

**Coopérer
pour le progrès
de l'agriculture
partout,
pour tous.**



Sommaire

ÉDITO p. 04

Chapitre 1 p. 05

Limagrain, groupe semencier international et coopérative agricole française

1.1. Limagrain en 2020 p. 06

1.2. Limagrain, coopérative agricole française p. 08

Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun p. 08
Limagrain, groupe semencier international détenu par une coopérative française p. 08
La gouvernance coopérative de Limagrain p. 09

1.3. Notre métier : semencier avant tout p. 11

Les semences p. 11
Les produits de jardin p. 13
Un environnement concurrentiel concentré p. 13
Les produits agroalimentaires : la valorisation des productions de nos associés-coopérateurs p. 14

1.4. Notre organisation : au plus près des marchés et des attentes de nos clients p. 15

1.5. Nos défis p. 16

1.6. Nos réponses p. 21

1.7. Notre modèle de création de valeur p. 17

Chapitre 2 p. 22

Nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

2.1. Notre politique RSE et sa gouvernance p. 23

Les trois priorités RSE p. 23
L'organisation opérationnelle p. 24

2.2. Nos risques et nos opportunités p. 25

2.3. Notre contribution aux ODD p. 26

2.4. L'impact de la crise sanitaire liée à la Covid-19 p. 27

Chapitre 3 p. 28

Coopérer

3.1 Concourir à la performance durable des exploitations des associés-coopérateurs p. 29

3.2 Promouvoir une culture commune p. 32

Rassembler autour du projet d'entreprise p. 32
Le rapprochement des cultures au travers de Limagrain Academy p. 33
Des parcours d'intégration p. 33
L'impact de la crise sanitaire p. 34

3.3 S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations p. 35

S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain, la plaine de Limagne Val d'Allier p. 35
Sur les territoires de toutes nos implantations p. 38



Chapitre 4 p. 42

Pour le progrès de l'agriculture

4.1 Proposer des solutions innovantes issues de la génétique des plantes pour concourir à la performance durable de toutes les agricultures p. 43

Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain p. 43
Accompagner l'évolution des différents modèles d'agriculture pour une meilleure performance des exploitations et un monde plus durable p. 47
Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité p. 47
Lutte contre le gaspillage alimentaire p. 50
La prise en compte du bien-être animal p. 50

4.2 Préserver et enrichir la biodiversité végétale p. 52

4.3 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence p. 55

Chapitre 5 p. 58

Partout, pour tous

5.1 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel p. 59

Favoriser le dialogue social p. 59
Assurer la sécurité et la sûreté des personnes p. 60
Attirer et développer tous les talents p. 64
S'engager pour la diversité et l'égalité professionnelle p. 72

5.2 Agir selon nos Principes éthiques et Code de conduite p. 76

Diffuser et respecter notre éthique des affaires p. 76
Développer auprès de nos fournisseurs une politique d'achats responsables p. 82
Protéger les données et les systèmes d'information p. 83

5.3 Limiter l'impact environnemental de nos activités p. 84

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets p. 86
Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre p. 88
Économiser l'eau et contrôler nos rejets aqueux p. 90
Protéger les éco-systèmes présents sur nos sites majeurs p. 92

Chapitre 6 p. 94

Limagrain en chiffres

6.1. Les données sociales p. 95

6.2. Les impacts environnementaux p. 97

6.3. Les impacts sociétaux p. 101

Chapitre 7 p. 102

Note méthodologique

7.1. Périmètre p. 103

7.2. Procédures méthodologiques p. 104

7.3. Pertinence et choix des indicateurs p. 104

7.4. Consolidation et contrôle interne p. 105

Chapitre 8 p. 106

Engagement Limagrain vis-à-vis du Global Compact

Chapitre 9 p. 108

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

Conception, rédaction :

Direction Responsabilité Sociétale des Entreprises Groupe (RSE)

Conception - Création - Réalisation :

Agence PatteBlanche

Crédits photos :

Vincent Bouchet, photothèque Limagrain et ses filiales, photos postées sur le réseau social d'entreprise MyYammer par Mamatha Chinagandham, Ineke Christiaens, Manuel Diccion, Marian Hreno, Ravichandra Karaje, Nolwenn Lanoe, Oceane Quantin, Cyrielle Quatrevaux, Vasuki Venkatadri, Ellen Evans, Mathias Luong, Vamsi Chelikani, J.Barande, Paul Devisme, LPO, Adobe Stock

Impression :

Groupe Chaumeil - Imprimé sur papier recyclé

Pour la seconde fois, Limagrain publie sa Déclaration de Performance Extra-Financière. Cet élément constitutif du rapport annuel de gestion offre la possibilité de présenter en quoi Limagrain, au-delà de ses performances financières, est un acteur économique engagé qui gère ses impacts vis-à-vis de ses parties prenantes.

Partout à travers le monde, les collaborateurs du Groupe et ses filiales agissent au plus près des territoires et de leurs communautés. Leurs actions sont guidées par notre raison d'être « Coopérer pour le progrès de l'agriculture, partout, pour tous » et s'inscrivent dans le cadre de notre programme de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Au cours de l'exercice, la Commission européenne a présenté son « Pacte Vert pour l'Europe » visant à rendre l'économie européenne durable. Outre la neutralité carbone en 2050, le Pacte Vert entend aussi agir sur la biodiversité ; deux domaines pour lesquels l'agriculture et Limagrain, en tant que coopérative agricole et semencier, peuvent apporter une contribution significative.

De leur côté, les Nations Unies ont défini 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), auxquels chacun, nations, sociétés ou ONG, peut contribuer. Certainement pas à tous, certainement pas dans leur globalité, mais là où les décisions et activités de chacun le permettent. Limagrain, dans le respect de ses valeurs de progrès, de persévérance et de coopération, y contribue au quotidien ; localement dans la plaine de Limagne Val d'Allier par l'activité de la coopérative et les filières qu'elle a su bâtir sur son territoire ; mondialement par son activité de semencier, premier maillon de l'agriculture et l'alimentation.

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière est un point d'étape dans le déroulement de notre programme RSE, formalisé au cours de l'exercice précédent. Elle permet, enjeu par enjeu, d'apprécier leur traitement, les actions mises en œuvre et les indicateurs pertinents qui les décrivent. Elle préfigure aussi la prise en compte des ODD et du Pacte Vert pour les objectifs sur lesquels nous avons de réels impacts et répond enfin à notre engagement de publication vis-à-vis du Pacte Mondial des Nations Unies dont nous sommes signataires.

Pascal Viguière, Président

Damien Bourgarel, Directeur Général



Limagrain, groupe semencier international et coopérative agricole française

Fier de sa double nature, Limagrain est un groupe semencier international dont la maison-mère est une coopérative agricole française.

Créée et dirigée par des agriculteurs du centre de la France, elle donne au Groupe ses racines et sa gouvernance et a développé localement des filières pour valoriser les productions de ses associés-coopérateurs. Cette dualité est constitutive de la nature de Limagrain et s'exprime au quotidien.

1 LIMAGRAIN EN 2020

Un groupe semencier international détenu par une coopérative agricole française

4^e SEMENCIER MONDIAL

N°2 FRANÇAIS de la boulangerie-pâtisserie industrielle

1 909 millions d'€ de chiffre d'affaires

642 millions d'€ de CA issus des partenariats stratégiques

64 millions d'€ de résultat net

Plus de **9 000** SALARIÉS dans le monde

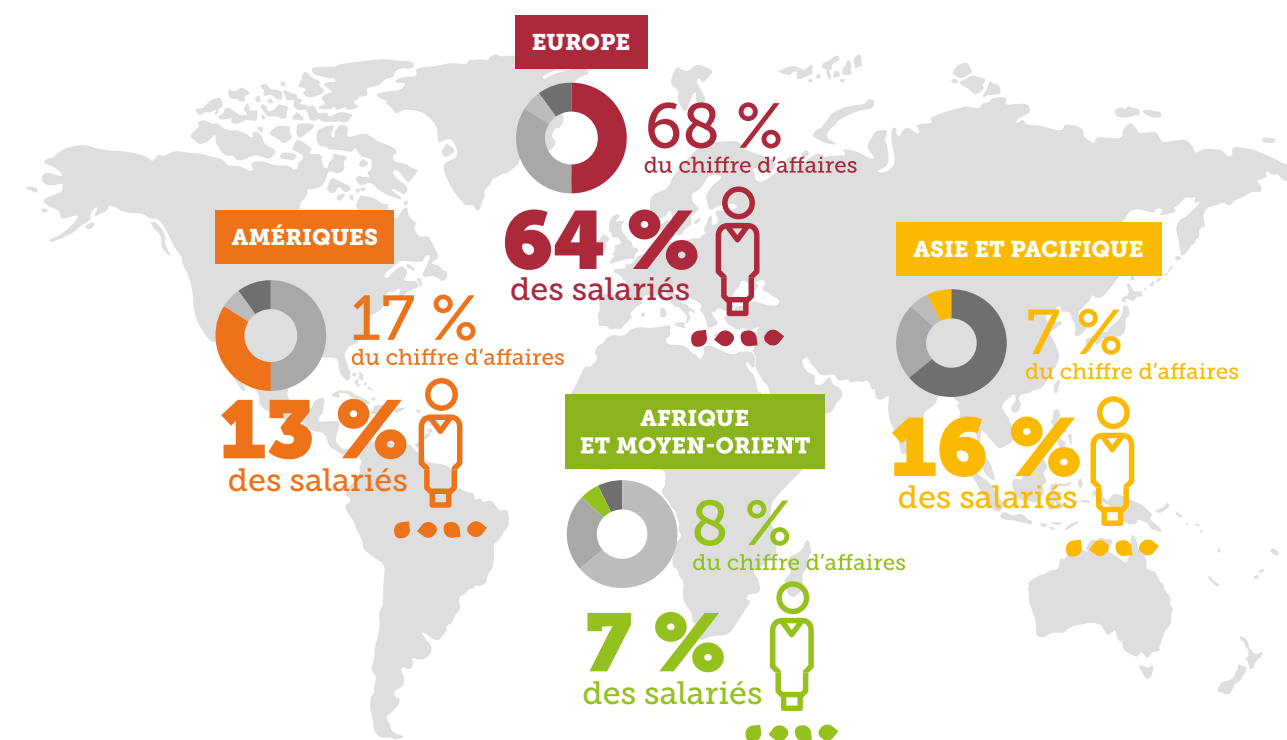
Près de **1 500** ASSOCIÉS COOPÉRATEURS

80 nationalités

Des **FILIALES** dans **57 PAYS**

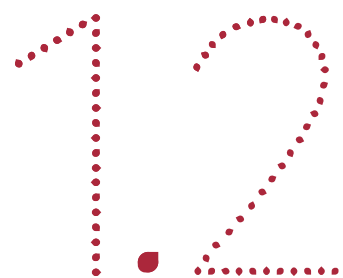
Plus de **43 000** ha de production sous contrat en Limagne

16,7% du chiffre d'affaires semences consacré à la **RECHERCHE**



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





LIMAGRAIN

COOPÉRATIVE AGRICOLE FRANÇAISE

Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun

La coopération fait partie de notre ADN : nous sommes une société de personnes et non de capitaux.

Les associés-coopérateurs sont tout 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 détenu par chacun. Répartis en cinq sections géographiques, ils élisent des délégués de section, qui eux-mêmes votent les décisions lors de l'Assemblée Générale, notamment le choix des administrateurs.

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 issus du terrain, fortement impliqués dans la gouvernance de l'ensemble des activités du Groupe.

Notre projet vise à concourir à la performance durable des exploitations agricoles de Limagne Val d'Allier et à faire de notre territoire d'origine une zone d'excellence agricole. Nous ne considérons pas le profit comme une finalité, mais comme un moyen pour la réali-

sation de notre projet. Limagrain s'attache donc à développer des productions agricoles et des solutions répondant aux besoins de l'entrepreneuriat familial agricole de ce territoire.

Outre la production de semences, le développement, depuis plus de 30 ans, de filières en circuit court contribue 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, mais contribue aussi à la vitalité économique du territoire.

Limagrain, groupe semencier international détenu par une coopérative française

Dans le panorama des leaders mondiaux de la semence dominé par les grands groupes agrochimistes, nous présentons une forme de gouvernance inédite. La coopérative Limagrain est notre maison-mère et ses 1 500 associés-coopérateurs constituent l'actionnariat de notre Groupe.

Notre projet 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.



La gouvernance coopérative de Limagrain

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

Le Conseil d'Administration

est composé de seize agriculteurs et d'un cadre dirigeant.

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



De gauche à droite :

Joël Anaud - Éric Greliche : membre du Bureau - Annick Brunier : membre du Bureau - Sébastien Briffon : membre du Bureau - Claude Raynaud : Vice-président et membre du Bureau - Bernard Montel - Sébastien Vidal : Vice-président et membre du Bureau - Daniel Jacquemond : représentant la section des Cadres Dirigeants - Pascal Viguié : Président et membre du Bureau - Jean-Luc Petoton - Séverine Darsonville - Pierre-Antoine Rigaud - Marielle Boile - Philippe Blateyron : Vice-président et membre du Bureau - Guillaume De Quatrebarbes - Claude Jacob - Yannick Chassaing

Le Bureau

est composé de sept agriculteurs élus, membres du Conseil d'Administration et de trois dirigeants salariés (le Directeur Général, le Directeur Général Adjoint et le Directeur de la Coopérative). Il s'est réuni 21 fois durant l'exercice.

Le Comité de Direction

est composé du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint, des directeurs d'activités et des fonctions transverses du Groupe. Il se réunit deux fois par mois.

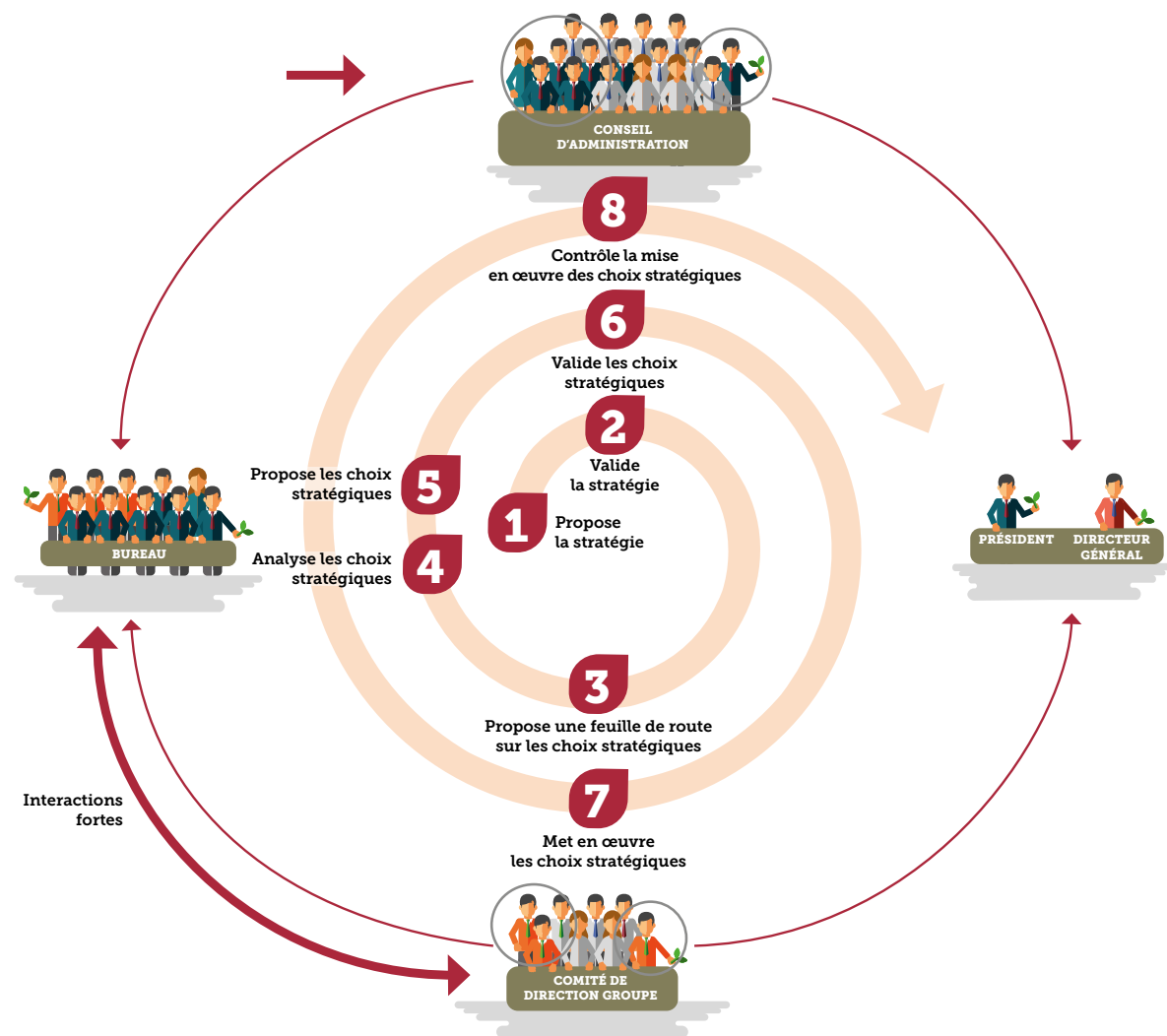


De gauche à droite :

Régis Fournier : Directeur Semences de Grandes Cultures - Christophe Brassat : Directeur Limagrain Coop - Valérie Mazza : Directrice des Affaires Scientifiques et de l'Innovation - Daniel Jacquemond : Directeur Général Adjoint - Damien Bourgarel : Directeur Général - Agnès Mistretta : Directrice des Ressources Humaines et de la RSE - Vincent Supiot remplacé au 1^{er} septembre 2020 par Olivier Falut (ci-contre) : Directeur Financier - Franck Berger : Directeur Semences Potagères



Le processus de décision implique les trois instances selon la répartition et l'enchaînement décrits comme suit :



Notre modèle de gouvernance repose sur trois spécificités :

- le Groupe est dirigé par un Président, agriculteur élu, et un Directeur Général, salarié nommé par le Conseil d'Administration ;
- ce format de binôme est reproduit au sein des six activités opérationnelles de Limagrain dans le monde ;
- les cadres dirigeants de l'entreprise, quel que soit leur pays d'origine, participent, aux côtés des

agriculteurs, au capital de la Coopérative comme « associés-non coopérateurs ». Un administrateur, issu de leur rang, les représente au Conseil d'Administration.

Ce modèle favorise la proximité entre les associés-coopérateurs, leurs élus et les instances dirigeantes. Il permet une prise de décision efficace grâce à une vision stratégique partagée et des

regards croisés entre administrateurs et dirigeants salariés.

