un diagnostic biodiversité pour son site de Saint-Beauzire (France), d'autres sites de Limagrain ont fait l'objet d'études par des prestataires extérieurs. En France, les sites de Vilmorin-Mikado à La Costière et La Ménitric, de HM.CLAUSE à La Bohalle ou Maninet et de Limagrain Coop et Limagrain Ingrédients à Ennezat ont été les premiers à faire l'objet de diagnostics et de recommandations. Quant à Limagrain Europe, il a débuté les études sur les sites de Saint-Mathurin et de Verneuil-l'Étang et prolonge désormais ses diagnostics sur d'autres sites français comme ceux d'Arras, de Longué, de Nérac ou du Centre de recherche de Chappes. Pour tous ces sites, l'objectif du diagnostic est de déterminer leurs enjeux faunistiques et floristiques et de formuler des propositions visant à protéger et à favoriser leur biodiversité.



Quatre ans après le premier diagnostic biodiversité opéré à Saint-Beauzire, un nouveau diagnostic a été réalisé entre mai et septembre 2022 afin d'évaluer les progrès engendrés par l'application de mesures favorables à la biodiversité. En 2018, l'inule d'Angleterre et la laitue à feuille de saule, deux espèces patrimoniales, ont été identifiées sur site. Le rapport du diagnostic réalisé par le Conservatoire des Espaces Naturels (CEN) et la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO) fait état de :

*"L'ensemble de ces actions ont permis : - Une augmentation de la diversité floristique (+27 %) - Le maintien des 2 espèces floristiques patrimoniales avec une augmentation significative des effectifs. - L'amélioration de l'état de conservation des principaux habitats. - Une augmentation de la diversité faunistique (7 nouvelles espèces d'oiseaux, 5 de papillons et 2 pour les orthoptères). - Des zones plus favorables pour la reproduction des oiseaux (2 nicheurs certains et 3 probables). - Une augmentation de la ressource alimentaire pour la faune - Une diversité floristique plus favorable aux insectes pollinisateurs."*

En quatre ans de pratiques environnementales destinées à améliorer la biodiversité, la laitue à feuille de saule a vu son effectif doubler, l'inule d'Angleterre s'est maintenue, de nouvelles espèces faunistiques ont été recensées sur site (orthoptères : +2, rhopalocère : +5, oiseaux : +7) et l'usage du site pour la nidification (mésange charbonnière, bergeronnette grise) a été mis en avant.

De nombreuses autres actions en faveur de la protection de la biodiversité présente sur les sites sont menées sur les sites de Limagrain. 61 actions, représentant une dépense de plus de 58 000 euros,

contribuent à la préservation de la biodiversité à travers une gestion adaptée des espaces verts, l'installation d'aménagements pour la faune, l'évolution des pratiques culturelles en matière de travail du sol, de fertilisation et de traitement, ou l'usage de la lutte intégrée pour la protection des cultures.

### Indicateur clé de performance

- 12 sites français ont fait l'objet d'un diagnostic biodiversité

Tableau de synthèse des indicateurs et objectifs

Enjeu RSE	Thématiques	Indicateurs clés	Données 2022-2023
Limiter l'impact environnemental des activités de Limagrain	Globale	Part du CA des sociétés disposant d'un site industriel couvert par un système de management environnemental	32,2 %
		Budget visant à réduire les impacts environnementaux des sites Limagrain	5,3 M€ pour 361 actions
	Déchets <i>D'ici 2022<sup>12</sup> : valoriser 85 % des déchets</i>	Déchets générés	38 794 tonnes 15,8 kg / 1000 € de chiffre d'affaires
		Part des déchets valorisés	68,6 %
	Energie <i>D'ici 2022 : réduire de 10 % la consommation d'énergie vs 2015-2016</i>	Consommation d'énergie	527 098 MWh 215 kWh / 1000 € de chiffre d'affaires
		Part d'énergies renouvelables	6,4 %
		Émission de gaz à effet de serre (y compris fluides frigorigènes)	91 714 teqCO <sub>2</sub>
	Eau <i>Réduire la consommation d'eau de ville de 5 % d'ici 2022 (vs 2016-2017)</i>	Consommation d'eau	3 212 420 m <sup>3</sup> 1,31 m <sup>3</sup> eau / 1000 € de chiffre d'affaires
	Biodiversité <i>Préserver les écosystèmes présents sur les sites</i>	Sites ayant bénéficié d'un diagnostic biodiversité	12 sites
<b>NOUVEAU</b>	Émissions transport	Émission de GES liées au transport de marchandises des sociétés françaises	25 526 teqCO <sub>2</sub>

<sup>12</sup> Les objectifs LEIA fixés pour 2022 ont été conservés en l'attente de la formulation de nouveaux liés aux orientations stratégiques de Limagrain qui seront dévoilés fin 2023.

# SOCIETAL

## 3.7 Agir selon les Principes Éthiques et Code de Conduite de Limagrain



### Risque extra-financier

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



### Enjeu lié aux risques extra-financiers

Respect des Droits humains et des Droits de l'enfant

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.

### 1. Diffuser et faire respecter l'éthique des affaires

#### Démarche

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

L'éthique des affaires se déploie par l'application des Principes Ethiques 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.

554 salariés ont validé leur participation au e-learning éthique au cours de l'exercice 2022-2023.

#### Indicateur clé de performance

- 4 340 salariés connectés formés par l'e-learning du Code de conduite au 30 juin 2023, soit environ 2/3 des salariés connectés

#### Déploiement

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 coanimé par la Direction Gouvernance Risques Conformité et la Direction RSE, avec pour sponsor la Directrice Ressources Humaines Groupe. C'est au réseau des

juristes qu'a été confié le déploiement du dispositif et la mise en œuvre des outils, voire leur adaptation, dans chaque Business Unit.

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

- d'une cartographie spécifique des risques de corruption et de trafic d'influence. Point de départ indispensable, elle est mise à jour annuellement, à l'instar du process de cartographie des risques de Limagrain ;
- des Principes Ethiques et Code de Conduite, traduits en 17 langues<sup>13</sup> et disponibles tant pour les salariés sur l'Intranet que pour les parties prenantes externes sur le site internet. Ces documents, soutenus par un e-learning destiné à l'ensemble des salariés connectés font l'objet d'une communication régulière. Pour les salariés non-connectés, certaines Business Units ont déployé des actions de sensibilisation ;
- de l'évaluation des tiers et des contrôles comptables mis en œuvre en routine dans toutes les BU. 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 8 alertes, majoritairement en lien avec des sujets RH et dont les origines géographiques diversifiées montrent que sa connaissance est bien installée dans tout le Groupe.

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

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

### 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 de l'éthique et disposent dans leur version digitale d'un lien renvoyant au document Principes Ethiques 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.* »

---

<sup>13</sup> Allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, hébreu, italien, japonais, néerlandais, portugais, russe, swahili, thaï, turc, ukrainien et vietnamien.

## 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 Business Units mettent en œuvre des actions spécifiques liées à leur contexte, qu'il s'agisse d'ajouter des clauses spécifiques dans les contrats de production, d'actions de sensibilisation auprès des équipes assurant le suivi des productions dans les champs des producteurs ou de restrictions en matière d'emploi pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, conformément aux lois nationales et internationales.

En Inde, tant pour les 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.

De plus, au cours de l'exercice, un projet pilote, conduit dans l'Etat du Andhra Pradesh sous la bannière du programme ECHO, a été lancé et garantit 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 a mené 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.

### 3. Déployer une politique d'achats responsable auprès de nos fournisseurs



#### Enjeu lié aux risques extra-financiers

Politique d'achats responsables

#### Démarche

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

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

Afin de s'assurer du respect des Droits humains par les fournisseurs, notamment de la législation du travail, le processus Achat prévoit le suivi de l'Obligation de vigilance. Le 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) pour l'ensemble de ses fournisseurs actifs et potentiels, afin de mieux les connaître et de cerner les risques inhérents. Le RFI, intégralement digitalisé cet exercice et en cours de déploiement dans les Business Units, apporte des renseignements sur l'organisation, la stratégie, les données financières, la politique qualité, la gestion des risques, la RSE, les plans de progrès, l'organisation de la supply chain et la motivation à développer des partenariats avec le Groupe. Cette auto-évaluation de la maturité RSE repose sur des critères objectifs comme des évaluations RSE faites par des tiers, l'adhésion ou non au Global Compact ou des certifications ISO, dont la véracité est systématiquement vérifiée.

#### Indicateur clé de performance

- 94,4 % des 160 fournisseurs évalués par la Coordination des Achats Groupe déclarent être engagés dans une démarche RSE dont 20,6 % 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 plus de 450 acheteurs travaillant pour 20 sociétés du Groupe.



Enfin, dans le but de piloter plus précisément la performance de ses achats responsables, le Groupe a entamé une démarche visant à définir les indicateurs pertinents, dont le suivi sera déployé au cours de l'exercice 2023-2024. Premier d'entre eux : le respect des délais de paiement. C'est une composante majeure de la relation fournisseur. Calculé par société, Groupe Limagrain Holding affiche, pour l'exercice 2022-2023, 93,1 % des factures payées dans les délais, en progression par rapport aux 90,3 % de l'exercice précédent.

## 4. Protéger les données et les systèmes d'information



### Risque extra-financier

Cyber-attaque

Les systèmes d'information jouent aujourd'hui un rôle crucial et croissant dans toutes les activités du Groupe. La dépendance induite expose le Groupe à des risques de cyberattaques, qui pourraient causer des déstabilisations, vols de données ou escroqueries.

### Démarche

Conscient de l'importance d'anticiper et de réduire les risques liés à la cybersécurité, le Groupe a mis en place un programme ambitieux en matière de Sécurité des Systèmes d'Information (SSI). Il est formalisé par une politique cybersécurité, un manuel d'application et des lignes directrices accessibles à tous les collaborateurs en interne.

Pour gérer ce programme, une équipe dédiée et composée de collaborateurs experts a été mise en place et collabore avec tous les acteurs du Groupe pour garantir la continuité des activités et la préservation des informations sensibles.

### Coordination et déploiement



Cette approche proactive et globale est animée principalement par l'équipe « Cybersécurité », mais aussi par les équipes « Informatique » et les délégués « Cyber » des différentes Business Units.

Ce programme comporte différents chantiers-clés :

- **Tableau de bord SSI** : Un tableau de bord et une gouvernance est mise en place pour suivre des indicateurs stratégiques liés à la cybersécurité et piloter le programme.
- **Sensibilisation et formation** : Un programme de sensibilisation est intégré à la stratégie. Il comprend des formations et des exercices de contrôle, tels que des simulations de phishing et des tests de robustesse de mots de passe.
- **Security-by-design** : La sécurité est dorénavant intégrée dès le début de tout projet informatique grâce au processus "Security by Design" qui s'appuie sur la gouvernance informatique animée par l'architecture d'entreprise.
- **Gestion de crise et continuité d'activités** : Des procédures de gestion de crise, de continuité et de reprise d'activités ont été formalisées pour se préparer à différents scénarios de menaces, notamment les attaques par rançongiciels. Des exercices réguliers permettent de tester l'efficacité de ces procédures.
- **Security Operation Center (SOC)** : Un centre de surveillance de la sécurité opérationnel a été mis en place pour détecter, qualifier et traiter rapidement, 24h/7j, les incidents de cybersécurité.

## La cybersécurité : l'affaire de tous !

Puisque chaque utilisateur est potentiellement un point de vulnérabilité du système informatique, un vaste programme de formation à la cybersécurité a été lancé en juin 2022 auprès de 8 800 utilisateurs ciblés.

Une vidéo de sensibilisation au Ransomware et un message de la Direction Générale, sponsor du programme, ont lancé ce cycle de e-learning. Au cours de l'exercice 2022-2023, chaque mois, un nouveau module, accompagné d'un fond d'écran dédié, permettait d'explorer un thème lié à la cybersécurité avec des apprentissages et un quiz pour vérifier l'appropriation du sujet.

Le pilotage par la chaîne managériale et la publication régulière des indicateurs ont permis d'atteindre l'excellent taux de participation de 94 %.

Le programme se poursuit sur l'exercice 2023-2024 à un rythme trimestriel et avec des contrôles réguliers, destinés à vérifier que les bons comportements sont toujours compris et adoptés.