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

13

**NOTRE MÉTIER :
SEMENCIER AVANT TOUT**

Les semences

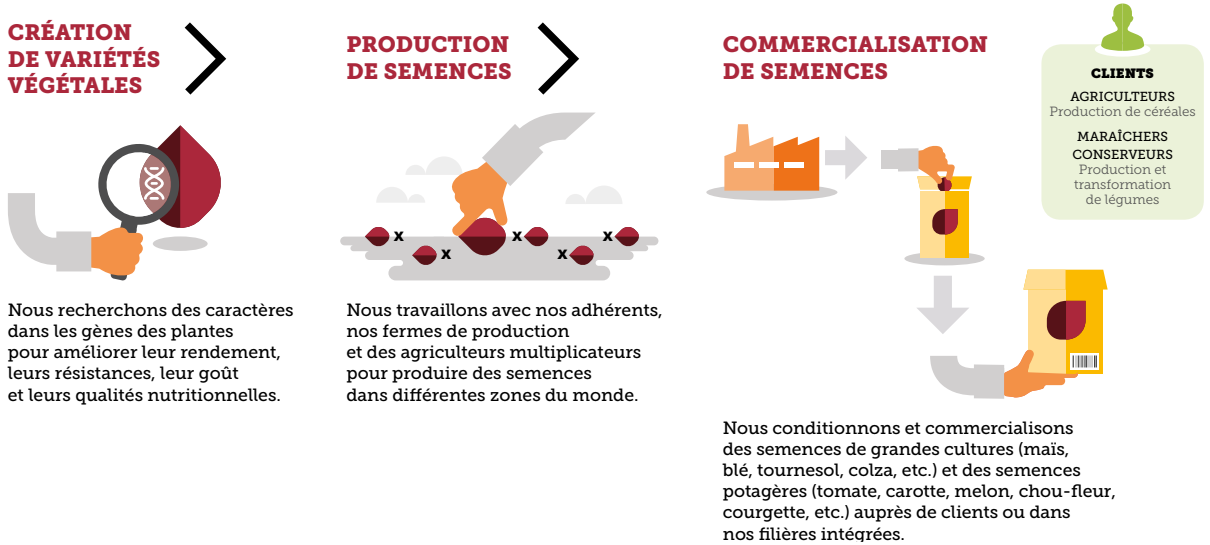
Créateur de variétés végétales, Limagrain produit et commercialise des semences de grandes cultures et des semences potagères. À la différence de ses grands compétiteurs internationaux, Limagrain a pour unique métier celui de semencier. Limagrain n'a, en effet, aucune activité dans le domaine de l'agrochimie, mais complète aussi ses activités destinées aux professionnels, agriculteurs et maraîchers, par la commercialisation de semences aux jardiniers amateurs.

Fort de l'ancrage local de la Coopérative et de sa vocation à valoriser les productions de ses associés-coopérateurs, Limagrain a aussi développé sur son territoire d'origine des filières allant jusqu'aux produits finis destinés aux consommateurs.

Le point de départ des filières maïs semoulier et blé meunier réside dans la semence, grâce à la création de variétés qui allient adaptation au terroir de la Limagne Val d'Allier et aux process industriels mis en œuvre pour la production d'ingrédients et de produits de boulangerie.

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

Notre métier de semencier :



Les semences potagères

N° 1 mondial des semences potagères, les clients de Limagrain sont 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 plus 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, le concombre, le melon, la laitue, le chou, le chou-fleur, le maïs doux, le haricot, la courgette, etc., mais aussi des espèces locales comme l'endive en France, le fenouil en Italie, la courge kabocha, la moutarde-épinard ou le chou cantonais pour les pays asiatiques ou la tomatille au Mexique.

Limagrain détient pour certaines de ces espèces des positions de leader mondial comme en tomate, la principale espèce potagère en valeur au monde, mais aussi en carotte, melon, chou-fleur et courgette, et des positions de n° 2 en haricot ou de n° 3 en poivron par exemple.



Les semences de grandes cultures

N° 6 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, la société développe un portefeuille d'espèces adapté à chaque région et chaque marché où elle 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 pour répondre aux besoins des différents marchés. À leur échelle, 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, les haricots ou le sorgho,

Limagrain dispose d'accords de distribution avec des sélectionneurs de ces espèces qui lui permettent de proposer à ses clients locaux une offre commerciale complète.

Longtemps implantées seulement en Europe et en Amérique du Nord, les activités en semences de grandes cultures de Limagrain se sont développées depuis 2010 sur tous les continents.

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 Limagrain est de devenir le partenaire de tous les jardiniers dans leur expérience du jardin.

Les clients de l'activité Produits de Jardin sont l'ensemble des réseaux de distribution de ces produits comme les jardinerie, les grandes surfaces de bricolage et les grandes surfaces alimentaires. La gamme est également commercialisée au

travers de différents sites internet, spécialistes de l'univers du jardin et généralistes de la vente en ligne.



Un environnement concurrentiel concentré

En tant que groupe semencier, Limagrain intervient dans un environnement concurrentiel très concentré. Plusieurs opérations de rapprochement concernant des opérateurs majeurs du secteur des semences et de l'agrochimie ont eu lieu récemment et amplifié cette concentration. Et même si l'intégration des marchés reste inégale selon les zones et les espèces, aujourd'hui plus de la moitié du marché mondial des semences commerciales (en termes de chiffre d'affaires semences) est réalisée par les cinq semenciers les plus importants.

Ces mouvements mettent en évidence une tendance des entreprises du secteur de l'agrochimie à consolider leur portefeuille d'actifs en intégrant ou renforçant les semences, en réponse aux difficultés

d'un marché de l'agrochimie impacté par les difficultés économiques des agriculteurs et par la réticence croissante aux produits phytosanitaires dans certains pays.

Ces rapprochements n'ont pas changé significativement la taille des principaux opérateurs sur le marché des semences. En revanche, la répartition géopolitique des acteurs majeurs du secteur a été fortement modifiée, faisant apparaître l'arrivée au premier plan des acteurs chinois. Parmi les dix plus grandes semenciers mondiaux, trois sont allemands, deux chinois, un japonais, un danois, un néerlandais et un américain. Dans ce nouveau paysage semencier mondial, Limagrain conserve sa position concurrentielle de 4^e acteur mondial et unique français.



Les produits agroalimentaires : la valorisation des productions de nos associés-coopérateurs

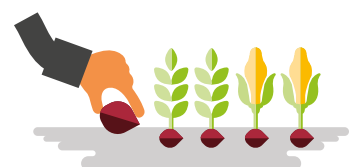
À partir de notre cœur de métier, la semence, nous avons créé, sur notre territoire d'origine la Limagne Val d'Allier, des

filières intégrées de valorisation des productions de nos associés-coopérateurs. Véritables circuits courts industriels, ces filières

contribuent à la pérennisation de leurs exploitations et à la vitalité du territoire.

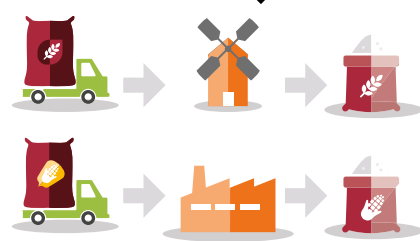
Nos filières céréalières :

PRODUCTION DE BLÉ ET DE MAÏS



À partir de nos semences, les agriculteurs de la Coopérative produisent des céréales de blé et de maïs.

TRANSFORMATION DE CÉRÉALES

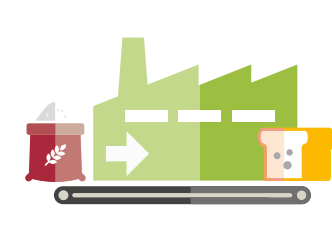


Nous transformons nos céréales en ingrédients dans nos moulins et usines.

CLIENTS

INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES
Hominies pour corn flakes ; semoules ; farines pour alimentation infantile ; farines pour plats cuisinés, etc.

FABRICATION DE PAINS



Avec nos farines de blé, nous fabriquons des pains de mie et des pains hamburger dans nos usines.

CLIENTS

GRANDE DISTRIBUTION ET INDUSTRIELS
Distribution de nos marques propres et marques distributeurs

La transformation de grains et de céréales : Limagrain Ingredients

Limagrain Ingredients crée, à partir des grains et céréales, des ingrédients naturels, sûrs et aux fonctionnalités uniques. Collaborant avec les acteurs majeurs de l'industrie agroalimentaire, du pet food et de la nutrition animale, Limagrain Ingredients leur fournit,

chaque jour, les clés pour répondre aux défis auxquels ils font face. Limagrain Ingredients transforme chaque année plus de 330 000 tonnes de céréales dans les sept usines de production en Europe. Il vend ses produits sur six marchés d'application internationaux :

boulangerie pâtisserie, plats préparés, céréales du petit déjeuner, alimentation pour animaux de compagnie, alimentation pour chevaux et jeunes animaux (porcelets et veaux), et deux marchés d'application locaux : boulangerie traditionnelle et granulés de bois.

L'accès au consommateur final par les produits de boulangerie-pâtisserie

À partir des farines de blé de Limagrain Ingredients, nous fabriquons 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

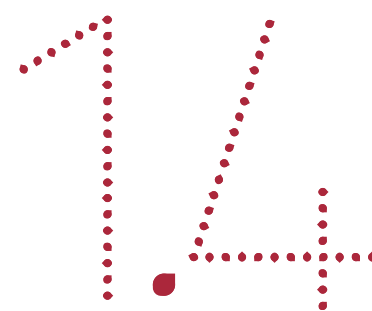
Belgique et se classe 2nd sur le marché français de la boulangerie et de la pâtisserie industrielle.

Développer de nouvelles filières

Afin de proposer des surfaces contractualisées supplémentaires aux associés-coopérateurs et de diversifier les productions, de

nouvelles filières ont été lancées visant la production et la transformation de légumineuses ou la production de foin de luzerne pour

des éleveurs locaux produisant selon le cahier des charges « AOP Saint-Nectaire ».



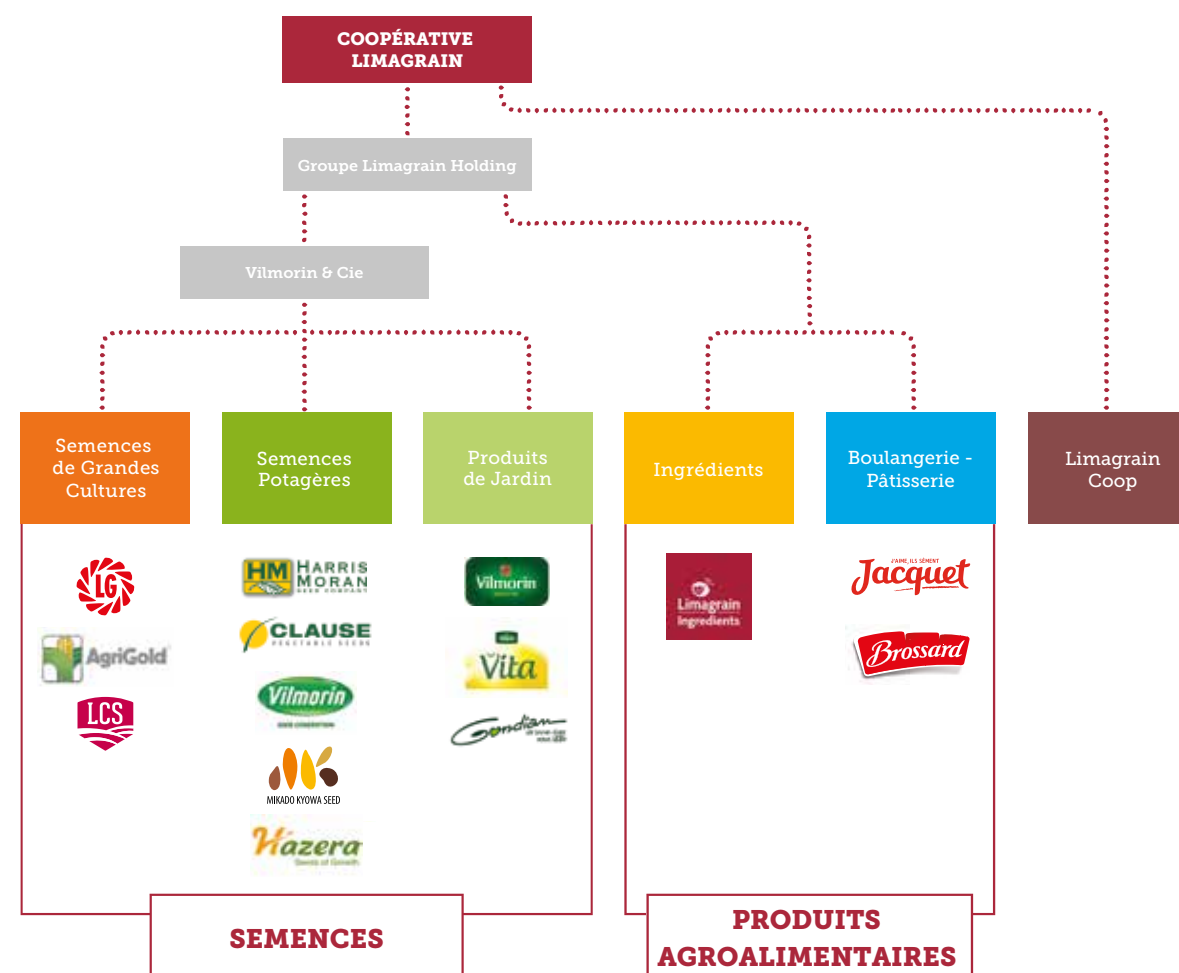
NOTRE ORGANISATION AU PLUS PRÈS DES MARCHÉS ET DES ATTENTES DE NOS CLIENTS

Nous avons fait le choix de nous organiser en Business Units (BU), afin de privilégier la proximité avec nos différents marchés, très

segmentés en termes de produits comme de territoires. Cette organisation est une véritable force : elle nous permet de mieux

prendre en compte les attentes de nos clients, d'être plus efficaces et plus agiles et d'accroître notre position globale.

Notre métier : les semences et les produits agroalimentaires



BU Semences de Grandes Cultures :

AgReliant, Limagrain Africa, Limagrain Asia Pacific, Limagrain Cereal Seeds, Limagrain Europe, Limagrain South America

BU Semences Potagères :

Hazera, HM.CLAUSE, Vilmorin-Mikado

BU Produits de Jardin : Vilmorin Jardin

BU Ingrédients :

Limagrain Ingredients

BU Boulangerie Pâtisserie :

Jacquet Brossard

BU Limagrain Coop

1.5 NOS DÉFIS

Les défis de Limagrain sont directement liés aux grandes tendances qui affectent le secteur des semences et de l'agriculture.



DÉFI N°1
Pour nourrir près de 10 milliards de personnes à l'horizon 2050, il faudra augmenter la production agricole de 60 %

Nous savons que les défis démographiques s'accompagnent d'une plus forte urbanisation, de modifications des niveaux de vie et des habitudes alimentaires. Il faut aussi tenir compte des changements climatiques et de la nécessaire préservation des ressources naturelles. Il faudra donc savoir produire plus et mieux. Notre métier de semencier a un rôle clé à jouer face à ces enjeux, par la capacité qu'a la semence à impacter positivement la production agricole qui en résulte, tout en contribuant à réduire les externalités négatives grâce au progrès génétique qu'elle permet de diffuser.



DÉFI N°3
Accéder à la biodiversité végétale et financer la recherche pour répondre aux enjeux agricoles, alimentaires et environnementaux de l'agriculture

La création variétale est un élément clé pour répondre aux enjeux alimentaires, économiques et environnementaux auxquels nous devons faire face. La diversité du matériel génétique végétal, son accessibilité et sa conservation sont indispensables pour créer de nouvelles variétés. De plus, la création variétale requiert des technologies de plus en plus pointues et coûteuses et du temps. Il faut en effet compter entre 7 et 10 ans pour créer une nouvelle variété. Une attention particulière doit aussi être portée à la protection des droits des créateurs de ces nouvelles variétés végétales, source indispensable du financement de la recherche.



DÉFI N°2
L'acceptabilité sociétale

Le secteur agricole et agroalimentaire est de plus en plus questionné par ses parties prenantes. Son acceptabilité sociétale est indispensable à son développement, tant pour l'attractivité de ses métiers, que pour l'acceptation et le soutien de ses activités par le public et les autorités. Le secteur doit répondre aux préoccupations grandissantes des consommateurs vis-à-vis de l'impact des nouvelles technologies, des pratiques agricoles et des produits alimentaires sur leur santé et sur l'environnement.



DÉFI N°4
La transformation digitale

Comme tous les secteurs de l'économie, l'agriculture connaît une transformation profonde liée au numérique. Applications, services, big data, blockchain, intelligence artificielle, robots, drones, etc. : nous vivons actuellement une nouvelle révolution agricole. L'évolution de l'agriculture vers la triple performance, économique, sociale et environnementale, passe par la mise en œuvre de nouvelles pratiques dont certaines supposent la mise au point d'agroéquipements totalement innovants. La collecte et l'analyse de masses de données permettent de compléter le métier et l'expérience de l'agriculteur et contribuent à la modélisation de systèmes de production innovants. L'agriculture de précision en bénéficie pour optimiser l'utilisation des facteurs de production dans le contexte individuel de chaque exploitation. Enfin, applications et développement des réseaux digitaux permettent la création de nouveaux modes de relation.

NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

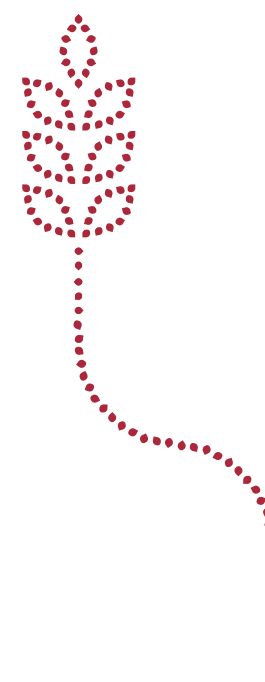
1.6 NOS RÉPONSES

Fort de son actionnariat d'agriculteurs réunis en coopérative, Limagrain met en œuvre une stratégie visant à développer sa position de semencier international. Par la commercialisation de semences de variétés performantes, Limagrain entend donc apporter aux agriculteurs du monde entier des solutions durables, à même de faire progresser toutes les formes d'agriculture. Cet objectif requiert un investissement soutenu en recherche, une politique ciblée de croissance externe et de partenariats, combinés à une forte internationalisation des activités.

Au sein de son territoire d'origine, la Limagne Val d'Allier, Limagrain se doit de valoriser au mieux les productions agricoles de ses associés-coopérateurs, contribuant ainsi à la pérennité de leurs exploitations

conduites selon un modèle d'entrepreneuriat familial. En complément de la production de semences, les filières locales, véritables circuits courts agroalimentaires, sont le moyen de créer un supplément de valeur ajoutée, par l'intégration de différentes étapes de la création variétale

jusqu'au produit fini ou semi-fini. Les filières maïs semoulier et blé meunier bénéficient notamment de nos connaissances éprouvées des interactions entre génétique et procédés industriels, de notre politique volontariste en matière d'innovations produits et de marques réputées.