## Indicateur clé de performance

86 % des utilisateurs font preuve d'un comportement adapté et prudent lors des tests de sensibilisation au phishing (dont capacité à détecter une attaque).

## Indicateurs clés de résultat

- 569 vulnérabilités externes traitées
- 2 incidents de sécurité ayant un impact métier significatif traités ; le Security Operation Center traite 1 000 incidents avec un impact métier mineur par mois.
- 81 % de bonnes réponses aux quizz des e-learning

Tableau de synthèse des indicateurs et objectifs

Enjeu RSE	Thématiques	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 2023, nombre de salariés connectés ayant suivi et validé le e-learning du code de conduite	4 340, soit environ 2/3 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	94,4 %
	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)	86 %
		Nombre de vulnérabilités externes corrigées	569
		Nombre d'incidents de sécurité majeurs traités	2



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

### Démarche

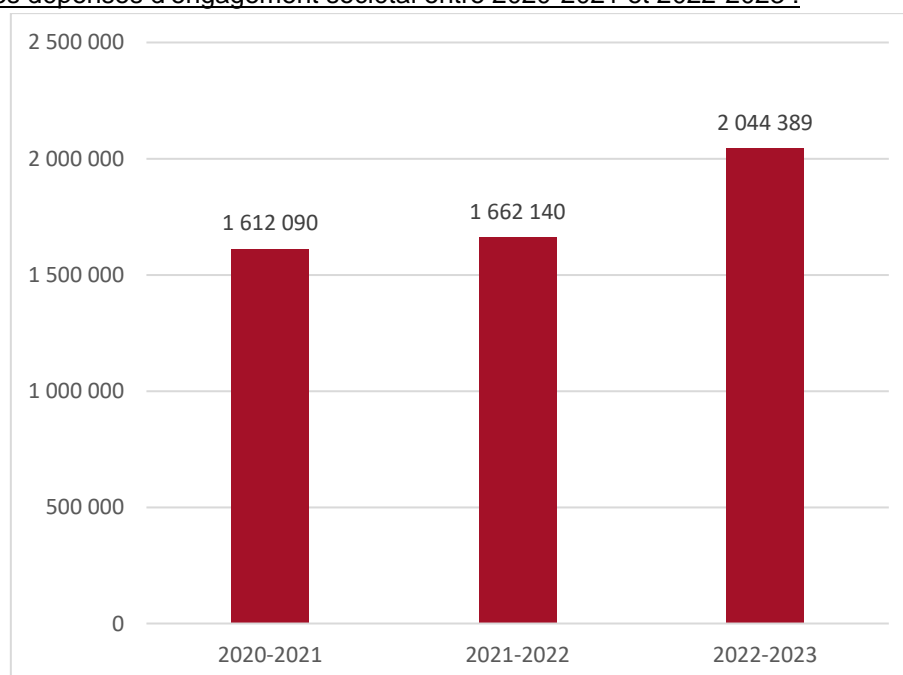
Le besoin d'adaptation aux diverses conditions pédoclimatiques, l'indispensable gestion des risques et la volonté d'entretenir une grande proximité avec les marchés expliquent le choix d'une organisation de proximité en douze Business Units et la présence de Limagrain dans 53 pays. La sélection des territoires 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.

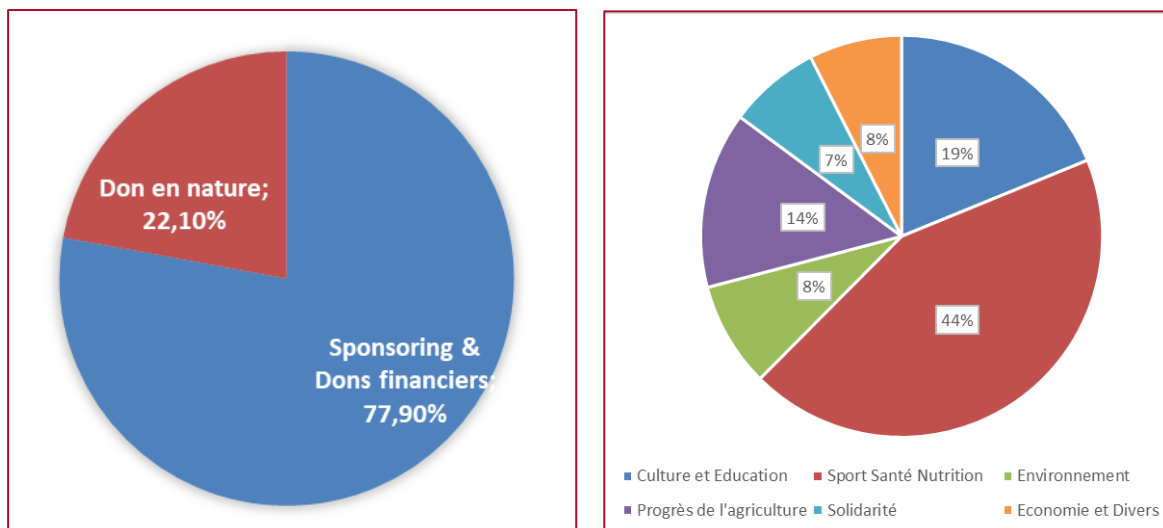
#### Indicateur clé de performance

- 2 044 389 € ont été consacrés à des actions sociétales dont 22,1 % en dons en nature et 77,9 % en soutiens financiers

#### Évolution des dépenses d'engagement sociétal entre 2020-2021 et 2022-2023 :



## Répartition des dépenses d'engagement sociétal 2022-2023 par nature et thématique :



## Déploiement

### 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<sup>ème</sup> principe coopératif (l'engagement envers la communauté), Limagrain concourt à son développement et interagit très régulièrement avec son écosystème local dans le cadre de multiples actions. Menées seules ou en partenariat avec les acteurs publics, privés ou associatifs, elles concernent divers domaines comme la recherche, l'emploi, l'industrie, l'éducation, l'environnement et le sport.

### Faire le choix de l'Auvergne

Depuis sa création en 1965, Limagrain n'a cessé de démontrer son attachement à la plaine de Limagne-Val d'Allier. Par le choix de certaines implantations, notamment son siège social à Saint-Beauzire, ou la construction du nouveau moulin 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 2 187 salariés permanents.