Principales

- Plus de **9 000 salariés permanents** de 80 nationalités
- 1 500 associés-coopérateurs**
- 77,5 % du capital** du Groupe détenus par la Coopérative lui confère une grande stabilité de son actionariat
- Depuis son origine, une forte part du **résultat réinvesti** dans le développement de Limagrain
- Un **endettement maîtrisé**

Intellectuelles

- 16,7 % du chiffre d'affaires semences investi dans la recherche
- 24 % des effectifs actifs dans la recherche
- Plus de 100 stations et centres de recherche
- Plus de 50 ans d'expérience dans la création variétale et la production semences

Production

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

 **13 sites**
de produits agroalimentaires en France et au Benelux

Notre vision

Ancré dans son territoire d'origine, Limagrain

Naturelles / Environnementales



43 000 ha
de productions agricoles
sous contrat en Limagne
Val d'Allier



503 844 MWh
d'énergie
consommée



3 037 940 m³
d'eau
consommée



Une contribution active
à la **création et à la protection**
de la diversité génétique des
espèces cultivées

..... **Nos valeurs**




Sociétales

57 pays d'implantation

48 000 fournisseurs

Progrès

Persévérance

Coopération

De multiples partenariats
scientifiques,
industriels et
commerciaux

..... **Notre vision**

Ancré dans son territoire d'origine, Limagrain est un semencier international multi-espèces innovant qui contribue par ses produits issus de la génétique des plantes à l'amélioration de toutes les formes d'agriculture. Tant par ses activités locales qu'internationales, par ses métiers de la semence et des produits agroalimentaires, Limagrain contribue à répondre aux besoins alimentaires de ses contemporains.

..... **Nos valeurs**

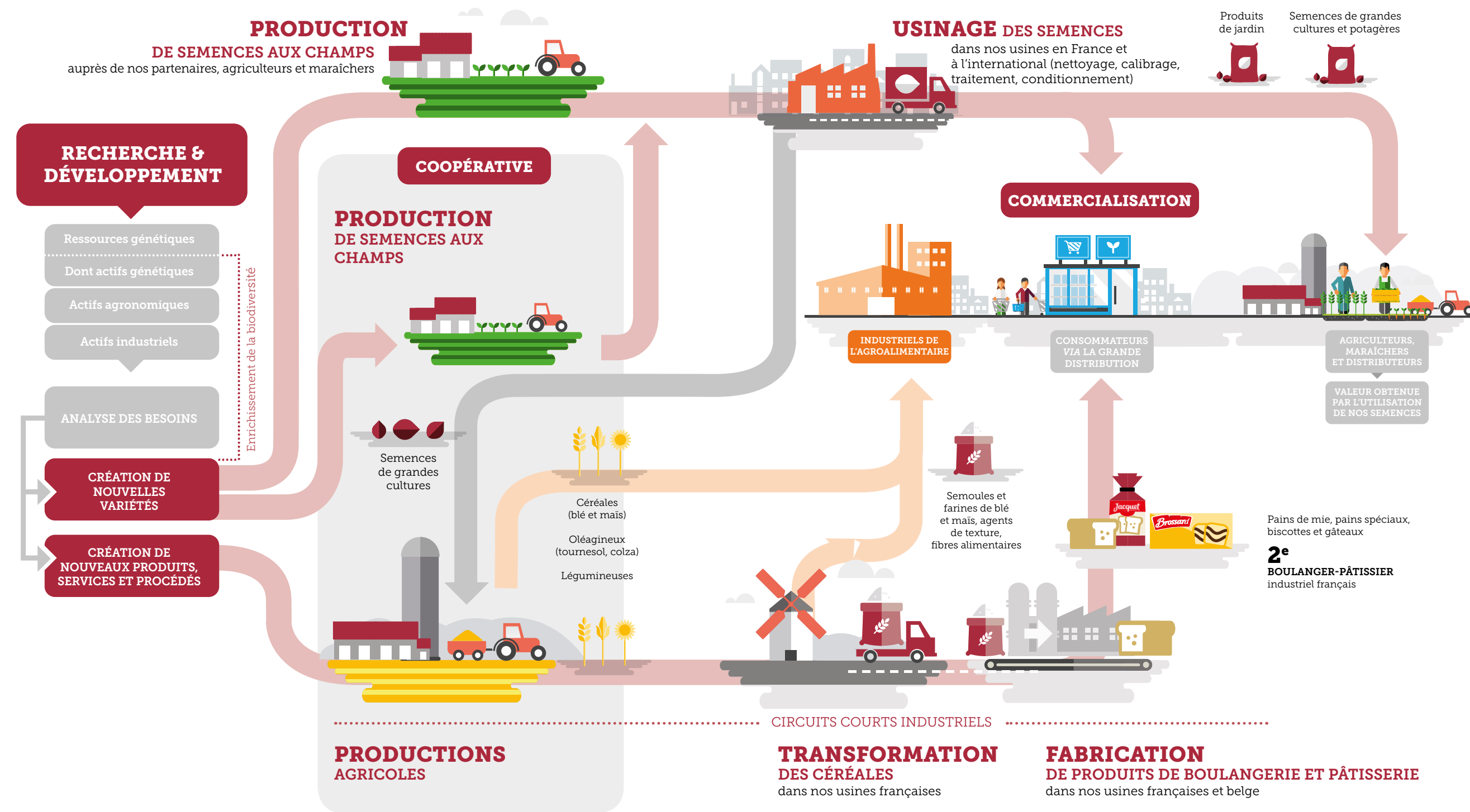
The diagram illustrates three interconnected concepts arranged in a triangle:

- Progrès** (Progress): Represented by a magnifying glass focusing on a glowing lightbulb.
- Persévérance** (Perseverance): Represented by a clenched fist.
- Coopération** (Cooperation): Represented by two hands shaking in a firm grip.

Notre vocation : Coopérer pour le progrès de l'agriculture, partout, pour tous

Nos défis : défis démographiques majeurs, urbanisation et des habitudes alimentaires, changements climatiques

**croissante, modifications des niveaux de vie
et préservation des ressources naturelles**



Humains **Resultats** Financiers

 **Taux de fréquence
des accidents**
avec et sans arrêt : 11



**Budget
de formation :**
3 millions d'euros



138 583 heures
de formation


**1,909 milliard
d'euros**
de CA



**642 millions
d'euros de CA**
dans les partenariats

 **64 millions d'euros**
de résultat net

Production


Au niveau mondial,
1^{er} semencier en
potagères et 6^e
en grandes cultures



En France,
**2^e en boulangerie-
pâtisserie**
industrielle



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



Près de
6 000 variétés
commercialisées

Naturels / Environnementaux


92 094 tonnes
CO₂e émises
(y compris fluides frigorigènes)



millions d'euros investis
dans l'amélioration des
pratiques environnementales
en 2019-2020

 09 tonnes
déchets



58 million d'euros
actions sociétales
philanthropiques

..... **Nos principes d'actions**

Limagrain est fier de sa gouvernance issue des principes fondateurs de la coopération agricole, qui donnent à la recherche du profit un autre sens, non celui d'une fin en soi, mais d'un moyen indispensable pour permettre la réalisation de ses projets, assurer son indépendance et garantir sa pérennité.

Le programme RSE Limagrain, parfaitement en phase avec ses principes d'action, se décline en trois axes :

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

Nutri-Score
affiché sur tous
produits Jacquet Br



Certification
sur la sécurité alimentaire
pour toutes les sociétés françaises
de boulangerie-pâtisserie et
ingrédients (BRC, IFS, FAMI-QS
ou ISO 22 000 FSSC)

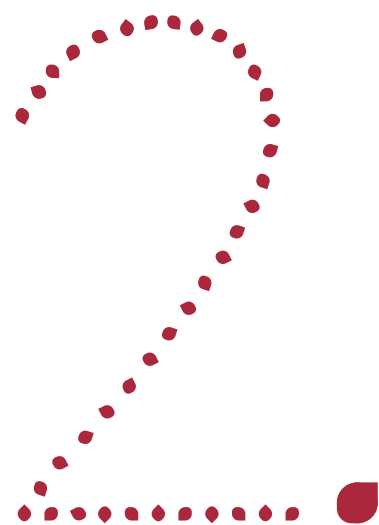
**Contribution
de Brossard
aux objectifs
du PNNS**

**Développement
du Cleanlabel
par Limagrain
Ingrédients**

1. Coopérer...

2. ...pour le progrès de l'agriculture...

3. ...partout, pour tous.



Nos engagements en matière de RSE

Dès 2012, Limagrain a formalisé son premier programme en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Fort de ses activités, de ses pratiques quotidiennes et des relations entretenues avec ses parties prenantes, son programme RSE structurait des enjeux auxquels Limagrain répondait déjà à travers ses actions quotidiennes guidées par ses valeurs de Progrès, Persévérance et Coopération. L'année 2019 a été marquée par la redéfinition du programme RSE, en lien avec le nouveau Projet du Groupe. Il a été construit dans une vision systémique et partenariale, afin de permettre des engagements durables. Il est en cohérence avec la norme ISO 26 000, notamment sa déclinaison propre au secteur agroalimentaire et les dix principes du Pacte Mondial. De plus, chaque Business Unit peut développer un programme RSE spécifique à ses propres enjeux. La Direction RSE Groupe s'assure toutefois de la cohérence des programmes élaborés par les Business Units avec celui du Groupe.



NOTRE POLITIQUE RSE ET SA GOUVERNANCE

Les trois priorités RSE

Le programme RSE de Limagrain, formalisé pour la période 2019-2022, est structuré autour de trois priorités et de 9 enjeux listés ci-dessous.





Cette priorité transcrit l'ADN de Limagrain et l'une des deux facettes de son identité, celle de la coopérative agricole française rassemblant 1 500 associés-coopérateurs au centre de la France, dans la plaine de Limagne Val d'Allier. Fort de son actionnariat d'agriculteurs, unis autour des valeurs de Progrès, Persévérance et Coopération, Limagrain se doit de contribuer à la pérennité de leurs exploitations, dans le cadre d'un partenariat agricole familial, par des filières à forte valeur ajoutée, notamment dans les filières

céréalières. Sa nature impacte ainsi son approche relationnelle avec ses parties prenantes au sens large, concrétisée par la construction de nouveaux partenariats, de nouveaux modes de relation et de création de valeur partagée, sous-tendue par l'instauration d'un dialogue permanent, d'une écoute active et de relations responsables, tant en interne qu'en externe. Elle inclut également la participation au développement des territoires d'implantation, en s'assurant de l'impact positif de ses activités.



Cette priorité est le reflet de la seconde facette de Limagrain, celle du groupe semencier international. À la différence de ses concurrents, Limagrain, n'ayant pas d'autre activité que celle de semencier, nourrit l'ambition que la création d'innovations semencières apporte des solutions à la fois performantes, mais aussi

durables pour toutes les formes d'agriculture. Elle rassemble les enjeux liés à l'activité du Groupe, tant dans sa dimension de création de variétés, que dans celle de la biodiversité végétale ou de la participation de l'entreprise aux débats de société liés à la semence.



Limagrain a fait le choix d'une pratique responsable et éthique des affaires pour nouer des relations pérennes et efficaces sur les marchés où il opère. Agir de manière responsable, c'est aussi pour Limagrain travailler à limiter les prélèvements sur les ressources, se soucier du bien-être de ses

salariés et s'attacher à la création et à la préservation de valeur à court, moyen et long terme. C'est ainsi que le Groupe ambitionne de développer ses activités, tout en optimisant la gestion des risques environnementaux, sociaux et sociétaux, dans des contextes d'affaires variés et évolutifs.

L'organisation opérationnelle

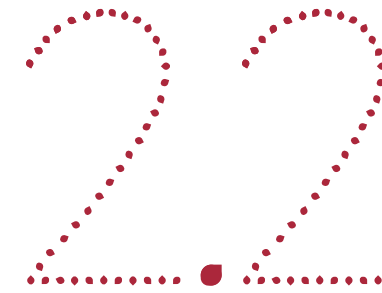
Le management de la RSE repose sur une démarche de progrès continu déployée à l'échelle de Limagrain et sur une organisation dédiée. La Direction RSE, composée de trois personnes permanentes, coordonne les actions de Responsabilité Sociétale au niveau du Groupe. La Direction RSE s'appuie, depuis 5 ans, sur l'expertise d'un comité RSE, constitué de correspondants RSE issus des différentes Business Units et représentant les différents métiers du Groupe.

Le rattachement hiérarchique de la Direction RSE à un membre

du Comité de Direction Groupe est un signe fort donné quant à l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe. Il impacte aussi la gouvernance de la RSE dans le Groupe, telle que formalisée dans le programme RSE 2019-2022. En effet, le Comité de Direction Groupe, en tant que Comité Stratégique RSE, oriente, valide et contrôle désormais le programme RSE, dont la Direction RSE a pour mission l'animation et le suivi. À ce titre, elle rend compte à chaque exercice des avancées du programme.

La Direction RSE n'est pas la seule engagée dans la réalisation du programme RSE. Certaines Directions Corporate sont chargées de l'animation des enjeux RSE en lien avec leur métier et vont pouvoir s'appuyer sur leurs réseaux pour structurer et déployer les actions.

Ce mode de gouvernance permet de diffuser les enjeux et actions à l'ensemble des activités du Groupe et d'impliquer plus fortement les BU et les Directions Corporate dans leurs réalisations.



NOS RISQUES ET NOS OPPORTUNITÉS

L'identification des risques et des opportunités a fait l'objet d'un travail concerté avec la direction de la Gestion des Risques et de l'Audit Interne, la direction des Ressources Humaines et la direction RSE du Groupe.

Les risques extra-financiers sont issus de la cartographie des risques du Groupe. Les opportunités et enjeux liés aux risques, issus de l'analyse de matérialité, ont été sélectionnés au regard de l'importance des enjeux matériels croisés avec les enjeux vus comme im-

portants par les parties prenantes externes. Le gaspillage alimentaire a été également intégré comme un enjeu compte-tenu de l'évolution réglementaire et de sa pertinence au regard du secteur d'activité de Limagrain.



Au total, on comptabilise dix risques, huit enjeux liés aux risques et sept opportunités qui sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

Thématiques	10 Risques extra-financiers	8 Enjeux liés aux risques	Cf.
Environnement	Pollution et non-conformité environnementales au sein des sites	Gestion et valorisation des déchets	5.3.1
		Émissions de GES et pollution de l'air	5.3.2
		Gestion et qualité de l'eau et des effluents	5.3.3
Qualité	Qualité des produits	Qualité nutritionnelle des produits	4.1.3
Ressources Humaines	Attractivité et rétention des talents	Dialogue social et management participatif	5.1.3
	Sûreté des biens et des personnes		5.1.2
	Santé et sécurité des collaborateurs		5.1.3
Éthique et Juridique	Défaillance dans la conformité	Respect des Droits de l'Homme	5.2.1
	Corruption	Politique Achats responsables	5.2.2
Communication	Dénigrement, boycott	Relation avec les parties prenantes et participation au débat public	4.3
Propriété intellectuelle	Propriété intellectuelle		4.2
Système d'information	Cybersécurité		5.2.3



Thématiques	7 Opportunités	Cf.
Ressources Humaines	Diversité et égalité des chances	5.1.4
Produits	Sécurité alimentaire	4.1.1
	Gaspillage alimentaire	4.1.3
Environnement	Préservation de la biodiversité	4.2
Société	Développement des territoires	3.3
	Soutien aux communautés et mécénat	3.3
	Performance économique des exploitations et développement des filières	3.1

23

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Par son origine coopérative agricole et son actionnariat d'agriculteurs, Limagrain assume sa fonction nourricière auprès de ses contemporains avec engagement et responsabilité. Les filières développées avec les associés-coopérateurs sur leur territoire, en véritables circuits courts industriels, fournissent aux consommateurs des produits de boulangerie/pâtisserie et aux industriels de l'agroalimentaire des ingrédients. Pour sa part, l'activité semencière est le point de départ de la production alimentaire. De fait, elle a donc un impact déterminant sur les conditions de vie des populations. Fort de cette responsabilité majeure et déjà engagé auprès du Global Compact, Limagrain contribue par ses réalisations quotidiennes à certaines cibles définies pour chacun des Objectifs de Développement Durable (ODD) tels que formalisés par l'Organisation des Nations Unies (ONU), à savoir :



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



24

L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE LIÉE À LA COVID-19



L'exercice 2019-2020 a été marqué au second semestre par la propagation fulgurante de la Covid-19 à travers la planète, causant de nombreuses victimes et poussant les autorités de nombreux pays à décréter des mesures exceptionnelles, souvent de confinement et de grande ampleur. Comme toutes les sociétés, Limagrain a été, et est toujours, impacté par cette pandémie tant dans l'organisation et le fonctionnement de ses sociétés et activités que dans ses marchés à travers la planète.

Cependant, comme coopérative agricole, semencier et industriel de l'agroalimentaire, Limagrain fait partie des structures dont l'activité est considérée stratégique par le lien évident qui le lie à l'alimentation. L'activité n'a donc jamais cessé et la société a dû au quotidien s'adapter aux contraintes liées à cette épidémie pour garantir

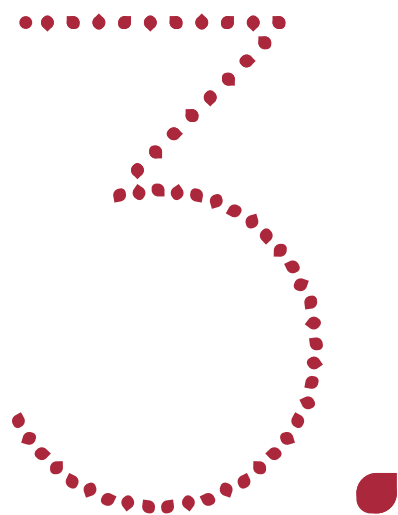
l'approvisionnement des agriculteurs et maraîchers en semences, des industriels en ingrédients, des consommateurs en produits de jardin ou en produits de boulangerie/pâtisserie et assurer les fournitures d'intrants aux associés-coopérateurs et la collecte de leurs récoltes.

Les impacts sociaux et sociétaux de cette crise sanitaire sont précisés au fil des parties concernées dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière.

En matière sanitaire, l'implantation internationale de Limagrain, notamment en Asie, a très tôt permis de prendre la mesure de la gravité de l'épidémie. Dans les premières semaines qui ont suivi la connaissance de celle-ci, fin janvier 2020, des restrictions de déplacement ont été décidées en premier lieu vers la Chine. La pro-

pagation de l'épidémie a conduit Limagrain à engager la mise en place d'un approvisionnement en équipements de protection et produits de décontamination. À aucun moment le Groupe n'a souffert de rupture de continuité d'activité du fait de carence en moyens de protection contre l'épidémie et les sites industriels ont maintenu leurs activités. Lors du déconfinement, Limagrain a réduit progressivement le recours au télétravail et a mis en place des protocoles santé-sécurité drastiques afin de prévenir la survenance de cas de contamination (protocoles de circulation dans les locaux, de port du masque, d'hygiène, de traitement des cas positifs éventuels...).

Enfin, depuis le début de la crise sanitaire, Limagrain a mis en place une veille et un encadrement étroits des déplacements à l'international de ses salariés.



Coopérer...

Coopérer, c'est faire à plusieurs ce que l'on ne peut faire seul.

C'est cette ambition qui animait les agriculteurs qui ont créé Limagrain en 1965. Plus d'un demi-siècle plus tard, l'ambition reste intacte. Elle guide Limagrain dans son fonctionnement, son développement et ses relations avec les parties prenantes. Elle sous-tend la construction de nouveaux partenariats, de nouveaux modes de relation et la création de valeur partagée grâce à l'instauration d'un dialogue permanent, d'une écoute active et de relations responsables, tant en interne qu'en externe. Elle inclut la participation au développement des territoires où Limagrain est implanté, au premier rang desquels son territoire d'origine, en s'assurant de l'impact positif de ses activités.