### Indicateurs clés de performance

- 2<sup>e</sup> employeur privé d'Auvergne avec 1 570 salariés permanents en Limagne-Val d'Allier
- 2 187 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.

## Agir pour la protection de l'environnement

Depuis 6 ans, le Groupe et la Ligue pour la Protection des Oiseaux Auvergne (LPO) mènent un programme, avec l'aide bénévole d'agriculteurs et de salariés, qui a pour objectif de protéger le busard cendré, espèce considérée comme vulnérable en Auvergne et en France. Le busard cendré niche en effet au milieu des parcelles de blé et les jeunes oisillons n'ont souvent pas encore quitté le nid lors de la moisson. L'action vise donc à repérer les nids et installer, en accord avec l'agriculteur exploitant, une zone de protection. En 2022 dans le Puy-de-Dôme et l'Allier, sur les 79 jeunes busards observés à l'envol, tous avaient fait l'objet de mesures de protection. En effet, l'évolution des conditions climatiques rend les dates de moisson plus précoces et aucun des oisillons repérés ne pouvait quitter le nid avant la récolte. C'est une évolution dont il faudra tenir compte pour les années à venir.

En 2022, une quarantaine d'agriculteurs étaient concernés. La LPO note aujourd'hui qu'une grande majorité d'entre eux apprécie et s'implique dans l'action et qu'ils se voient valorisés dans leurs pratiques à travers celle-ci.

Fort de cette expérience, le partenariat a été étendu à 3 autres espèces qui nichent également au sol : le courlis cendré, le vanneau huppé et l'œdicnème criard.

## 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 graphe p. 67)

### Indicateurs clés de performance

- Plus de 150 sites industriels, administratifs et stations de recherche (avec personnel permanent)
- 6 138 saisonniers soit 1 441 équivalents temps plein (ETP)



### L'engagement du Groupe et de ses salariés face aux crises récentes

Les actions menées pour faire face aux situations de crise issues de la guerre en Ukraine, des tremblements de terre en Turquie, Syrie et très récemment au Maroc sont évoqués au chapitre 2.5.

### **Vilmorin Mikado développe la relation avec les parties prenantes locales**

Le développement des activités a souvent des impacts sur les communautés locales où elles sont implantées. A contrario, celles-ci peuvent aussi impacter le cours des activités par les décisions qu'elles peuvent prendre. Or fréquemment, les difficultés proviennent d'une incompréhension réciproque des enjeux en question. Pour faire de cette relation un échange gagnant-gagnant, Vilmorin Mikado a décidé de développer le relationnel avec les parties prenantes locales de son siège social. Cela passe par une multiplication des rencontres et des visites de ses installations à La Ménitrie (France), afin de présenter les enjeux majeurs de l'entreprise, notamment en lien avec les obligations légales.

### **HM.CLAUSE India sensibilise les communautés aux enjeux de la biodiversité**

Soutenir les communautés peut aussi prendre la forme d'une sensibilisation sur un thème d'importance locale, la biodiversité par exemple. C'est le choix fait par HM.CLAUSE India dans le village d'Arjunabettahalli proche de Bangalore. Avec l'aide de la recherche et du juridique, cette sensibilisation à la biodiversité a rassemblé 150 personnes des villages voisins.

**Vilmorin Jardin soutient l'association Action Citoyenne Drômoise** par le don d'une centaine de boîtes de semences potagères et florales destinées à la création d'un potager dans un domaine pédagogique ouvert au public.

#### Tableau de synthèse des indicateurs

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2022-2023
S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations	Montant consacré à des actions sociétales	2 044 389 € (dont 22,1 % en dons et 77,9 % en soutiens financiers)
	Nombre de salariés permanents	1 570 en Limagne-Val d'Allier 2 187 en Auvergne Rhône Alpes. (2 <sup>e</sup> employeur privé d'Auvergne)
	Nombre de sites industriels, administratifs et stations de recherche (avec personnel permanent)	Plus de 150
	Nombre de saisonniers	6 138 saisonniers soit 1 441 équivalents temps plein

## 3.9 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence



### Risque extra-financier

Atteinte à la réputation ou à l'image



### Enjeu lié aux risques extra-financiers

Relation avec les parties prenantes et participation au débat public

### Démarche

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

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

### Indicateurs clés de performance

- 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 HATVP<sup>14</sup>)

### 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 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.

---

<sup>14</sup> 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.

- Le renforcement des relations notamment avec les pouvoirs publics européens, nationaux, régionaux et territoriaux, afin de présenter le Groupe, ses activités et ses installations, ses enjeux et ses risques. Cette action préventive permet de gagner en compréhension et en proximité en temps de crise, dans les situations où l'intervention des pouvoirs publics et collectivités territoriales est nécessaire.



Limagrain organise traditionnellement à l'occasion du Salon international de l'agriculture à Paris, un petit-déjeuner en présence de la gouvernance du Groupe, d'agriculteurs adhérents et de représentants de nos activités. Cette année, une rencontre complémentaire a été organisée autour de sujet de l'Eau rassemblant au Domaine de Mons (France) une trentaine de partenaires institutionnels, venus échanger avec Sébastien Vidal, Président de la Coopérative et du Groupe, Sébastien Chauffaut, Directeur Général sur la création et le partage de la ressource en eau.

- 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 Business Units. La plupart d'entre elles ont développé un dialogue constructif avec les parties prenantes de leur territoire d'implantation.

*Tableau de synthèse des indicateurs*

Enjeu RSE	Indicateurs clés	Données 2022-2023
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 <sup>15</sup> )	Entre 200 000 et 300 000 €

<sup>15</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2022, cette obligation est étendue aux collectivités territoriales de plus de 100 000 habitants.