CONCOURIR À LA PERFORMANCE DURABLE

DES EXPLOITATIONS DES ASSOCIÉS-COOPÉRATEURS



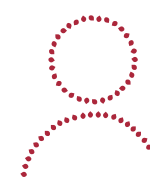
Performance économique des exploitations et développement des filières

Depuis plus de 50 ans, Limagrain contribue à l'activité des exploitations agricoles de ses associés-coopérateurs en proposant des surfaces de production assurant une juste rémunération et des solutions (produits ou services) pour concourir à la performance durable de leurs exploitations dans les dimensions économique, sociale et environnementale.

Par la création de ses filières « semences », « blé améliorant » et « maïs semoulier », alliant productions contractualisées auprès des agriculteurs et implantation locale d'outils industriels dédiés, la coopérative a su préserver l'entrepreneuriat familial agricole en Limagne Val d'Allier et développer

l'emploi sur le territoire. La création des nouvelles filières « légumineuses » et « foin de luzerne » vise le même objectif en proposant de nouvelles opportunités de revenus. Enfin, la coopérative s'engage auprès de ses associés-coopérateurs dans la digitalisation de l'agriculture.

1 500
associés
coopérateurs



200
utilisateurs
de Limagine
(outil informatique
de suivi des cultures)

43 000 ha

de cultures contractualisés
par Limagrain auprès
de ses associés-coopérateurs
de la plaine de Limagne
Val d'Allier

Nos réalisations

Développer de nouvelles productions pour les associés-coopérateurs

Certaines opportunités bénéficient d'un accompagnement de Limagrain, afin d'initier une nouvelle activité chez les associés-coopérateurs. Elles disposent aussi d'un intérêt agronomique par leur rôle dans la rotation des cultures ou pour la fixation de l'azote et contribuent à répondre aux attentes sociétales comme le développement des protéines végétales dans l'alimentation ou la recherche de circuits courts locaux. En forte progression, ces nouvelles activités occupent désormais un millier d'hectares, contre 200 l'an passé.

Avoine blanche et légumineuses à graines (lentilles, pois chiche, haricots) sont de nouvelles cultures destinées à l'alimentation humaine. Implantées sur près de 800 ha, elles bénéficient de débouchés de proximité appréciant leur origine locale. Les légumineuses sont vouées à créer une nouvelle filière chez Limagrain. Quant à la luzerne, 200 hectares sont désormais valorisés dans une filière destinée à approvisionner en foin des producteurs sous Appellation d'Origine Protégée (AOP) Saint-Nectaire.

La recherche de circuits courts est aussi à l'origine d'une production de légumes de saison, qui mobilise 12 agriculteurs et 10 supermarchés locaux de l'enseigne Intermarché. Dans leurs rayons, ils capitalisent sur la proximité de la production et l'identification nominative des producteurs.

La production de protéines animales issues de vers de farine (ténébrion) est une autre diversification proposée en collaboration avec la société Invers. Elle propose en effet aux agriculteurs de se lancer dans l'élevage de ces vers en bénéficiant de son savoir-faire, de son outil industriel de transformation et de ses débouchés. Trois adhérents étaient engagés dans ce projet pilote. Au cours de l'exercice, un bâtiment pilote a été mis en service afin de peaufiner les divers process et servir de vitrine pour les adhérents intéressés à installer cette nouvelle activité sur leur exploitation.



101
800 ha
de nouvelles cultures
d'avoine blanche et
légumineuses à graines
destinées
à l'alimentation
humaine

Accompagner la transformation digitale de l'agriculture

Proche de ses associés-coopérateurs, Limagrain prend part à la transformation digitale de l'agriculture en Limagne Val d'Allier.

L'imagerie satellitaire ou les capteurs, dont l'usage se généralise, multiplie les sources de données et permet de décrire de plus en plus finement l'activité agricole dans toutes ses dimensions. L'installation par Limagrain d'un réseau de station météo de proximité ou l'usage de drones pour analyser les cultures augmente la précision des informations. De plus, Limagrain propose à ses adhérents Limagine, logiciel de suivis parcellaires qui permet de saisir les opérations et les observations réalisées sur les parcelles. Par le passé, l'agriculture progressait par l'accumulation de connaissances locales au fil des récoltes, donc du temps. Désormais, par la capacité à accéder à des données multi-locales issues de conditions diverses, c'est l'analyse d'expériences simultanées sur des espaces géographiques variés qui devient source d'avancées majeures.

Ces données, collectées et analysées, vont permettre la mise en œuvre de l'agriculture de précision, dont l'objectif est d'optimiser les conditions de production pour valoriser au mieux les facteurs de production, comme le sol, les matériels agricoles, les engrais, les semences ou les produits de protection des plantes.



France



Production de
semences potagères

220 ha

dont les espèces courgette,
pois, haricot nain et oignon
représentent 70 %

Profiter d'une expertise en production de semences

La plaine de Limagne Val d'Allier est un espace géographique limité où la production historique de semences de maïs et de céréales à paille atteint des niveaux maximum. Cependant, l'expertise des adhérents en production de semences peut être valorisée pour d'autres espèces. Ainsi, en une dizaine d'années, la surface de production de semences de tournesol s'est développée pour atteindre aujourd'hui plus de 560 ha. De la même manière, la production de semences potagères occupe 220 ha en 2020, dont les espèces courgette, pois, haricot nain et oignon représentent 70 %.

32

PROMOUVOIR UNE CULTURE COMMUNE

Rassembler autour du projet d'entreprise

La motivation des salariés passe par la capacité de l'entreprise et de ses managers à donner du sens et de la visibilité sur les ambitions, les missions et la vision de l'entreprise. Ces éléments ont été plus précisément définis au cours de l'exercice 2018-2019 par la formalisation du « **Projet Limagrain** ».

Des réunions rassemblant les dirigeants et cadres de direction sont organisées et sont autant d'occasions de réexpliquer la stratégie et les missions du Groupe. La newsletter à destination des cadres de direction, appelée « Info+ », a été publiée chaque trimestre au cours de l'exercice et est devenue un outil de communication incontournable.

Au niveau de chaque Business Unit, des réunions du personnel et des conventions des ventes sont organisées dans chaque pays où le Groupe opère, et permettent aux managers de présenter et de commenter le Projet Limagrain ainsi que d'expliquer comment la Business Unit y contribue.

En matière scientifique, l'ACL, ou Association des Chercheurs Limagrain, est une réunion de trois jours qui rassemble chaque année des chercheurs du Groupe. Au programme, des interventions en plénière et des ateliers sur un thème renouvelé chaque année, mais aussi de nombreuses opportunités d'échanges entre les participants venant du monde entier.



Le rapprochement des cultures au travers de Limagrain Academy

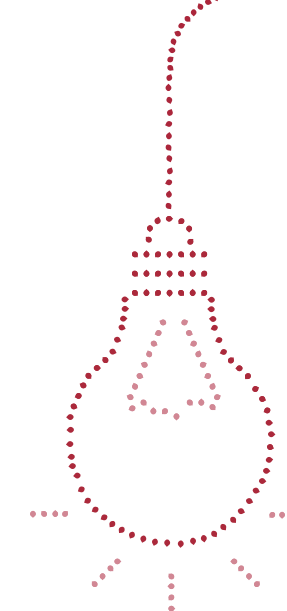
Les enjeux de Limagrain Academy ont été redéfinis au cours de l'exercice 2018-2019 et formalisés sous forme de quatre piliers (culturel, managérial, cadres de direction et dirigeants, métiers). Les objectifs de son pilier culturel sont (voir 5.1.3.) de diffuser la culture Groupe, de développer le sentiment d'appartenance, d'illustrer les valeurs et de créer du lien entre les salariés de divers horizons.

Le *Limagrain Game*, un jeu digital

ayant pour objectif une meilleure connaissance du Groupe, a été repensé et internalisé pour tenir compte de toutes les démarches spécifiques de Limagrain (RSE, sécurité, etc.), mais aussi pour permettre aux Business Units d'adapter des contenus qui leur sont propres.

Limagrain Academy poursuit dans cette voie pour des formations de qualité, déployées en six langues, qui permettent de réunir des personnes issues de toutes les

nationalités du Groupe ainsi que des agriculteurs adhérents, favorisant ainsi le rapprochement des cultures.



Des parcours d'intégration

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

En effet, afin de faciliter l'intégration des nouveaux managers¹ du monde entier, des parcours d'intégration Limagrain sont mis en place depuis 2010-2011. Ils sont notamment rythmés par

une rencontre avec les membres du Comité de Direction Groupe et des Administrateurs, des échanges avec des salariés ayant vécu une mobilité, un jeu autour de l'histoire, des valeurs et des activités du Groupe, ainsi que des visites de sites et des rencontres avec des adhérents de la coopérative Limagrain. À cette occasion, les engagements RSE du Groupe, les règles en matière d'anti-corruption, les Principes éthiques et le Code de conduite du Groupe sont également explicités.

Un parcours d'intégration « Auvergne » permet de mutualiser les parcours d'intégration de toutes les BU implantées en Auvergne, toute population confondue, avec un tronc commun favorisant la compréhension et la connaissance globale du Groupe, et une partie plus opérationnelle, spécifique à chaque Business Unit.

Enfin, un nouveau parcours d'intégration « Alternants/Stagiaires² » a été lancé au cours de l'exercice. 56 participants ont ainsi découvert, en une journée, de façon ludique et participative la diversité du Groupe.

¹ Salariés confirmés dans leur poste, disposant jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et issus de formation supérieure à 5 ans, ou bien bénéficiant d'une expérience équivalente.

² Stagiaires de longue durée – minimum six mois



Première session du parcours d'intégration « Alternants/Stagiaires »

75
personnes
ont suivi
le parcours
Groupe

60
personnes
ont suivi
le parcours
Limagne

L'impact de la crise sanitaire

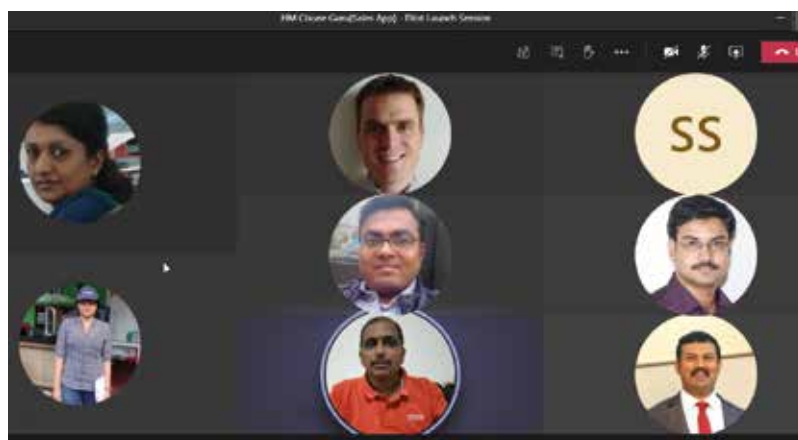
L'exercice 2019-2020 est marqué au cours de son second semestre par la crise sanitaire mondiale qui a totalement modifié les modes de travail et les capacités à se déplacer et à se réunir, essentiels à la diffusion d'une culture commune.

Le recours massif au télétravail a permis d'apprécier les fonctionna-

lités de l'outil informatique Teams, déployé au cours de l'exercice précédent, dans sa capacité à gérer des rencontres à distance.

Les parcours d'intégration et le programme de formation de Limagrain Academy ont été bouleversés par les restrictions en matière de déplacements et de rassemblements

pour les salariés. Quant au plan de déploiement du Projet Limagrain, il a dû être, dans ce contexte, repoussé à l'exercice 2020-2021 et la forme de ses actions remise en cause pour envisager des outils capables d'être utilisés à distance.



33

S'ENGAGER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS

DES TERRITOIRES DE NOS IMPLANTATIONS



Développement
des territoires
Soutien aux
communautés
et mécénat

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

Limagrain a fait le choix d'un management de proximité autour d'un modèle d'organisation au plus près des marchés. L'implication dans les territoires des filiales et des sites est très forte et permet la prise en compte des cultures et des spécificités locales. S'appuyant sur cette écoute permanente, Limagrain est en mesure de contribuer au développement des territoires et de soutenir les communautés locales en matière d'emploi, d'accès à l'éducation ou d'équipement, mais aussi de contribuer au dynamisme du territoire dans les domaines économique, sportif ou culturel.

Fort de sa culture coopérative et de son attachement à son territoire d'origine, la plaine de Limagne Val d'Allier où sont installés tous les associés-coopérateurs, Limagrain concourt à son développement et interagit de manière permanente avec son écosystème local dans le cadre de multiples actions contribuant ainsi à sa vitalité.

Menées seules ou en partenariat avec les acteurs publics, privés ou associatifs du territoire, elles concernent divers domaines comme la recherche, l'emploi, l'industrie, l'éducation, l'environnement, le sport ou la culture.

1 477
salariés
en Limagne
Val d'Allier



2^e
employeur
privé
d'Auvergne

1 968 146 €
ont été consacrés
à des actions sociétales



dont
73 876 €
pour des actions liées
à la crise sanitaire

Nos réalisations

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, nouvelle école clermontoise dédiée aux métiers de l'industrie. Destinée aux jeunes ou adultes de différents horizons, Hall 32 entend aussi assurer le transfert de savoirs technologiques à destination des PME/PMI.



Un attachement constant à son territoire d'origine

Depuis sa création en 1965, Limagrain n'a cessé de démontrer son attachement à la plaine de Limagne Val d'Allier. Second employeur privé de la région de Clermont-Ferrand, Limagrain y emploie près de 1 500 salariés. Le choix d'implanter en 1999 une usine Jacquet à Saint-Beauzire et de doubler sa capacité en 2010, de créer son principal centre de recherche en semences de grandes cultures à Chappes en 2012 ou de bâtir son nouveau siège social sur le Biopôle Clermont-Limagne à Saint-Beauzire en 2013, est un marqueur fort de l'attachement de Limagrain à son territoire et de sa volonté de contribuer à son dynamisme économique et à son attractivité. Avec le nouveau découpage des régions françaises en 2015 et la création de la région Auvergne Rhône-Alpes, Limagrain dispose sur ce territoire d'implantations dans les régions de Clermont-Ferrand, de Lyon et de Valence et y emploie 2 078 salariés permanents.



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.



Contribuer au développement de start-up digitales en soutenant Le Bivouac

Le Bivouac, labellisé French Tech, est le fruit d'un partenariat public/privé, où deux acteurs publics et Limagrain, aux côtés de huit autres acteurs privés, se sont engagés pour l'attractivité du territoire afin de permettre le rayonnement et l'excellence des start-up autour du numérique. L'implication se traduit par un engagement de chacun des partenaires à apporter des compétences, des expertises et la connaissance de leurs marchés au bénéfice des start-up du Bivouac. L'histoire du Bivouac est celle d'un territoire et de ses acteurs, de leur volonté commune de faire émerger une structure, un lieu et une dynamique autour du numérique à Clermont-Ferrand et plus largement en Auvergne.



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 2019 dans le Puy-de-Dôme, sur les 88 jeunes busards observés à l'envol, 75 avaient fait l'objet de mesures de protection. La nécessité de cette action va croissante compte tenu des changements climatiques qui retardent la date d'installation des busards et avancent celle des moissons.

Parallèlement, le Groupe est engagé auprès du Conservatoire d'Espaces Naturels d'Auvergne (CEN) dans la protection du marais de Cœur, situé en proximité de son siège social à Saint-Beauzire. Cet espace composé d'un pré salé continental, classé zone Natura 2000, représente un milieu naturel très rare en France. La contribution de Limagrain a permis au fil des années une remise en état d'une partie du marais et l'entretien d'une zone infestée par une espèce végétale invasive.



Sur les territoires de toutes nos implantations

Le besoin d'adaptation aux diverses conditions pédo-climatiques, l'indispensable répartition des risques et la volonté d'entretenir une grande proximité avec les marchés expliquent la présence de Limagrain dans 57 pays à travers un réseau de plus de 150 sites où travaille du personnel permanent. Majoritairement situés en zones rurales, ils ont en premier lieu un impact sur l'emploi local, notamment par la sous-traitance et l'emploi saisonnier qu'ils procurent. De plus, témoignage de la culture de coopération de Limagrain, chaque

implantation entretient un dialogue qualitatif avec ses parties prenantes et développe une approche partenariale dans sa communauté. Chaque site s'associe ainsi à de nombreuses actions à visée sociale ou éducative, qui permettent de participer à la vie locale, d'exprimer son utilité sociale tout en contribuant à mieux faire connaître et valoriser le monde agricole et les problématiques alimentaires à travers le monde.

En matière de philanthropie, les sociétés du Groupe partagent

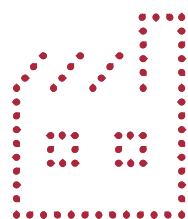
certaines causes comme favoriser l'accès à des semences de qualité, développer la pédagogie autour de leur usage, contribuer à l'éducation et à l'amélioration des conditions de vie ou sensibiliser aux vertus du jardinage. En matière de sponsoring, elles s'engagent financièrement auprès de structures liées à leurs communautés et actives dans le sport, la culture ou la mise en valeur du patrimoine et des traditions locales.



Usine de semences de grandes cultures de Karacabey (Turquie) – Limagrain Europe

Plus de
150
sites
industriels,
administratifs
et stations de
recherche

(avec personnel permanent)



6 604
saisonniers,
soit
1 350
ETP

(équivalent temps plein)

Nos réalisations

HM.CLAUSE India œuvre pour l'accès à l'eau

L'amélioration des conditions de vie des communautés est un des axes majeurs du programme RSE de HM.CLAUSE India.

Cela se traduit, entre autres, par l'accès à l'eau potable et à l'assainissement. Le nettoyage du lac proche de la station de recherche avant la saison des pluies et l'installation de retenues concourent à collecter le plus d'eau possible. La problématique de l'eau est en effet cruciale en Inde, non seulement pour les agriculteurs, mais aussi pour la survie des communautés.



Inde



L'impact des activités semencières sur les territoires ruraux

Pour un semencier comme Limagrain, le choix des territoires d'implantation, tant pour la recherche que pour la production de semences, se fait en grande majorité sur la base de considérations techniques.

Il s'agit en effet 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 d'un réseau de plus de 100 stations de recherche à travers le monde implantées au cœur des territoires agricoles et répartit ses productions de semences sur tous les continents. Limagrain contribue ainsi à l'activité des exploitations agricoles et au maintien de l'emploi dans des territoires ruraux.

En outre, l'activité de semencier, fortement saisonnière, nécessite l'emploi de main-d'œuvre temporaire en période de pointe, notamment au moment des récoltes. La majorité de ce personnel saisonnier fait l'objet d'un recrutement local.

Nos réalisations

La contribution des activités de boulangerie-pâtisserie

Maillons essentiels entre l'agriculture et le grand public, les outils industriels de boulangerie-pâtisserie sont implantés dans des zones agricoles qui leur fournissent les ingrédients et à proximité des zones urbaines, où vivent les consommateurs. Le rachat par Limagrain de Jacquet en 1995, suivi de celui de Brossard en 2010, deux marques réputées et patrimoniales, n'a pas changé cette approche et leurs usines demeurent implantées dans des villes de petite taille, où elles représentent souvent le premier employeur du territoire. C'est le cas à Pithiviers (273 emplois permanents) pour Brossard ou à Clamecy (314 emplois permanents) pour Jacquet. Cet ancrage hors des grandes zones urbaines est même renforcé par l'installation de l'usine Jacquet à Saint-Beauzire ou le choix de reconstruire en Belgique une usine de production de gaufres à Dour, plutôt que sur son site de la banlieue bruxelloise.



Usine de gaufres de Dour (Belgique) – Jacquet Brossard



Hazera soutient la principale banque alimentaire israélienne

Leket Israel est la principale organisation de soutien alimentaire en Israël. Son unique mission est de collecter les surplus alimentaires consommables et de les redistribuer aux associations qui viennent en aide aux plus démunis. Sur l'exercice, 9 768 kg de poivrons et d'oignons ont été donnés par Hazera à Leket Israël. De plus, l'équipe de recherche israélienne a aidé bénévolement l'organisation.

Asie - Océanie



Faire découvrir la culture des plantes aux écoliers

De nombreuses initiatives sont prises pour développer des potagers dans les écoles. Limagrain China à Pékin, Vilmorin Mikado à Toké ou Otaki (Japon), HM.CLAUSE en Australie conduisent ce type d'actions auquel les salariés sont fréquemment associés pour aller à la rencontre des enfants et assurer la pédagogie autour des plantes et des graines.

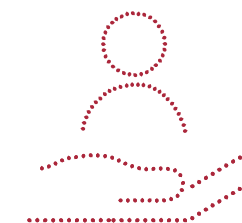


Limagrain Ingrédients sensibilise ses salariés au don de moelle osseuse.

La greffe de moelle osseuse permet de soigner des maladies graves du sang. Pour qu'elle réussisse, receveur et donneur doivent être compatibles. Mais en dehors du cercle familial, comment trouver un donneur ? C'est tout l'intérêt de l'inscription sur le registre des donneurs. Plus il sera fourni, plus les chances de trouver une compatibilité seront grandes. Limagrain Ingrédients a choisi de sensibiliser les salariés du site de Riorn (qui regroupe des salariés Limagrain Ingrédients, Jacquet Brossard et Vilmorin et Cie) à l'importance de cet enregistrement. L'intervention d'une association auprès des salariés a permis de compter 23 nouveaux inscrits sur le registre des donneurs.

Vilmorin Jardin soutient les Jardins du Cœur et les « 48 heures de l'agriculture urbaine »

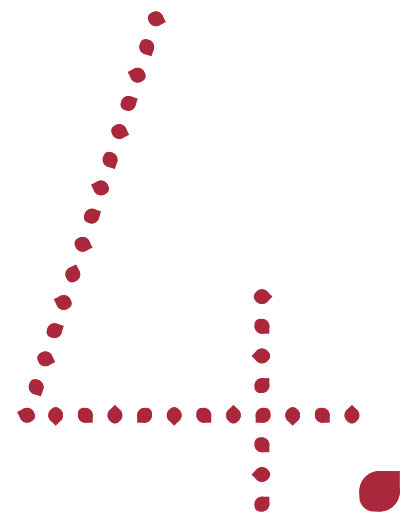
Attaché à transmettre le plaisir d'apprendre et d'expérimenter au jardin, Vilmorin Jardin est engagé en France, depuis 2014, auprès des Jardins du Cœur, ateliers et chantiers d'insertion des Restos du Cœur. Ces jardins, en plus de l'insertion de personnes en grande difficulté, fournissent des légumes distribués par les Restos du Cœur. Chaque année, Vilmorin Jardin réitère un don de semences aux 42 Jardins du Cœur français. Vilmorin Jardin a aussi choisi de s'associer aux « 48 heures de l'agriculture urbaine », une manifestation qui s'adresse aux jardiniers amateurs dans les villes et organise durant deux week-ends des animations dans 15 grandes villes françaises.



42
Jardins
du Cœur

soutenus par Vilmorin Jardin

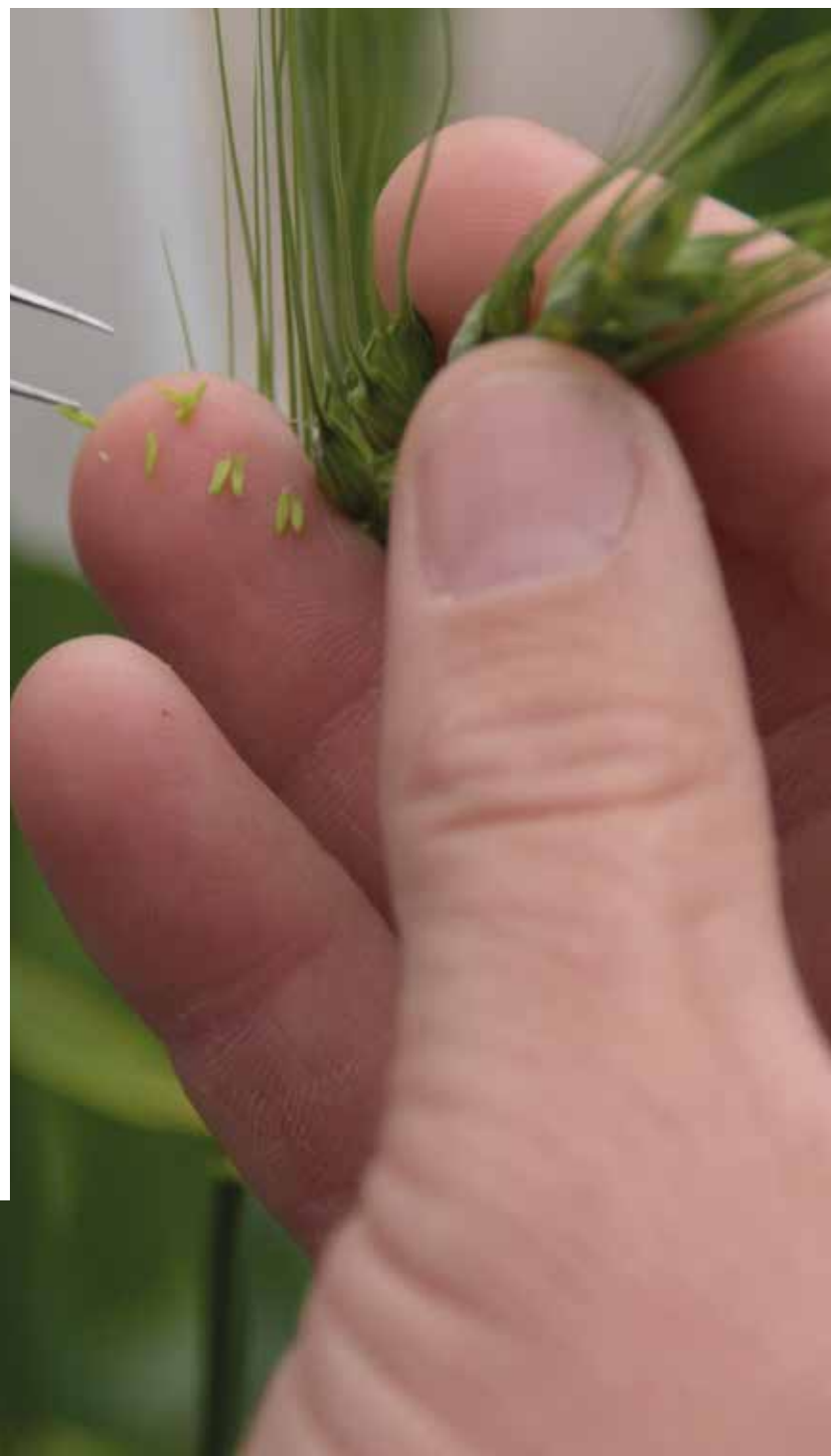




... pour le progrès de l'agriculture

Contribuer au progrès durable de l'agriculture par la semence est une priorité indissociable de l'activité de semencier de Limagrain.

À la différence de ses principaux concurrents, Limagrain, n'ayant pas d'activité agro-chimique, ambitionne d'apporter par ses nouvelles variétés des solutions performantes et durables pour toutes les formes d'agriculture par le seul moyen de la génétique. Cette composante du programme RSE rassemble les enjeux liés au métier de semencier, tant dans sa dimension de création de produits, que dans celle liée à la biodiversité végétale, source de la création variétale, ou de la contribution aux débats de société liés à la semence. C'est en aidant l'agriculture à devenir à la fois plus productive et plus respectueuse de l'environnement que Limagrain pourra contribuer à développer un modèle durable et compétitif, capable de prendre part à la satisfaction des enjeux alimentaires.



L'agriculture fait face à de nombreux défis, au premier rang desquels se place la satisfaction des besoins alimentaires d'une population mondiale grandissante. Pour relever ce défi, la production agricole doit croître de 60 % d'ici à 2050¹ en quantité, mais aussi en qualité et diversité dans un contexte de raréfaction des ressources, comme les terres arables disponibles, l'eau ou l'énergie. Il est donc indispensable d'augmenter les rendements, d'optimiser l'utilisation des terres et de contribuer à la valorisation de filières agricoles durables. Limagrain est convaincu que la création variétale est à même d'apporter sa contribution pour répondre à ces enjeux.

¹ Source : FAO. Food report 2019. IFPRI 2018

PROPOSER DES SOLUTIONS INNOVANTES

ISSUES DE LA GÉNÉTIQUE DES PLANTES POUR CONCOURIR À LA PERFORMANCE DURABLE DE TOUTES LES AGRICULTURES

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

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, leur problématique et leur territoire géographique.

Limagrain intègre donc les besoins des producteurs et de l'ensemble de la chaîne agroalimentaire dès la construction 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. Limagrain intègre aussi dans ses recherches les nouvelles pratiques agronomiques liées aux nouvelles technologies, notamment celles issues du digital. Le travail des sélectionneurs du

Groupe a pour objectif d'adapter les variétés cultivées aux évolutions des écosystèmes agricoles et à leurs contraintes (climat, qualité des sols, etc.). La réduction des intrants comme les engrais ou les produits de santé des plantes, la meilleure résistance ou tolérance aux ravageurs et maladies, sont autant de facteurs pris en compte pour l'amélioration des performances environnementales à rendement constant. La réduction de l'usage des produits de santé des plantes est une attente majeure de la société envers l'agriculture, mais aussi un enjeu économique pour les agriculteurs. La sélection variétale apporte sa contribution à ce souhait par la sélection de variétés naturellement résistantes aux insectes ou tolérantes aux maladies.

**Prés de
6 000
variétés
commercialisées
en 2018-2019**

**issues de
55
espèces
végétales**

Nos réalisations

Les nouvelles variétés de colza N-FLEX

Après le fort développement des variétés de colza résistantes à la virose TuYV telles que LG ARCHITECT (variété la plus cultivée en Europe en 2019 et 2020), la Business Unit Limagrain Europe a mis au point des nouvelles variétés dites N-FLEX. La fertilisation azotée du colza est difficile à gérer pour la réussite de la culture car elle dépend des conditions pédoclimatiques, des besoins réels et de la réglementation. Les variétés intégrant le caractère N-FLEX disposent d'une capacité génétique à optimiser l'azote disponible durant leur cycle végétatif ; ainsi, elles tolèrent mieux les manques ponctuels de fourniture azotée du sol.

En effet, la culture est moins pénalisée dans les cas d'apports différés ou lors d'apports en conditions sèches. Plus efficaces en azote, ces variétés optimisent l'utilisation des outils d'aide à la fertilisation et contribuent à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). En complément du haut potentiel de rendement, de la résistance à la virose TuYV et de la résistance à l'égrenage, le caractère N-FLEX est un nouveau levier pour la régularité de rendement et une production plus durable. LG AVIRON et LG AMBASSADOR sont les 2 premières variétés commercialisées avec le caractère N-FLEX en France et en Europe.



LG N-Flex Hybrid Control

Europe



Vilmorin-Mikado, spécialiste « Leafy »

Fort de ses gammes historiques et d'acquisitions récentes spécialisées, notamment AdvanSeed en 2018, Vilmorin-Mikado est le spécialiste « Leafy » du Groupe, c'est-à-dire des espèces dont on consomme les feuilles, de préférence crues et en salade.

Cela recouvre les laitues, les jeunes pousses ou *greens*, les épinards et les chicorées. Les modes de production et de consommation évoluant, la sélection doit aussi s'attacher à de nouveaux axes de recherche, comme répondre aux besoins en matière de *greens* ou ceux de l'agriculture urbaine ou de l'hydroponie. Ainsi Vilmorin-Mikado est le seul semencier mondial disposant d'un programme de sélection dédié aux greens et a noué des partenariats stratégiques avec des spécialistes de l'agriculture urbaine comme l'Université de Chiba au Japon.

Japon



Limagrain Europe développe son offre digitale avec AGRILITY, conseil en modulation de semis intraparcellaire

Sur la base de données collectées (satellites, climatiques...) et déclarées (agriculteur), une cartographie du potentiel de la parcelle est établie, complétée d'une prescription de densité qui s'adapte à chaque zone de la parcelle. La prescription est adaptable par l'agriculteur et peut être évaluée en fin de campagne par la comparaison entre la bande témoin (pratique habituelle de l'agriculteur) et le reste de la parcelle (pratique Agrility). Les résultats montrent un écart d'autant plus significatif si la parcelle est en condition de risque sécheresse. En 2019-2020 : lancement en France, Ukraine et Allemagne, et poursuite des tests en Hongrie, Espagne et Bulgarie, soit près de 15 000 ha semés sur plus de 500 parcelles selon nos prescriptions.



Pays-Bas



La tomate Sensera d'Hazera réduit les emballages

L'emballage des fruits et légumes dans la grande distribution est une vraie problématique liée à la quantité de plastique nécessaire. En mai 2020, Hazera a testé dans un supermarché proche de son siège néerlandais de Made la présentation de sa tomate Sensera. En effet, la tige de cette variété étant plus longue, elle peut être utilisée comme « poignée » et permet de saisir la grappe de six tomates comme un « pack ». L'emballage peut alors être réduit à un simple bandeau papier. Moins d'emballage et moins de plastique ! Hazera s'engage dans la réduction des emballages plastiques.



22

variétés de
maïs cultivées
sur près d'1,3
million d'hectares

Limagrain Europe : le développement d'Hydraneo se poursuit

Hydraneo, l'offre globale de gestion du stress hydrique de LG, poursuit un déploiement soutenu en Europe.

Composée de variétés de maïs grain tolérantes à la sécheresse, d'un diagnostic de risque et de bonnes pratiques agronomiques, cette offre innovante permet d'aider les maïsiculteurs à s'adapter aux changements climatiques. En effet, il leur est possible avec Hydraneo de limiter certains facteurs de risque pour sécuriser et optimiser leurs rendements en conditions difficiles. Après cinq saisons, la gamme Hydraneo compte 22 variétés cultivées sur près d'1,3 million d'hectares dans seize pays d'Europe.



Permettre aux petits agriculteurs d'accéder 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 l'alimentation. Nos chercheurs visent à contribuer à l'amélioration de la production alimentaire, en qualité

et en quantité, à travers la création de variétés aux caractéristiques améliorées. Compte-tenu de leur rôle essentiel 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 l'accès aux semences par les petits producteurs est crucial et Limagrain s'attache à le développer.



Nos réalisations



HM.CLAUSE Kenya soutient les petits agriculteurs dans l'usage de ses variétés

Tirer le meilleur de l'utilisation des semences de HM.CLAUSE est le premier objectif de ses clients.

Pour aider dans ce sens les petits agriculteurs du Kenya, la société a édité et distribué à un millier d'entre eux un guide décrivant les bonnes pratiques à suivre pour optimiser le potentiel de production.

Kenya



Limagrain soutient l'action de Fair Planet auprès des petits agriculteurs en Éthiopie

Avoir accès à des semences de qualité et être capable de leur faire exprimer leurs potentiels sont des enjeux majeurs pour les petits producteurs. C'est pourquoi Limagrain a été le premier semencier à s'engager comme partenaire fondateur auprès de Fair Planet, une ONG active en Éthiopie depuis 2012 et dont la vocation est d'assurer le développement de la production légumière par l'expérimentation de variétés performantes et la formation des petits producteurs à leur utilisation. L'objectif de Fair Planet, « Comblé le déficit semencier »², vise à casser le cercle vicieux qui lie mauvaise qualité des semences, mauvaise production légumière et malnutrition et pauvreté. Fair Planet estime que 50 000 petits producteurs éthiopiens ont été touchés directement ou indirectement par le programme de l'ONG depuis son lancement.

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

² Bridging the seed gap

Classement ATSI¹
6^e sur les 13
semenciers

ayant une activité sur l'ensemble des territoires étudiés

Accompagner l'évolution des différents modèles d'agriculture pour une meilleure performance des exploitations et un monde plus durable

Pour améliorer sa contribution à l'évolution durable des systèmes d'exploitation agricoles, Limagrain a choisi, dans le cadre de son nouveau programme RSE, de lancer deux initiatives dans le domaine de l'innovation :

- **l'évaluation** de l'impact de ses innovations sur les systèmes de production ;
- **la prospection** de nouvelles pistes d'innovation pouvant avoir un impact bénéfique sur ceux-ci.

En effet, répondre aux besoins des marchés et satisfaire les demandes de ses clients ont toujours été pour Limagrain le fil conducteur de ses programmes de recherche et ses positions de leader sur un certain nombre de

marchés montrent bien l'efficacité de ses réponses. Satisfaire le besoin du marché est bien sûr le premier objectif mais il doit être complété par une démarche visant à répondre de manière durable aux évolutions et enjeux du futur. C'est pourquoi, Limagrain va mettre en place l'évaluation de ses programmes de recherche et de ses nouvelles solutions à l'aune de leur impact sur l'évolution du système de production concerné, en termes sociaux, environnementaux et sociétaux. Ensuite, répondre aux besoins du marché laisse parfois de côté des projets, des pistes, des idées parce qu'ils sont trop vagues, qu'ils ne répondent pas immédiatement à un besoin marché ou que le marché envisagé apparaît trop limité.

Toutefois, leur impact peut être très positif. Limagrain souhaite donc étudier en quoi certaines de ces pistes délaissées pourraient apporter une contribution positive ou quelles nouvelles pistes pourraient être envisagées.

À travers ces nouvelles initiatives, il s'agit pour Limagrain d'adopter une approche révisée de ses marchés, pour ne pas seulement répondre à leurs demandes, mais aussi d'intégrer la volonté d'avoir, par sa capacité d'innovation, un impact positif sur l'évolution des systèmes de production en termes agronomiques et environnementaux.

Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité

Pour commercialiser les semences, Limagrain doit satisfaire aux obligations réglementaires, contractuelles ainsi qu'aux exigences clients. 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.

Limagrain a également ses exigences internes pour réduire son exposition aux risques de non-conformité produits.

La non-conformité des produits peut avoir des conséquences financières pénalisantes notamment en raison de la diffusion des semences dans différents pays du globe et de la complexité des contextes réglementaires.