## 4 : Limagrain en chiffres

### 4.1 Les données sociales de Limagrain

#### Historique des effectifs permanents par activité

	Limagrain Coop	Semences de Grandes Cultures	Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie-Pâtisserie	Holdings	Total
2019-2020	404	2 491	4 032	243	338	1 191	331	9 030
2020-2021	394	2 722	3 849	229	347	1 282	345	9 168
2021-2022	379	2 745	3 974	229	349	1 300	359	9 335
2022-2023	380	2 855	4 017	227	372	1 330	358	9 539
% 2022-2023	4,0	29,9	42,1	2,4	3,9	13,9	3,8	100,0

#### Répartition des effectifs permanents et stagiaires 2022-2023 par métier et zone géographique

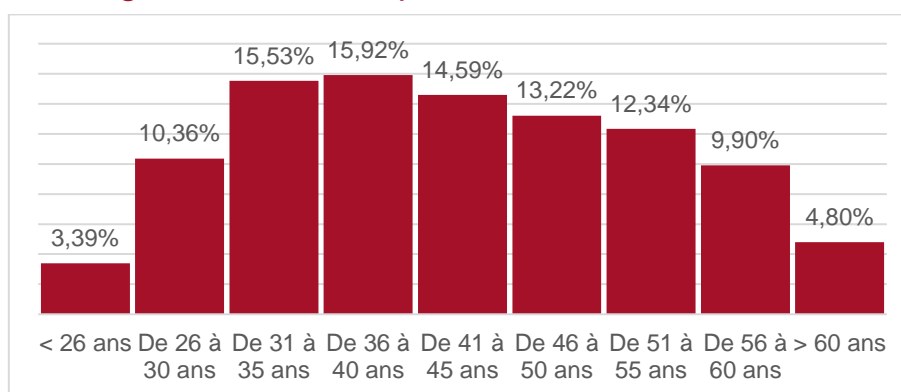
	Recherche & Développement	Marketing & Commerce	Logistique & Production	Fonctions supports et General Management
Salariés en %	23,0	22,8	36,2	18,0
Stagiaires en %	48,5	12,9	23,2	15,4

	Europe (dont France)	Amériques	Moyen-Orient & Afrique	Asie & Pacifique
Salariés en %	63,8 (44,5)	12,8	8,6	14,8
Stagiaires en %	56,2	21,6	17,3	4,9

## Répartition des salariés permanents par sexe et statut

	Hommes	Femmes	Managers <sup>16</sup>	Non-managers <sup>12</sup>
% Effectif total	60,7	39,3	32,1	67,9
% Dirigeants	84	16		
% Cadres de Direction	70	30		

## Pyramide des âges des salariés permanents



## Recrutements et départs

Recrutements	Titularisations	% titularisations		
1 252	323	25,8 %		
Recrutements hors titularisations	Managers	Jeunes de – 26 ans	Jeunes diplômés	
929	26,8 %	12,2 %	3,0 %	

Départs	Retraite	Démissions	Licenciements	Autres
1 052	11,0 %	51,9 %	11,7 %	25,4 %

## 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

<sup>16</sup> 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 formation

Nombre d'heures de formation	Part des salariés permanents formés	Budget formation	% du budget formation / masse salariale
158 919 h	76,6 %	3,6 millions €	0,77 %
Expertise métier	Santé/sécurité	Management	Autre
27,2 %	33,4 %	16,4 %	23,0 %

## 4.2 Les impacts environnementaux de Limagrain

### Historique des agrégats environnementaux

		Eau		Energie		Gaz à effet de serre	Déchets
		m <sup>3</sup> (millier)	m <sup>3</sup> par 1000 € CA	GWh	kWh par 1000 € CA	teqCO <sub>2</sub>	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		3 212	1,31	527,1	215	91 715	38 794

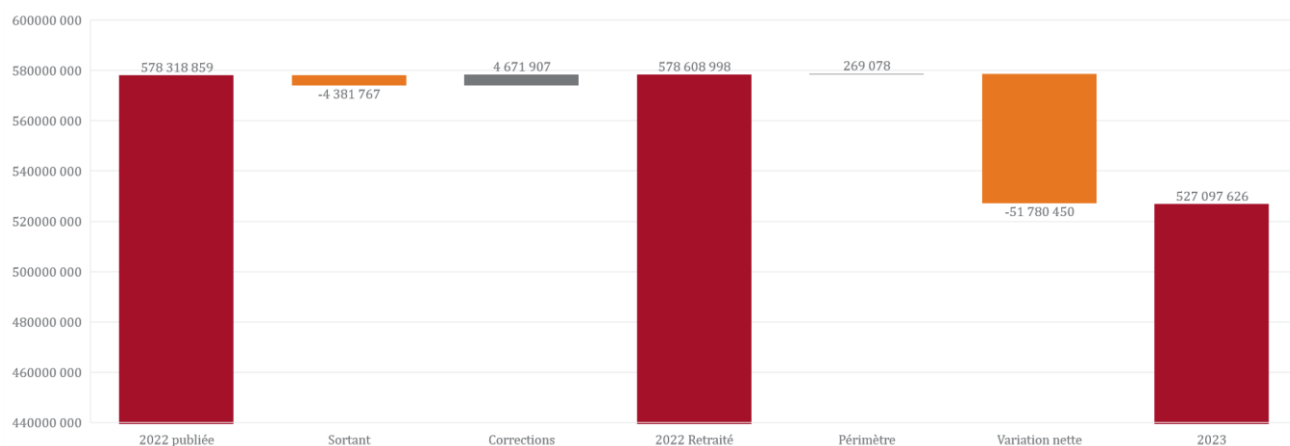
### Nature des déchets

Type de déchet	Organique	Non-dangereux	Dangereux	Aqueux dangereux	Total
Tonnage	26 405	8 070	1 474	2 845	38 794
%	68,1	20,8	3,8	7,3	100,0