Par ailleurs, la réputation de Limagrain, ses résultats financiers, ainsi que la valeur marchande des produits pourraient être impactés négativement, en cas :

- de contamination parasitaire (insectes, champignons, bactéries) de lots de semences ;
- de mélanges physiques ou par contamination via des flux de pollen entre semences conventionnelles et semences génétiquement modifiées ;
- de non-respect des exigences qualité requises par les fournisseurs de traits OGM (ces exigences portent par exemple sur la mise en place du Système de Management de la Qualité en conformité avec les exigences du programme

ETS - Excellence Through Stewardship (voir ci-dessous) - sur la mise en œuvre d'un plan de contrôle en conformité avec les exigences du fournisseur de technologies, sur la réalisation de formations, etc.).

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.

En matière d'Organismes Génétiquement Modifiés (OGM), Limagrain est membre de « Excellence Through Stewardship (ETS) » depuis 2012. Cet engagement implique que toutes ses Business Units qui travaillent du matériel génétiquement modifié (GM) mettent

en place des systèmes de management de la qualité et de gestion responsable (stewardship), depuis la recherche jusqu'à la commercialisation. Dans ce cadre, des audits officiels portant sur les systèmes de management de la qualité sont conduits, tous les trois ans, par des

auditeurs indépendants sur une sélection de sites et d'activités. Limagrain a vu son certificat ETS renouvelé en 2018, preuve de sa capacité à gérer la coexistence d'activités OGM avec celles liées à la filière conventionnelle.

En matière alimentaire, la qualité nutritionnelle des produits est une interrogation croissante des consommateurs. Dans ce contexte de préoccupation grandissante vis-à-vis de l'impact des produits alimentaires sur la

santé, 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 et augmentation des teneurs en glucides complexes, fibres... pour contribuer à une meilleure alimentation des Français.

Objectifs nutritionnels fixés pour les pains Jacquet pour 2023	Réalisation au 30/06/20
90 % de la gamme atteignant 3 % de fibres (source de fibres)	80 %
30 % de la gamme à moins de 6 % de fibres (riche en fibres)	15 %
85 % de la gamme à moins de 1,2 % de sel	60 %

Indicateur clé de performance

98%

du CA des sociétés disposant de sites industriels

couverts par un système de management de la qualité (SMQ)

Nos réalisations

Limagrain Ingrédients répond aux attentes des consommateurs et lance un micropellet riche en protéines

La demande des consommateurs est de plus en plus forte pour un snacking plus sain et les protéines végétales se développent dans les rayons du snacking salé. Inspiré par ces nouvelles tendances, Limagrain Ingrédients a mis au point de nouveaux micropellets « riches en protéines ». MICRO 660 High In Protein est la dernière innovation formulée avec de la farine de fève, car la féverole est la légumineuse la plus riche en protéines. Elle permet au produit final d'obtenir la mention « teneur élevée en protéines » et diversifie la variété de snacks riches en protéines proposés aux consommateurs.



Micropellet à gauche et sa version soufflée à droite



Jacquet Brossard déploie le système d'étiquetage nutritionnel Nutri-Score

Le choix de Jacquet Brossard d'utiliser le système d'étiquetage nutritionnel Nutri-Score marque sa volonté de répondre à un enjeu de santé publique majeur, mais aussi de satisfaire à la demande d'un étiquetage plus simple et transparent souhaité par les consommateurs. Le système Nutri-Score est désormais présent sur les emballages de tous les produits des marques Brossard et Jacquet.

70 % des pains Jacquet affichent un Nutri-Score A et 25 % B. 40 % des gâteaux Brossard sont en C et 60 % en D. Brossard se fixe l'objectif d'inverser cette proportion d'ici 2022 et que toute la gamme Savane (60 % aujourd'hui) affiche C. Aujourd'hui, aucun produit Jacquet Brossard n'affiche E.

Limagrain Ingrédients : renouvellement de la certification SMETA des sites d'Arques et Ennezat

Le SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit, audit de commerce éthique des membres Sedex) est l'un des formats d'audit éthique les plus utilisés au monde. Cette procédure d'audit compile les bonnes pratiques en matière de technique d'audit éthique et comprend quatre piliers : Santé et sécurité, Normes du travail, Environnement et Éthique commerciale. Le renouvellement de la certification SMETA pour les sites français d'Arques et d'Ennezat est une reconnaissance pour les efforts accomplis par les équipes des sites dans ces domaines et ainsi répond aux attentes de nos parties intéressées.

Lutte contre le gaspillage alimentaire

En tant que semencier, Limagrain n'est pas directement concernée par les enjeux du gaspillage alimentaire. En revanche, dans ses activités liées aux filières céréalières, 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 minimiser les déchets issus des process industriels, à transformer ou valoriser ceux-ci et à donner des produits dont la commercialisation

ne peut être envisagée. Face à cette problématique, l'analyse de spécialistes externes peut être aussi sollicitée, afin de bénéficier de compétences et d'expériences externes.

101

705 495 €

de produits
alimentaires

donnés aux Banques
Alimentaires

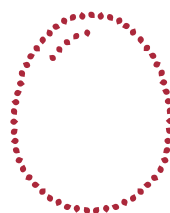
9 actions
visant à minimiser
le gaspillage
alimentaire



La prise en compte du bien-être animal

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.



Objectif
2025

suppression des œufs
de poules
élevées en batterie

Nos réalisations

Jacquet Brossard s'engage pour lutter contre le gaspillage alimentaire

France



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

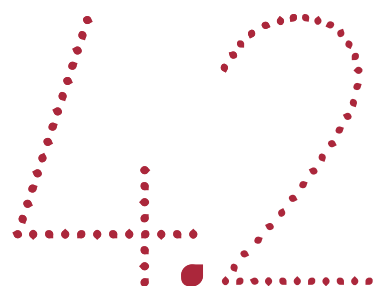
Attaché à soutenir les plus démunis et à minimiser le gaspillage alimentaire, Jacquet Brossard offre régulièrement des produits qui ne seront pas commercialisés à des associations caritatives (Samu Social, Restos du Cœur, Banque Alimentaire, Secours Populaire...) afin qu'elles en gèrent la distribution. Au cours de l'exercice 2019-2020, les produits donnés par Jacquet Brossard représentent un don de 120 000 €.

Et pour son siège parisien, Jacquet Brossard a organisé à l'occasion de la journée mondiale contre le gaspillage alimentaire (16 octobre) une journée de sensibilisation avec la collaboration de la start-up Save Eat.



Limagrain Ingrédients optimise ses process

Pour sa part, Limagrain Ingrédients améliore sans cesse ses process industriels, afin de minimiser les déchets produits. Ainsi, à Arques, 2 000 tonnes de déchets destinés à la méthanisation sont désormais utilisés en alimentation animale. Sur le site de la Gravière (Riom), l'installation d'une trémie à fond conique sur la ligne de toastage des ingrédients a permis d'économiser des dizaines de kilos de matière à chaque changement de production et de diminuer la consommation d'eau pour le nettoyage (-300 m³ d'eau par rapport à 2018-2019)



PRÉSERVER ET ENRICHIR LA BIODIVERSITÉ VÉGÉTALE



**Préservation de
la biodiversité**



**Propriété
intellectuelle**

La création variétale est au carrefour de l'amélioration de la compétitivité de l'agriculture et d'enjeux environnementaux mondiaux comme le changement climatique, la raréfaction des ressources comme les sols et l'eau, la sécurité alimentaire, les attentes sociétales en matière de réduction des intrants (engrais, produits de santé des plantes, etc.). Pour répondre à ces enjeux, les solutions seront trouvées dans la biodiversité existante qui offre, à travers ses croisements, la capacité à créer de nouvelles variétés aux performances améliorées. Plus la diversité génétique est grande, plus les possibilités sont nombreuses. Préserver et enrichir la biodiversité des espèces cultivées sont donc des missions essentielles de tout semencier, afin de conserver sa capacité à proposer de nouvelles variétés adaptées à la diversité des marchés et d'apporter des réponses aux enjeux de demain.



Limagrain attache donc une attention particulière au bon équilibre entre libre accès aux sources de variabilité génétique et protection des droits des créateurs de nouvelles variétés, source indispensable du financement de la recherche.

Si la recherche constitue, en effet, un vecteur d'innovation incontournable pour la poursuite du progrès génétique et de l'amélioration des plantes, l'accès à la variabilité génétique le plus large possible est aussi une condition nécessaire pour assurer l'avancement global du progrès variétal et la diversification dans le sens des attentes du marché.

Ainsi, pour enrichir constamment l'offre de variétés mises à disposition des agriculteurs partout dans le monde, Limagrain réalise un effort intense de prébreeding, 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. L'effort de caractérisation des ressources génétiques s'effectue

majoritairement en collaboration avec des banques de gènes dans le monde entier.

Ainsi, Limagrain 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.

Pour le seul secteur des grandes cultures de Limagrain, le budget annuel de caractérisation des ressources génétiques est de l'ordre de 350 k€, souvent par 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. Enrichies de cette nouvelle diversité génétique, ces variétés répondent aux enjeux sociétaux et/ou besoins des acteurs de la chaîne de valeur de l'agriculteur au consommateur.



Indicateur clé de performance

337

**nouvelles variétés
commercialisées
au cours de l'exercice
2019-2020**

Près de

6 000

**variétés
commercialisées**

55

**espèces végétales
sont l'objet de programmes
de création variétale**

Pour préserver cette source de diversité, Limagrain s'investit 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 du Groupe à la maintenance des collections. Limagrain contribue également financièrement à l'activité de certaines de ces banques, par le co-financement de collectes *in situ*.

Par ailleurs, Limagrain contribue à la biodiversité des variétés cultivées par la disponibilité de ses variétés commerciales comme base de recherche et de création variétale selon le principe de l'exemption du sélectionneur 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 conven-

tion de l'Union pour la Protection des Obtentions Végétales (UPOV). Dans le même objectif, lorsque le contexte compétitif, légal 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. Ce cas n'existe pratiquement qu'aux États-Unis.

Enfin, Limagrain a joué un rôle déterminant dans les initiatives menées par les fédérations professionnelles, Euroseeds ou International Seed Federation (ISF), pour dialoguer sur l'évolution du Traité International sur les Ressources Phytogénétiques pour l'Alimentation et l'Agriculture (TIRPAA) et du Système Multilatéral (MLS) qui le complète. Il soutient l'extension du Traité à l'ensemble des ressources phytogénétiques destinées à l'alimentation et l'agriculture.



NOURRIR LE DIALOGUE SOCIÉTAL

SUR LES ENJEUX DE LA SEMENCE



Relation avec les parties prenantes et participation au débat public



Dénigrement, boycott

Le dialogue avec les parties prenantes est une composante fondamentale de la démarche RSE du Groupe. 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. 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...) et prennent des formes très diversifiées.

Limagrain, par ses activités, est exposé à des attaques publiques de toute nature et de toute origine, en France plus particulièrement, fondées ou non, de bonne ou de mauvaise foi, pouvant porter atteinte à son image et à sa réputation. De tels événements pourraient avoir des effets négatifs sur les ventes, les résultats, l'image, l'attractivité et les perspectives de développement de Limagrain.

Limagrain plaide sans relâche dans les débats liés à l'usage respectif des Droits de Sélection végétale et des brevets pour un équilibre juste entre les deux systèmes de protection destinés aux innovations végétales. Limagrain défend un équilibre qui protège la propriété intellectuelle, sans interdire l'utilisation de l'innovation comme source d'autres créations.

Pour ce qui est des végétaux, créer de nouvelles variétés ne peut se faire sans avoir accès à des variétés de végétaux déjà existants. Il est alors primordial pour les sélectionneurs d'avoir accès aux ressources génétiques de toutes les variétés anciennes comme nouvelles. Limagrain a ainsi contribué de manière déterminante à deux décisions juridiques d'importance majeure : la reconnaissance de l'exemption du sélectionneur dans le droit européen des brevets et la non-brevetabilité des procédés essentiellement biologiques.

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.

Indicateur clé de performance
Dépenses des Affaires institutionnelles¹ :

entre
100 000 et
200 000 €



¹ Déclaration à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique

Nos réalisations

Impliquer les familles de salariés dans l'activité

Au premier rang des parties prenantes intéressées par l'activité de la Société, il y a les familles de salariés, qui partagent au quotidien la vie de la Société, mais uniquement sous forme de récit, sans savoir véritablement ce que recouvrent l'entreprise et ses activités.

L'organisation d'un événement à leur attention et la capacité de chacun à présenter à ses proches son entreprise et son environnement de travail sont sources de fierté et favorisent le sentiment d'appartenance, jusque dans les familles. Célébrer les 35 ans de Limagrain Türkiye (Turquie) ou les 10 ans de Limagrain Russia (Russie) a été l'opportunité d'échanges entre familles et salariés de ces sociétés. L'organisation de journées spécifiques dédiées aux familles de salariés relève de ce même objectif. Au cours de l'exercice, Vilmorin do Brasil (Brésil), AdvanSeed (Danemark) ou les sociétés HM.CLAUSE au Chili, aux États-Unis ou en Inde ont organisé de tels événements.



Journée des familles en novembre 2019 à Hyderabad (Inde) - HM.CLAUSE India

Partager avec ses pairs

Acteur majeur de la création variétale, Limagrain est très engagé au sein de la communauté scientifique et participe à une multitude de partenariats avec des laboratoires de recherche publics ou privés sur tous les continents. Il soutient de nombreux colloques internationaux liés aux espèces ou technologies qui le concernent et ses équipes de recherche y participent activement, comme par exemple la Plant & Animal Genome Conference, à laquelle une délégation Limagrain de 12 chercheurs participait. Enfin, Limagrain reçoit régulièrement sur ses sites de recherche, notamment dans son Centre de Recherche de Chappes (France), des visiteurs du monde scientifique.



Contribuer à la représentation de la profession

Dans toutes les activités, les interprofessions et syndicats professionnels ont un rôle déterminant comme interlocuteurs auprès des parties prenantes liées à leur profession, qu'il s'agisse des États et de leurs administrations, des régulateurs, des pouvoirs politiques, des médias ou des organisations non-gouvernementales (ONG). Ils sont amenés à synthétiser les opinions de leurs membres et à défendre leurs points de vue dans tous les débats qui concernent leurs métiers. Dans ce contexte, Limagrain est très impliqué dans les structures interprofessionnelles et les syndicats professionnels, aussi bien au niveau national – avec le GNIS (Groupement National Interprofessionnel des Semences et Plants) et l'UFS (Union Française des Semenciers), qu'europpéen – via l'Euroseeds – ou international – au travers de l'ISF (International Seed Federation). À ce titre, il participe activement aux débats portant sur l'agriculture et plus spécifiquement les semences comme la protection du vivant, l'accès aux ressources génétiques et l'utilisation des biotechnologies végétales dans le domaine de la recherche scientifique notamment.

Compte-tenu de la diversité des activités du Groupe et de sa présence dans de nombreux pays, la participation des salariés aux travaux des organisations professionnelles locales nécessite un suivi et une coordination. Afin d'améliorer sa capacité d'influence, la Direction des Affaires Réglementaires veille à l'information des intervenants à travers le monde et à la cohérence des différentes contributions. Elle identifie aujourd'hui plus de 250 salariés impliqués dans plus de 170 organisations sur tous les continents.

Des événements pour entretenir la relation client

Les clients représentent une population évidente parmi les parties prenantes. Dans le cadre de notre stratégie d'implantation au plus près des marchés, il existe un fort relationnel, souvent de long terme, lié à nos relations commerciales empruntées de professionnalisme et de respect mutuel. Pour montrer leurs produits, toutes les sociétés organisent des vitrines commerciales, qui permettent aux visiteurs de découvrir les variétés en conditions de culture. Rendez-vous incontournable des activités en semences de grandes cultures ou potagères, ces rencontres sont l'opportunité de parler des produits, des marchés et des axes de recherche avec ceux qui en seront le relais auprès des utilisateurs. Outre ces rencontres autour des produits, de nombreuses visites clients sont organisées pour découvrir nos installations qu'elles soient de recherche ou de production.

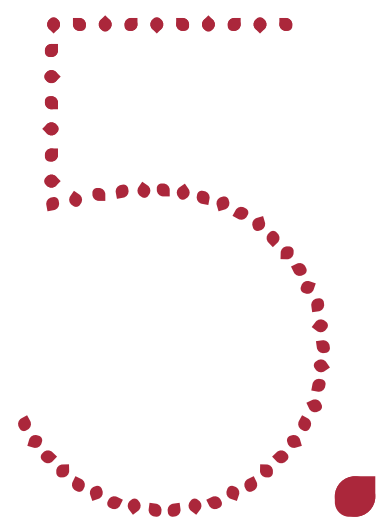
Hazera lance les « Experience Days », une nouvelle façon de présenter les produits aux acteurs de la filière légumière

Les « Open Days » d'Hazera étaient un événement incontournable de l'industrie potagère, ayant lieu chaque année aux Pays-Bas en septembre. S'appuyant sur une gigantesque plate-forme de présentation des variétés, ces journées étaient l'opportunité d'inviter les acteurs de la filière de tous les pays à venir découvrir les produits Hazera. Pour renouveler son mode de présentation et faire évoluer sa relation avec ses parties prenantes, Hazera a lancé en septembre 2019 les « Experience Days ». Un tout nouveau concept qui s'appuie sur la transformation de la station de sélection de Warmenhuizen (Pays-Bas) en un supermarché éphémère dont les rayons présentent plus de 130 variétés d'Hazera. Les

Pays-Bas



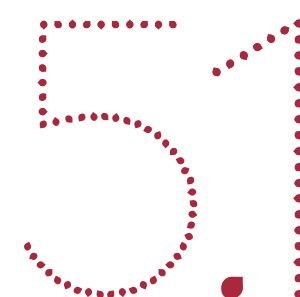
« Experience Days » créent un contexte stimulant pour tous les acteurs de la filière (producteurs, transformateurs, distributeurs de nombreuses régions du monde) à la recherche d'une meilleure compréhension des attentes et des besoins des marchés, mais aussi d'échanges d'informations et d'idées. De cette façon, Hazera entend développer avec ses parties prenantes des partenariats fructueux et des variétés performantes.



... partout, pour tous.

Pour se développer en France et à l'international, Limagrain exerce ses activités avec responsabilité, dans le respect de toutes les parties prenantes, au premier rang desquels les femmes et hommes de son organisation, et avec une vigilance marquée en matière de sécurité, d'éthique et d'environnement.

Il s'agit d'un choix de l'entreprise qui vise à rendre le Groupe plus agile, éthique et responsable pour un engagement pérenne dans toutes les géographies. Cet axe de progrès doit également permettre de limiter les prélèvements sur les ressources et de contribuer à la création et à la préservation de valeur à court, moyen et long terme. Ce choix d'entreprise doit enfin permettre le développement des activités du Groupe, tout en optimisant la gestion des risques environnementaux, sociaux et sociétaux, dans des contextes d'affaires variés et évolutifs.



CRÉER UN ENVIRONNEMENT

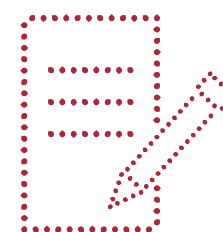
PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL



Dialogue social et management participatif

Favoriser le dialogue social

Limagrain veille donc à entretenir un dialogue social de qualité, à développer une culture favorisant le management participatif et à cultiver les talents de tous ceux qui ont envie de partager cette aventure, pour anticiper et assurer les besoins en ressources humaines, en adéquation avec les valeurs du Groupe et ses orientations stratégiques.