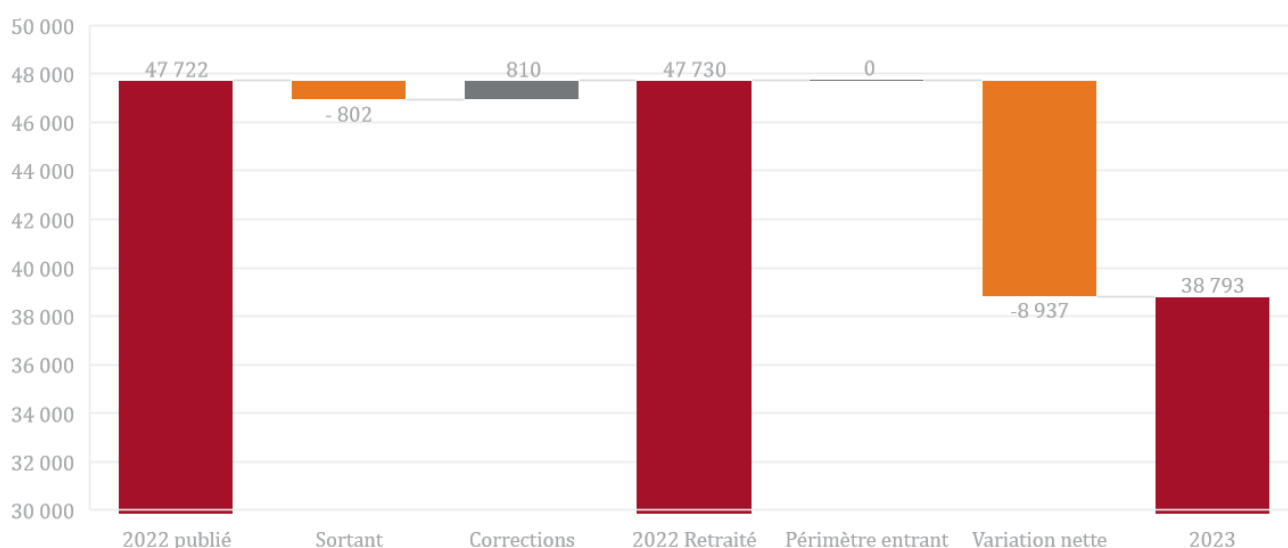
### Gestion des déchets

Type de traitement	Valorisation énergétique	Valorisation matière	Enfouissement	Total
Tonnage	10 921	15 684	12 189	38 794
%	28,2	40,4	31,4	100,0

## Retraitement de la consommation énergétique (kWh)



## Retraitement de la production de déchets (t)



### Légende des graphes de retraitement :

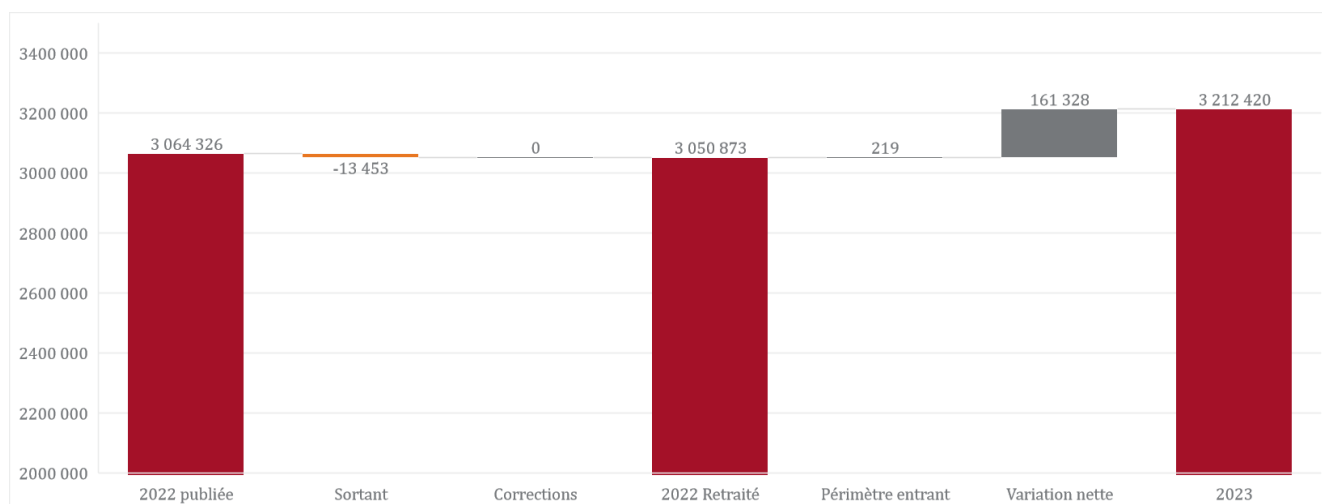
HAUSSE

BAISSE

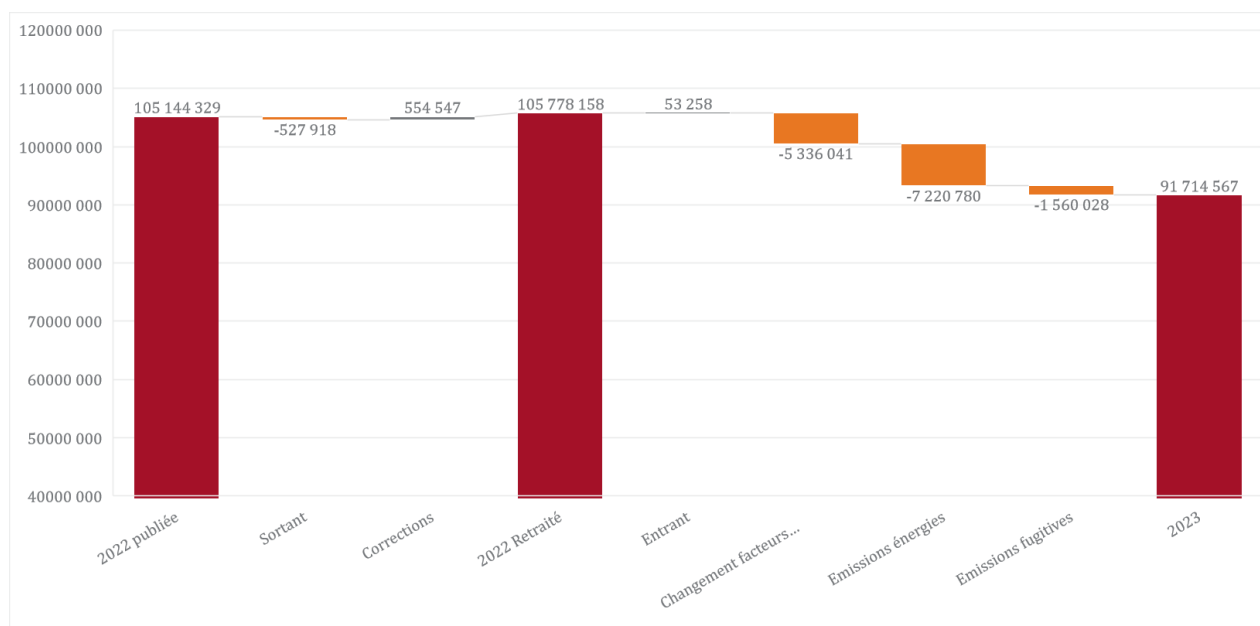
TOTAL

- Correction : impact lié à la modification de quelques valeurs de l'exercice précédent qui se sont avérées erronées au regard des chiffres vérifiés de l'exercice
- Facteurs : impact lié au changement de facteurs d'émissions en matière de calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Périmètre : impact des sociétés entrant dans le périmètre Limagrain au cours de l'exercice 2022-2023
- Sortant : impact du retrait des données de l'exercice précédent pour les sociétés sortant du périmètre Limagrain au cours de l'exercice
- Variation nette : évolution à données comparables

## Retraitement de la consommation d'eau (m<sup>3</sup>)



## Retraitement des émissions de gaz à effet de serre (teqCO<sub>2</sub>)



### Légende des graphes de retraitement :



- Correction : impact lié à la modification de quelques valeurs de l'exercice précédent qui se sont avérées erronées au regard des chiffres vérifiés de l'exercice
- Facteurs : impact lié au changement de facteurs d'émissions en matière de calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Périmètre : impact des sociétés entrant dans le périmètre Limagrain au cours de l'exercice 2022-2023
- Sortant : impact du retrait des données de l'exercice précédent pour les sociétés sortant du périmètre Limagrain au cours de l'exercice
- Variation nette : évolution à données comparables

## Énergie et gaz à effet de serre : Répartition des consommations et des émissions de GES par source d'énergie (Scopes 1 et 2) :

Source	Consommation (kWh) 2022-2023	%	Émissions de GES (kgCO <sub>2</sub> e) 2022-2023	%	% AVEC fluides frigorigènes
Électricité- location based <sup>17</sup>	181 586 296	34,5	26 351 334	29,4	28,7
Électricité- market based	13 665 360	2,6	0	0,0	0,0
Gaz de ville	174 671 194	33,1	32 663 513	36,4	35,6
Diesel pour les sources mobiles	56 899 884	10,8	14 452 570	16,1	15,8
Énergies renouvelables	33 724 035	6,4	0	0,0	0,0
Essence mobile	21 811 810	4,1	5 522 798	6,2	6,0
Autres consommations de gaz	26 221 856	5,0	5 926 454	6,6	6,5
Autres consommations de pétrole	13 537 817	2,6	3 489 398	3,9	3,8
Autres	4 979 374	0,9	1 305 610	1,4	1,4
<b>TOTAL Energie</b>	<b>527 097 626</b>	<b>100,0</b>	<b>89 711 687</b>	<b>100</b>	<b>97,8</b>
Émissions fugitives	N/A		2 002 880		2,2
<b>Total Scope 1</b>			<b>64 856 172</b>		<b>70,7</b>
<b>Total Scope 2</b>			<b>26 858 395</b>		<b>29,3</b>
<b>TOTAL Scopes 1 et 2 AVEC Émissions fugitives</b>			<b>91 714 567</b>		<b>100,0</b>

## Les émissions de GES induits par les transports en France :

**25 257 teqCO<sub>2</sub>**

Émissions de gaz à effet de serre provoquées par les transports directement et indirectement supportés par les sociétés françaises, sauf Vilmorin-Mikado France pour laquelle tous les transports pris en compte ont la France pour point de départ et/ou d'arrivée (donc hors cross-trading)

<sup>17</sup> Les émissions des Scopes 1 et 2 de Limagrain sont calculées selon la méthodologie publiée par le GHG Protocol (« The Scope 2 Guidance ») et suivies selon l'indicateur de CO<sub>2</sub> location-based. Pour l'approvisionnement en électricité d'origine éolienne via un PPA qui a débuté au 01/01/22, les émissions sont calculées en Market-based. Les émissions des Scopes 1 et 2 comprennent les émissions liées aux fuites de gaz réfrigérants.

## Eau : Répartition de la consommation selon l'origine

Origine	Forage	Surface	Eau de ville	Total	Pluie <sup>18</sup>
Consommation en m <sup>3</sup>	1 764 545	948 132	499 743	3 212 420	76 004
%	54,9	29,5	15,6	100,0	

## 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	9,4	20,6	25,0	0,8	19,6	24,5	0,1
Eau	0,8	36,7	54,8	0,1	3,5	4,1	0,0
Déchets	20,1	34,2	34,6	0,5	4,1	6,5	0,0

## 4.3 Les impacts sociétaux de Limagrain

### Dépenses en matière d'Affaires Institutionnelles

	Tranche de dépenses déclarée à la HATVP <sup>19</sup>
2020-2021	Entre 200 000 et 300 000 €
2021-2022	Entre 200 000 et 300 000 €
2022-2023	Entre 200 000 et 300 000 €

### Dépenses en matière d'engagement sociétal

	Engagement sociétal (million €) <sup>20</sup>	Part du CA (%)
2020-2021	1,612	0,81
2021-2022	1,662	0,79
2022-2023	2,044	0,83

<sup>18</sup> Eau de pluie : correspond à l'eau de pluie récupérée par des installations mises en œuvre sur certains sites.

<sup>19</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2022, cette obligation est étendue aux collectivités territoriales de plus de 100 000 habitants.

<sup>20</sup> Dépenses de mécénat, de sponsoring et dons en nature

## 5 : Note méthodologique

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

- les dispositions réglementaires liées à l'article R. 225-105-1 du Code de Commerce français ;
- les principes et recommandations de la norme ISO 26000 qui ont permis au Groupe de définir ses enjeux prioritaires en termes de responsabilité sociétale d'entreprise afin de répondre à la fois à des objectifs économiques, environnementaux, sociaux/sociétaux et aux attentes des parties prenantes ;
- les lignes directrices pour le reporting Développement durable du référentiel G4 de la Global Reporting Initiative ;
- les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU.