Indicateurs clés de performance

53

accords collectifs signés

61

accords collectifs négociés

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. Il entend ainsi prévenir le risque de conflit social, qui pourrait impacter la disponibilité et la qualité des produits et par là même mettre à mal ses engagements envers ses clients de la distribution et les consommateurs finaux.

Compte-tenu de ses origines françaises, de l'activité en France de 44,5 % de ses salariés et du contexte légal français très encadré, Limagrain a négocié de nombreux accords collectifs de portée française. Au cours de l'exercice 2019-2020, un nouvel accord portant sur l'intéressement Groupe a été signé

et une négociation portant sur la mise en place d'une couverture prévoyance harmonisée pour les salariés sur le périmètre français a été ouverte et sera poursuivie sur l'exercice 2020-2021.

Pour faire suite aux accords Groupe, des accords Entreprise sont également négociés, permettant de tenir compte des particularités et des besoins propres à chaque entreprise, avec des partenaires directement impliqués dans le suivi de la politique définie dans leur entité d'appartenance.

Par ailleurs, dans le contexte très particulier de la crise sanitaire, toutes les mesures et modalités d'organisation ont fait l'objet de discussions préalables avec les partenaires sociaux à tous les niveaux de l'organisation.

L'année 2019-2020 a été marquée par la crise sanitaire mondiale Covid-19. Limagrain a souhaité avoir une réponse sociale harmonisée face à cette pandémie. Aussi, une « Approche sociale Groupe » a été définie afin de soutenir par des mesures sociales avantageuses tous les salariés pendant la période de crise aiguë. Certaines ambitions ont été freinées, comme le nombre de stagiaires accueillis par exemple, ou le nombre d'heures de formation réalisées par Limagrain Academy. Néanmoins, des réalisations ont été possibles comme par exemple 80 mobilités internes sur l'année, un nouveau parcours d'intégration alternants/stagiaires en France ou le déploiement de Limagrain Academy à l'international, avec 34 % de participants hors France à ses formations.

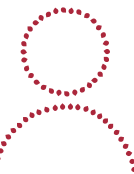
Nos réalisations

Le Comité d'Entreprise Européen

En complément des institutions représentatives du personnel de chaque société, Limagrain a choisi de mettre en place un Comité d'Entreprise Européen (CEE) qui permet d'échanger sur des sujets impactant les salariés de plusieurs pays de l'Union Européenne. Composé de 30 représentants des salariés de dix pays de l'Union Européenne, le CEE 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. Pour pouvoir s'approprier au mieux leur rôle au sein de cette instance, une formation financière a été proposée et délivrée aux membres du CEE qui étaient intéressés.

CEE Comité d'Entreprise Européen

avec



30

représentants
des salariés

de

10

pays européens

Assurer la sécurité et la sûreté des personnes

Répartis dans 57 pays et actifs dans des conditions et des environnements divers, les 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. Les risques liés à la sécurité et la santé des salariés font l'objet d'une attention quotidienne et d'une politique volontariste.



**Sûreté des biens
et des personnes**

La politique de sécurité au travail

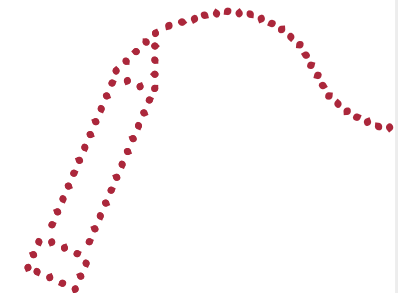
Limagrain est convaincu qu'il ne peut y avoir de performance durable sans sécurité. Outre la politique de prévention déployée depuis plusieurs années, Limagrain a impulsé, depuis l'exercice 2014-2015, une politique de sécurité au travail. Fondée sur une forte implication du management, son objectif est 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. Un Comité de Sécurité Groupe anime la conduite de cette politique, relayé par l'action d'un coordinateur 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.

En 2015, Limagrain se fixait l'objectif ambitieux de diviser par deux le TF2, taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt, en trois ans. Le TF2 glissant sur 12 mois s'établissait à 24,10 en août 2016. Il est réduit à 13,73 au 30 juin 2019. On peut donc considérer que l'objectif est pratiquement atteint. Un nouvel objectif a été fixé : atteindre un TF2 de 8 fin 2021, soit le diviser à nouveau presque par deux.

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



Indicateurs clés de performance

11,01 de TF2*

* Le TF2 représente le taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt, soit le nombre total des accidents reportés par million d'heures travaillées.

7,20 de taux
d'absentéisme



23,78 %

**des heures
de formation
sont dédiées
à la sécurité.**



Journée sécurité le 20 février 2020 à Ranebennur (Inde) - HM.CLAUSE India

Nos réalisations

L'engagement de Vilmorin-Mikado en matière de sécurité

La sécurité des salariés est un enjeu essentiel décliné dans toutes les Business Units de Limagrain avec l'objectif ambitieux de diviser par deux le TF2 en 3 ans. Totalelement investie dans la démarche, Vilmorin-Mikado a mis en place un réseau de Relais Sécurité dans l'ensemble de ses comités en charge des sites majeurs ou des zones géographiques de la Business Unit. De plus, 817 Visites Managériales de Sécurité (VMS) ont été réalisées au cours de l'exercice.

La politique de sûreté au travail

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 en effet régulièrement amenée à évoluer dans des pays présentant différentes sortes de risques (actions terroristes, conflits armés, émeutes, criminalité ou encore catastrophes naturelles).

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.

Les organisations contestant tout ou partie des activités du Groupe continuent de représenter un risque élevé en matière d'image, mais également de perte financière potentielle (en cas de destruction de parcelle d'essais notamment).

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 en rapport avec la nature de ces risques.

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

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.).

Enfin, comme producteur de produits alimentaires, une vigilance particulière est mise en œuvre pour empêcher le frelatage intentionnel des produits, visant à les rendre impropres à la consommation.

Nos réalisations

Le site Jacquet Brossard de Saint-Beauzire certifié « Risque Hautement Protégé » par l'assureur FM Global

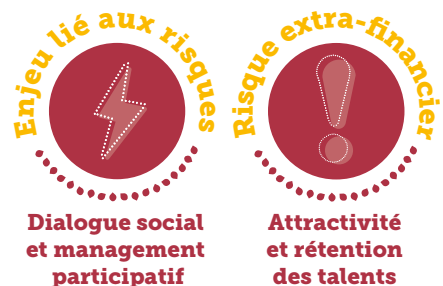


Le Plan d'engagement pour la prévention et la protection des sites Limagrain vise à éviter les risques de dommages sur les installations et à minimiser les conséquences en cas de survenance. Menée en lien avec FM Global, expert en sécurité des biens et assureur de Limagrain, la démarche vise à améliorer les mesures de prévention et de protection des sites. L'engagement en la matière des équipes du site Jacquet Brossard de Saint-Beauzire a conduit à décerner à ce site la première certification « Risque Hautement Protégé ».

Les sites agroalimentaires travaillent la « food defense »

Le concept de « food defense » vise à protéger la production de produits alimentaires de tout acte malveillant qui viserait à les rendre impropres à la consommation. L'usine Jacquet Brossard de Saint-Beauzire a mis en place un plan d'action dès 2015 sur la base des mesures de prévention imposées par l'International Food Standard (IFS) et la Direction Générale de l'Alimentation (DGAL). Audit annuel, exercices réguliers sur site et point quotidien avec le personnel sur les anomalies ou fragilités détectées font partie du programme.





Attirer et développer tous les talents

Pour assurer son fonctionnement et son développement dans la durée, Limagrain recherche sans cesse de nouveaux collaborateurs qui apporteront compétences et expériences pour enrichir le Groupe. L'attractivité est un enjeu clé, car, dans un contexte de compétition entre les employeurs, elle doit inciter les candidats à choi-

sir Limagrain pour leur prochain poste. De la même manière, il convient de tout mettre en œuvre pour fidéliser les salariés et éviter un départ qui désorganise la structure, entraîne une perte de compétences et a des impacts financiers, à commencer par la recherche d'un nouveau candidat. L'attractivité et la fidélisation de

l'entreprise sont dépendantes de nombreux facteurs qui doivent donner envie au candidat de rejoindre l'entreprise ou au salarié d'y rester : l'image de l'entreprise, l'expérience humaine et digitale, l'intérêt des missions, le package de rémunération, la qualité de vie au travail...

Indicateurs clés de performance

90
mobilités
internes



8,8 %
de turnover

La marque employeur revisitée

Un travail de dynamisation du marketing de Limagrain en tant qu'employeur a été réalisé au cours de l'exercice 2018-2019, avec pour objectif d'augmenter la notoriété globale du Groupe et ainsi attirer et retenir les talents. Le sujet de l'attractivité constitue depuis un chapitre à part entière de la stratégie RH.

Afin de mieux répondre aux besoins du marché du recrutement, un nouveau discours de marque employeur a été lancé à l'automne 2019. Pour booster la notoriété de la marque employeur et créer l'envie,

il a été décidé de mettre en avant les forces, les potentiels, la culture et les valeurs humaines du Groupe. Le discours de la marque employeur Groupe s'articule et se fédère autour de quatre piliers : les origines, l'amour de la Terre, de toutes les terres ; la culture basée sur le sens de l'effort et de l'humilité ; la vision autour de l'intelligence collective et la mission : agir à la source pour créer une alimentation durable. Ces piliers interdépendants se répondent et s'enrichissent les uns des autres. La marque employeur dans sa nouvelle version est diffusée progressivement sur l'ensemble

des outils RH et via différentes actions, depuis l'automne 2019 : nouvel espace carrière du site web, réseaux sociaux, sites de recherche d'emploi, forums écoles, etc.

La marque employeur est plurielle. Elle s'adresse aux candidats potentiels, aux étudiants, aux partenaires sociaux, aux acteurs des bassins d'emploi, aux équipes des écoles et universités ainsi qu'aux salariés du Groupe. Elle raconte l'expérience des collaborateurs, des candidats, l'ambiance de travail, les pratiques Ressources Humaines et de management, etc.

Selon cette approche, en 2019-2020, de nouvelles actions ont été menées : intégration d'une plate-forme conversationnelle entre candidats et salariés/ambassadeurs, sur le site carrière du Groupe ; redéfinition de l'architecture et des contenus de l'ensemble du menu « Carrières » du site web du Groupe, campagne presse sous l'angle marque employeur, redéfinition de la stratégie Relations Écoles via un travail mené avec les DRH des Business Units et le Comité de Direction Groupe, dynamisation du réseau de Campus Ambassadeurs, réalisation de vidéos et fiches métiers, etc.

Depuis septembre 2016, le Groupe communique sur sa marque employeur sur les réseaux sociaux



LinkedIn et Facebook. Chaque semaine, plusieurs articles sont publiés portant sur les présentations des Business Units, la vie dans l'entreprise, des portraits de salariés présentant leur activité, l'innovation agricole, les postes ouverts, etc.

L'audience sur ces réseaux sociaux a fortement augmenté en particulier sur LinkedIn avec 14 422 abonnés de plus sur l'exercice. La mesure du taux d'engagement moyen a en outre donné encore cette année de bons résultats : 2,67 % pour LinkedIn.



31 617
candidatures
reçues hors candidatures
spontanées



47,1
candidats
par offre publiée

Nos réalisations

La nouvelle physionomie de la marque employeur Limagrain

Elle a pour but de mieux exprimer la richesse et les succès des Business Units, raconter l'histoire et révéler l'âme du Groupe, valoriser les métiers, les parcours et leur diversité. Elle prend la forme de nouveaux visuels photographiques avec le lancement d'une collection de sept portraits de salariés tournés vers l'avenir. Cela permet d'impliquer les collaborateurs, en s'appuyant également sur des témoignages vidéo de salariés/ambassadeurs, des textes d'accompagnement à tonalité Ressources Humaines et des descriptifs des différents métiers, missions et actions menées au sein du Groupe.



Les initiatives et outils de recrutement

Campus Management : initiative visant à promouvoir Limagrain dans les écoles et les universités

Pour soutenir son développement, Limagrain a besoin de jeunes talents. Pour renforcer son action auprès des écoles et universités, le Groupe s'appuie sur son programme de Campus Management. 30 salariés volontaires et de formations diverses aident les équipes RH à faire connaître le Groupe dans leurs anciennes écoles via leur expertise métier et leur témoignage en termes de parcours de carrière. Au travers de ce réseau de Campus ambassadeurs et des partenariats privilégiés avec des établissements d'enseignement supérieur ciblés, Limagrain accroît sa visibilité. Les Campus ambassadeurs sont un contact privilégié dans les écoles et universités pour témoigner des opportunités de carrières et faire connaître la grande diversité des métiers de Limagrain. Maillons

indispensables du recrutement, ils interviennent en amont du processus, en appui de l'équipe recrutement et contribuent ainsi à la détection de talents dont le Groupe a besoin.

Amélioration de l'expérience candidat et collaborateur

Il est primordial que toute interaction avec Limagrain soit vécue comme une expérience positive, que cela soit de la part de candidats actifs ou passifs, anciens ou actuels collaborateurs. L'expérience qui résulte de ces interactions est devenue primordiale pour engager, développer et conserver une relation de confiance, durable, constructive et positive entre les individus et l'entreprise. Une bonne expérience candidat/collaborateur facilite le recrutement des individus, leur rétention, leur engagement et développe une image positive de la marque employeur.



30

salariés impliqués dans la démarche « Campus Management » de relation avec les écoles



22 actions

pour un budget de 29 200 €

Nos réalisations

B-Smart : Système d'Information des Ressources Humaines Carrière et Recrutement

Lancé en 2010, « B-SMART » a permis au Groupe de se doter d'un outil pour proposer un portail RH collaborateur/manager, dématérialiser la gestion du processus d'entretien annuel, du recrutement et de la mobilité interne. Son déploiement s'est poursuivi sur l'exercice 2019-2020 avec un focus sur l'amélioration de l'expérience utilisateurs et candidats grâce à deux évolutions :

- Amélioration et simplification du parcours du candidat, notamment en provenance de l'externe : plus ergonomique, B-Smart permet d'accéder plus rapidement aux informations carrières, de mieux comprendre le Groupe et de trouver l'annonce pertinente plus rapidement.
- Dépôt de CV : B-Smart permet, grâce à l'intelligence artificielle, de faire une analyse sémantique des mots clés du CV du candidat pour lui proposer instantanément les offres qui lui correspondent le mieux. Pour les équipes RH, le système alimente le vivier de talents et permet de recevoir des candidatures plus qualifiées.

Le processus de candidature spontanée a fait l'objet d'un audit interne. Les résultats et recommandations vont permettre de mettre en place un nouveau process au cours de l'exercice 2020-2021 afin d'obtenir un meilleur traitement de l'information par les équipes RH du Groupe.

Le package salarial et social

Limagrain s'attache à développer un package salarial et social juste et motivant pour l'ensemble des salariés afin de conjuguer attractivité et compétitivité. Composé d'un système de rémunération et d'avantages sociaux, il est à la fois appréhendé de manière globale pour une équité de traitement et adapté au contexte de l'emploi local afin de se situer au plus près des attentes des salariés.

En 2019-2020, le montant total des rémunérations brutes versées par Limagrain s'est élevé à 414,4 millions d'euros, soit une augmentation de 4,8 % par rapport à l'exercice précédent. Ces rémunérations sont complétées d'avantages sociaux, incluant un intéressement et une participation aux résultats, ainsi qu'un dispositif attractif en matière d'épargne salariale en France. Des enquêtes de rémunération externes permettent de comparer les rémunérations du marché, dans un souci d'équité et d'attractivité.

L'intéressement et la participation aux résultats

Dispositif d'origine française, l'intéressement est étendu aux entreprises étrangères et à tous les niveaux de compétences. L'accord d'intéressement Groupe concerne ainsi l'ensemble des filiales, dont celles ayant rejoint récemment le périmètre et détenues à plus de 50 % de leur capital. Il est composé d'une part « Entreprise » calculée sur les performances de la filiale et d'une part « Groupe ». En 2016-2017, un nouveau système d'intéressement Groupe a été mis en place avec pour objectif une meilleure

redistribution des résultats au profit de l'ensemble des salariés. Il se caractérise par une augmentation significative de la part venant du Groupe et une plus grande cohérence dans les montants distribués entre chaque société.

Le nouvel accord signé en 2019-2020 conserve la méthode de calcul des montants globaux à distribuer, mais assure une meilleure répartition des sommes versées entre les salariés afin de mieux reconnaître l'ensemble des contributions individuelles comme facteur de succès du Groupe.

L'épargne salariale

Un Plan d'Épargne Groupe (PEG), dont les frais de fonctionnement sont pris en charge par Limagrain, est proposé aux salariés français. Il est constitué de trois fonds - dont deux qui leur sont exclusivement réservés - qui sont orientés selon des profils de placement allant de la sécurisation à la recherche de la performance, avec l'objectif commun de proposer une rémunération supérieure à celle du marché. Parmi ces fonds figure un fonds solidaire, socialement responsable, qui est labellisé par des organismes de référence en la matière (Finansol et CIES).

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

En 2019-2020, des réunions d'informations ont été organisées dans la plupart des sites en France, afin de valoriser le dispositif auprès des salariés et de répondre à leurs questions.

L'internationalisation du programme Groupe Santé / Prévoyance

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

L'objectif est de bénéficier d'une couverture homogène par pays, pour chaque salarié, quelle que soit la Business Unit d'appartenance, par laquelle chaque salarié de Limagrain bénéficie au minimum :

- d'un programme Santé au niveau des pratiques du marché,
- d'une Prévoyance proposant au moins 1 an de rémunération en cas de décès.



12,4

millions d'€ versés aux salariés en intéressement et participation

La qualité de vie au travail

La performance et la motivation d'un salarié passent notamment par une organisation et une qualité de vie au travail satisfaisantes. La gestion de cette qualité de vie au travail s'appuie sur plusieurs piliers : un environnement de travail sécurisé pour opérer et propice à la réalisation de ses activités professionnelles, une organisation permettant la conciliation vie professionnelle et vie privée, et enfin la pratique d'un dialogue social constructif que ce soit entre employé et employeur ou représentants du personnel et employeur.

Limagrain attache beaucoup d'importance à un aménagement des locaux de qualité, dans lesquels sont préservés des espaces de convivialité favorisant la collaboration. L'année 2019-2020 a été marquée par le lancement de la réhabilitation d'un bâtiment sur le Centre de Recherche de Chappes (France). L'objectif est de regrouper des équipes informatiques aujourd'hui dispersées sur trois sites distincts en Auvergne.