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

### 5.1. Périmètre

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

Toutefois, compte-tenu des circonstances et de la part relativement faible de ces sociétés dans le Groupe, le reporting environnemental ne tient pas compte des éléments relatifs aux filiales ukrainiennes : Hazera Ukraine et Limagrain Ukraine.

Pour l'exercice 2022-2023, le taux de couverture du reporting s'établit comme suit :

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2022-2023 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2022-2023 des sociétés disposant d'un site industriel <sup>21</sup>
Reporting social	100	100
Reporting sociétal et environnemental	99	100

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

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2022-2023 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2022-2023 des sociétés disposant d'un site industriel
Reporting « Énergies »	98,7	100,0
Reporting « Eau »	92,1	99,4
Reporting « Déchets »	88,3	96,6

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

### Variations de périmètre

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

<sup>21</sup> La liste des sociétés concernées est disponible sur demande auprès du service RSE Groupe.

## 5.2. Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

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

## 5.3. Pertinence et choix des indicateurs

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

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

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

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

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

L'absentéisme<sup>22</sup> 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.

## 5.4. Consolidation et contrôle interne

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

L'organisation du reporting extra-financier repose sur :

- la Direction RSE Groupe qui coordonne les Business Units, consolide toutes les données extra-financières et s'assure de la cohérence des données sociétales et environnementales ;

---

<sup>22</sup> 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.

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

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

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

## Contrôles externes

Pour l'exercice 2022-2023, les procédures de reporting des indicateurs extra-financiers ont fait l'objet d'une vérification externe par Grant Thornton. Les audits ont été menés sur la base d'une sélection d'indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux sur huit sociétés au sein de huit Business Units représentatives des activités du Groupe, afin de valider la qualité et la crédibilité globale du système de reporting. L'évolution des pratiques en matière de déplacement induite par la crise Covid 19 et ses conséquences a introduit la notion d'audits à distance (remote audit). Parmi les sociétés auditées listées ci-dessous, celles ayant fait l'objet d'un déplacement des auditeurs sur place sont identifiées par un \* :

- HM.CLAUSE India\* (Inde, Semences Potagères),
- Limagrain Nederland\* (Pays-Bas, Semences de Grandes Cultures),
- Limagrain India\* (Inde, Semences de Grandes Cultures),
- Limagrain Zaad South Africa\* (Afrique du Sud, Semences de Grandes Cultures),
- Limagrain Brazil (Brésil, Semences de Grandes Cultures)
- Vilmorin Mikado France\* (France, Semences Potagères),
- Milcamps (Belgique, Boulangerie-Pâtisserie)

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



## 6 : Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



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

Exercice clos le 30 juin 2023

#### **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 2023

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](http://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.

## **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.

Comme indiqué dans la Déclaration, les unités utilisées pour les données d'absentéisme ne sont pas harmonisées sur l'ensemble du périmètre (mix entre jours calendaires et jours ouvrés suspecté sur une partie du périmètre, générant une marge d'erreur que nous estimons d'environ 10% sur le résultat consolidé).

Les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux transports de marchandises sont collectées pour la première année. A ce titre, les méthodes de collecte et de calcul sont encore en cours de fiabilisation.

## **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 (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) et de plan de vigilance)
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### **Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention 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)<sup>23</sup>.

### **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 2023 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.

---

<sup>23</sup> ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

## 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 comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> 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'entité 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 (Non-conformité qualité produits, dont sécurité alimentaire ; atteinte à la réputation et à l'image) 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'entités<sup>24</sup> ;

---

<sup>24</sup> HM.CLAUSE India (Inde, Semences Potagères) ; Limagrain Nederland (Pays-Bas, Semences de Grandes Cultures) ; Limagrain Zaad South Africa (Afrique du Sud, Semences de Grandes Cultures) ; Limagrain Brazil (Brésil, Semences de Grandes Cultures) ; Vilmorin Mikado France (France, Semences Potagères) ; Milcamps (Belgique, Boulangerie-Pâtisserie) ; Limagrain Ingrédients (France, Ingrédients Céréaliers) ; Hazera Nederland (Pays-Bas, Semences Potagères)

- 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 œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 17% et 27% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre 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 23 octobre 2023

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 ( <i>incluant les indicateurs clés de performance</i> )	Informations qualitatives ( <i>incluant actions ou résultats</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Effectif total et répartition par type de contrats, genre et zone géographique</li> <li>– Nombre de travailleurs saisonniers (ETP)</li> <li>– Nombre d'embauches et départs</li> <li>– Turnover</li> <li>– Nombre moyen d'heures de formation par employé</li> <li>– Nombre d'heures de formation et nombre de salariés formés</li> <li>– Taux d'absentéisme</li> <li>– Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)</li> <li>– Taux de gravité des accidents du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Santé et Sécurité des salariés au travail</li> <li>– Assurer un dialogue social de qualité</li> <li>– Développer et fidéliser les talents</li> <li>– Favoriser la diversité et l'inclusion</li> </ul>
Informations environnementales	
Informations quantitatives ( <i>incluant les indicateurs clés de performance</i> )	Informations qualitatives ( <i>incluant actions ou résultats</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Consommation d'eau</li> <li>– Volume des eaux usées (dangereuses et non dangereuses)</li> <li>– Consommation d'énergie</li> <li>– émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et 2)</li> <li>– Fuites de fluides réfrigérants</li> <li>– Quantité de déchets générés par type de déchets et par type de traitement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prévenir, recycler et éliminer les déchets</li> <li>– Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre</li> <li>– Economiser l'eau et contrôler les rejets</li> </ul>
Informations sociétales	
Informations quantitatives ( <i>incluant les <b>indicateurs</b> clés de performance</i> )	Informations qualitatives ( <i>incluant actions ou résultats</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dépenses en matière d'engagement sociétal</li> <li>– Dépenses en matière d'Affaires Institutionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lutter contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire</li> <li>– Respecter les droits humains et les Droits de l'enfant</li> <li>– Déployer une politique d'achats responsable auprès des fournisseurs</li> <li>– Soutenir les territoires de toutes nos implantations</li> </ul>

**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](http://www.limagrain.com)

#Limagrain