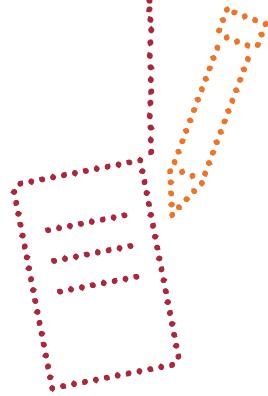
En 2012, puis en 2017, le Groupe a signé, en France, un accord sur l'Égalité Professionnelle comprenant un volet spécifique sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Afin d'accompagner au mieux le salarié dans la prise de congés familiaux, des entretiens de départ et des entretiens de reprise d'activité ont été mis en place. Il a également été prévu différentes mesures pour aménager le temps de travail, avec des efforts particuliers notamment sur les horaires de travail ou la prise en compte des salariés ayant une situation familiale difficile. Le dernier accord a permis l'ajout de nouveaux droits tels que le maintien du salaire à 100 % pour les salariés en congés paternité et le « Don de jours de

repos » qui offre la possibilité à chaque salarié en France de soutenir un autre salarié - qui aurait besoin de temps pour s'occuper d'un proche par exemple - en lui donnant des jours d'absence.

L'aménagement du temps de travail et, dans certaines Business Units, l'offre de services (crèche, restaurant d'entreprise, activités sportives) facilitent la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, permettent de répondre aux attentes croissantes des salariés en termes de bien-être physique, d'équilibre des temps et de gestion de leurs responsabilités familiales. Au 30 juin 2020, en France, 5,9 % des salariés travaillent à temps partiel.

En France, le télétravail continue à se développer. Au cours de l'exercice 2019-2020, 17 accords traitant de l'organisation du temps de travail ont été signés au sein de plusieurs entreprises de Limagrain. Ils permettent aux salariés d'exercer leur activité - lorsque leur fonction le permet - en dehors des locaux professionnels grâce aux technologies de l'information et de la communication. Le télétravail vise à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et fait désormais partie intégrante du dispositif mis en place dans le cadre de l'accord Groupe sur l'Égalité Professionnelle.

Durant la crise sanitaire du premier semestre 2020, environ 45 % des salariés du Groupe dans le monde ont adopté le télétravail. Cet épisode a permis de tester en temps réel les métiers compatibles avec ce mode d'organisation, ainsi que les limites du télétravail sur une longue période. Les DRH ont démarré une réflexion sur le sujet qui aboutira en 2020-2021.



5,9 %
des salariés
travaillent à
temps partiel
en France

45 %
des salariés
du groupe
télétravaillent

durant la crise sanitaire
du 1^{er} semestre 2020



100 %
du salaire
maintenu

pour les salariés en
congés paternité
en France



Limagrain Thailand team - Limagrain (THAILAND) CO LTD

Dans un environnement toujours plus international, il est essentiel pour Limagrain d'adresser la problématique du « mieux travailler ensemble » pour réaliser ses objectifs. Mieux travailler ensemble signifie mieux se connaître, se comprendre et se réunir. Pour y parvenir, des actions régulières ou ponctuelles permettent de fluidifier les relations de travail au quotidien :

- Des coachings d'équipe pour faciliter les interactions au sein d'une même équipe et favoriser le travail collaboratif sont réalisés dans de nombreuses Business Units ainsi qu'au siège de Limagrain.
- Des actions de communication interne sont mises en place, à travers notamment des newsletters internes, qui permettent aux salariés de mieux connaître les différentes activités de leurs collègues, que ce soit dans la Société même et/ou dans les autres sociétés du Groupe.

● L'organisation de réunions virtuelles est facilitée et fluidifiée par le déploiement toujours plus poussé de la vidéo-conférence avec l'outil Skype.

● Des événements annuels rassemblent des salariés de différents pays (réunions métiers ou réunions d'encadrement).

● Des nouvelles bases de connaissances ont été mises en place, qui permettent l'accès à la connaissance utile à un plus grand nombre et facilitent ainsi le travail au quotidien et la compréhension plus large de son environnement de travail.

● Yammer, le réseau social d'entreprise, a été lancé mondialement en 2018, afin de faciliter le travail collaboratif et favoriser les échanges entre les équipes partout dans le monde.

● Le déploiement de la solution informatique Teams en 2019 a également été un réel progrès dans la collaboration et les échanges entre les salariés, particulièrement apprécié avec l'augmentation record du télétravail lié à la crise sanitaire Covid-19.

Des enquêtes sur la qualité de vie au travail sont mises en place de manière régulière au sein de Limagrain ; elles permettent d'identifier les axes de progrès possibles et ainsi de construire des plans d'actions appropriés pour un mieux-être des salariés. La qualité des relations sociales a aussi été vérifiée dans la gestion de la crise sanitaire, où le dialogue entre direction et instances représentatives du personnel a été riche, constructif et essentiel pour la résolution des problèmes au quotidien.

Gestion des compétences

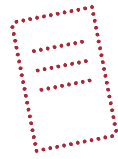
Développer le capital humain est clé pour la motivation des salariés qui composent l'entreprise, indispensable pour assurer la continuité des activités dans le temps et crucial pour l'enrichissement des compétences plus largement dans la société. C'est ce capital humain que Limagrain entend développer pour permettre à chacun de ses collaborateurs de contribuer au développement du Groupe et de s'épanouir dans son travail, au travers d'une politique d'entretiens tout au long de sa carrière et de formations internes.

Le suivi du parcours professionnel et de l'évolution des souhaits de chaque salarié est soutenu par une politique d'entretiens tout au long de la carrière comportant les entretiens annuels d'évaluation, les entretiens biannuels professionnels, l'entretien de bilan de carrière,

l'entretien de dernière partie de carrière (à partir de 57 ans) et les entretiens de départ et de reprise d'activités après une longue absence.

Limagrain s'engage activement dans la formation interne afin de préserver un savoir-faire précieux notamment lié au patrimoine technique et scientifique développé par des générations d'agronomes et d'experts. C'est pourquoi Limagrain Academy, au-delà des programmes destinés à diffuser la culture du Groupe, a mis en place une « breeding academy » afin de pérenniser les savoir-faire sur la sélection des plantes. Par ailleurs, Limagrain investit dans la formation externe afin que ses salariés bénéficient des connaissances les plus à jour pour leur développement. Ainsi, 86,1 % des salariés ont bénéficié au cours de l'exercice d'au moins une formation.

Par ailleurs, Limagrain entend accompagner de manière encore plus poussée les cadres de direction et les dirigeants dans la réussite de leur prise de poste. Un parcours de développement spécifique a été défini afin de permettre aux cadres de direction et dirigeants de bénéficier de conditions optimales pour la prise en main de nouvelles responsabilités.



3,9

millions d'€
de budget
de formation

138 583 h

de formation

318

stagiaires

84,7 %

des salariés bénéficient
d'un entretien
annuel d'évaluation

Indicateurs clés de performance

86,1 %

d'accessibilité
à la formation



17,8 h

de formation
par salarié formé



Formation Limagrain Academy

Nos réalisations

Une politique d'entretiens tout au long de la carrière

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

L'entretien biannuel professionnel : il est initié par la fonction Ressources Humaines tous les 2 ans. Mené par le manager, il permet d'analyser les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien de bilan de carrière : il est réalisé tous les 6 ans avant 45 ans, puis tous les 5 ans à partir de 45 ans pour les salariés en France. Initié et mené par la fonction Ressources Humaines et préparé en amont avec le manager, il a pour objectif de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien de dernière partie de carrière (à partir de 57 ans) : prévu par l'Accord Groupe Génération sur le périmètre français, cet entretien est initié et mené par la fonction Ressources Humaines. Il 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 successions.

Les entretiens de départ et de reprise d'activités : après une longue absence (congé maternité et d'adoption, congé d'éducation parentale, etc.), ils sont initiés par la fonction Ressources Humaines et permettent de gérer au mieux les transitions avant et après l'absence, de préparer les réintégrations et de garder le contact.



Limagrain Academy : dispositif Corporate pour le développement des compétences

La stratégie de Limagrain Academy a été formalisée au cours de l'exercice 2018-2019 et elle se positionne dorénavant sur quatre piliers qui ciblent chacun différentes populations :

- un pilier culturel dont les objectifs sont de diffuser la culture Groupe, développer le sentiment d'appartenance, illustrer les valeurs, créer du lien entre les populations (voir 3.2.) ;
- un pilier managérial permettant de déployer une culture managériale commune, définir un langage commun et garantir un niveau de compréhension de l'environnement international ;
- un pilier cadres de direction et dirigeants intégrant les parcours de développement adaptés à leur statut, plus particulièrement axés sur l'accompagnement des transformations du Groupe et l'anticipation des organisations de travail ;
- un pilier métiers dont la vocation est de développer les réflexes de partage d'information et de co-développement sur des thématiques spécifiques à Limagrain, et de créer une base d'expertise commune sur des métiers clés de l'organisation.

S'engager pour la diversité et l'égalité professionnelle

Fort d'un effectif de plus de 9 000 collaborateurs de 80 nationalités différentes, Limagrain perçoit toute la richesse qu'offre le brassage de leurs cultures, de leurs histoires, de leurs modes de travail. Sensible à la diversité, Limagrain considère qu'il est essentiel d'agir en matière d'égalité entre femmes

et hommes, entre jeunes et plus âgés et de favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap. La diversité des populations au sein de Limagrain fait partie intégrante de son ambition RH afin de bénéficier de toutes les richesses pour construire une entreprise pérenne.

Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle constitue une orientation prioritaire de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. Un accord, signé au cours de l'année 2012-2013, a été renouvelé en 2017, pour les sociétés françaises avec des objectifs et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel. Recrutement, promotion professionnelle, rémunération, articulation

entre vie professionnelle et vie personnelle sont les quatre domaines d'actions retenus. Enfin, une chargée de mission a été nommée fin de l'exercice 2018-2019 pour travailler sur l'équité homme-femme et en premier lieu sur l'accès des femmes à des postes d'encadrement. Un plan d'actions a été décidé en 2019-2020 et sera lancé en 2020-2021.



38 %
de femmes
dans les effectifs permanents

24 %
de femmes Dirigeantes
et
25 %
de Cadres de Direction



Nos réalisations

HM.CLAUSE œuvre pour promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité hommes-femmes

Pour favoriser la diversité et l'inclusion (D&I), HM.CLAUSE agit au travers de trois initiatives retenues après la réalisation d'un état des lieux :

- renforcer l'engagement des collaborateurs sur ce sujet ;
- améliorer la diversité (genre, nationalité et formation) dans son management ;
- promouvoir des carrières sans biais.



Pour atteindre ces objectifs, des groupes de travail sont d'ores et déjà en action dans les trois régions de la Business Unit. Les actions principales retenues sont :

- l'amélioration de notre communication autour du sujet D&I ;
- la préparation d'un vivier de candidats diversifié pour les futurs managers ;
- la sensibilisation de nos managers/directions aux biais inconscients.

Elles seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2020-2021 et pourront ensuite être déclinées au niveau régional, et parfois local, en fonction des besoins spécifiques.

En matière d'égalité hommes-femmes, HM.CLAUSE France a adopté plusieurs mesures positives à l'occasion de la dernière négociation annuelle obligatoire (NAO), notamment :

- la signature du « parental act » donnant droit à un mois de congé au second parent lors d'une naissance/adoption ;
- la neutralisation du congé maternité dans le calcul de l'intéressement.

En parallèle, un comité a étudié les différences de salaires entre les hommes et les femmes sur une même classe d'emploi à responsabilité égale et a réalisé les ajustements nécessaires. 38 femmes ont été concernées par cette remise à niveau.

Plus globalement, à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme (8 mars), HM.CLAUSE a lancé un questionnaire en ligne à propos des femmes dans le monde du travail et chez HM.CLAUSE spécifiquement. Il permettait aussi de soutenir cinq associations travaillant en Inde, Guatemala, France, Kenya et Thaïlande ayant pour but de soutenir la cause des femmes dans des environnements ruraux et/ou agricoles. 1 005 salariés ont participé et 3 000 € ont été collectés.



Célébration de la Journée mondiale de la femme le 8 mars 2020 chez HM.CLAUSE Pérou

Les mesures prises en faveur de l'équilibre intergénérationnel

Afin de favoriser le partage des valeurs, la communication inter-organisationnelle et inter-générationnelle ainsi que la créativité, un programme de mentoring a été déployé depuis 2016-2017 et revisité en 2019-2020, permettant aux salariés du Groupe d'être accompagnés pendant 6 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 en seconde partie de carrière, voire « seniors ». Cette initiative existe au niveau du Corporate mais également dans les Business Units.

La campagne de mentoring pilotée par le Groupe sur l'exercice 2019-2020 a permis de lancer dix paires mentors/mentorés en transverse sur cinq Business Units. La démarche a été également déployée dans la Business

Unit HM.CLAUSE en se basant sur le retour d'expérience de l'initiative Groupe.

39,8 % 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 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, et ceci plus particulièrement pour les salariés proches du départ à la retraite. Le taux de maintien dans l'emploi des « seniors » (individus de 57 ans et plus) s'établit à 96,2 %, bien au-delà de l'objectif de 90 %.

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

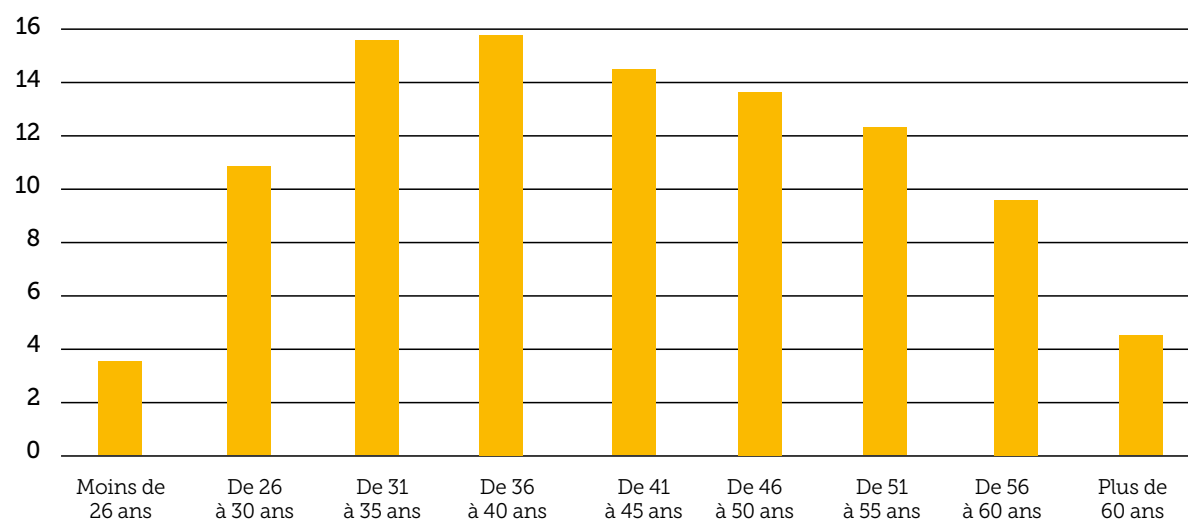


96,2 %

taux de maintien
dans l'emploi
des seniors

51
missions
de mentoring

Pyramide des âges des salariés permanents en %



Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Différentes actions sont déployées pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, afin de faire progresser leur intégration dans les filiales françaises de Limagrain. 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, ainsi qu'avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) pour la diffusion

des offres d'emploi sur une plateforme dédiée. Des personnes en situation de handicap sont ainsi régulièrement détachées pour assister les services supports de Limagrain dans plusieurs missions opérationnelles et administratives.

Suite à la négociation annuelle de 2015, une politique sur le handicap a été déployée au sein de Limagrain dont les premiers éléments ont abouti à la mise en place du partenariat avec l'association Handischool. Ce partenariat a permis de mener des actions de sensibilisation aux handicaps sur

plusieurs sites de Limagrain en France.

En février 2017, un accord Groupe sur les Égalités Professionnelles et la Solidarité a été signé pour les sociétés françaises.

Il prévoit des actions en faveur :

- de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ;
- du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- de la communication et de la sensibilisation au handicap.



Journée de sensibilisation au handicap au siège social de Limagrain à Saint-Beauzire (France)

3,5 %
des salariés
français
sont en situation
de handicap

Nos réalisations

Profiter des Duo Day pour une découverte réciproque autour du handicap

Les implantations de Limagne des BU Limagrain Coop, Limagrain Ingrédients, Jacquet Brossard et Limagrain Corporate avaient prévu de renouveler leur participation aux Duo Day en intégrant dans certains services des personnes handicapées pour découvrir une activité. Réciproquement, les salariés auraient pu découvrir que le handicap, selon sa nature, pouvait n'entraver en rien la capacité à mener une tâche. Malheureusement, cette opération a dû être reportée en raison de la crise sanitaire.

52

AGIR SELON NOS PRINCIPES ÉTHIQUES ET CODE DE CONDUITE



Risque extra-financier
Défaillance
dans la conformité
Corruption



Enjeu lié aux risques
Respect des
Droits de l'Homme

Diffuser et respecter notre éthique des affaires

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 éthiques et aux lois anti-corruption.

Les cas d'éthique se reproduisent rarement à l'identique et varient très largement en fonction des cultures, des pays, des métiers ou des parties prenantes concerné(e)s.

Pour répondre à cette problématique, le Groupe a mis en place une démarche 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. Il s'agit d'arbitrer entre le respect des règles à observer avec intransigeance et la prise en compte des exigences souvent contradictoires de l'ensemble des parties prenantes, d'initier une capacité critique, constructive et positive, individuelle et collective, car il est impensable d'isoler ce type de décision du lien social qui lie le Groupe à ses communautés.

C'est dans cette optique que les Principes éthiques et Code de conduite ont été conçus, dans le but de structurer les principes et les engagements fondamentaux que le Groupe souhaite faire respecter dans l'ensemble de ses entités par tous ses salariés, quels que soient leurs métiers et leurs pays. Une condition *sine qua non* pour assurer sa réputation et sa légitimité.

Le Groupe s'attache à faire respecter les lois et réglementations applicables relatives à la lutte contre la corruption et à la lutte contre le blanchiment d'argent (notamment la convention de l'OCDE de 1997), ainsi qu'à prendre en compte, dans la conduite de ses relations commerciales et financières, les recommandations significatives des organismes nationaux ou internationaux comme l'OFAC en matière de sanctions économiques. La mise en conformité de Limagrain au regard de la loi française Sapin II est un projet majeur poursuivi durant l'exercice.

BE&AB : le projet éthique

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. Le projet BE&AB est co-animé par la Direction Gouvernance Risques Conformité (GRC) et la Direction RSE, avec pour sponsor la Directrice Ressources Humaines et RSE du Groupe. Le Comité de Pilotage du projet s'est réuni à neuf reprises pour suivre l'évolution des chantiers et choisir certaines options en matière d'outils et de déploiement selon les piliers de la loi Sapin II.

Au cours de l'exercice 2018-2019, la cartographie des risques a été réalisée avec le soutien méthodologique et opérationnel d'un cabinet extérieur. L'actualisation du Code de conduite a été menée pour tenir compte des évolutions réglementaires requises. Sa nouvelle version, appelée « Principes éthiques et Code de conduite », a été présentée aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) partout où elles existent et, à la suite de leur approbation, diffusée à tout le Groupe par Intranet. Les

IRP ont aussi été consultées avant la mise en place du dispositif d'alerte. Le processus d'évaluation des tiers a été l'objet de nombreux travaux préparatoires. Limagrain dispose déjà de mesures de contrôles comptables élaborées. Elles ont été revisitées en matière d'anti-corruption à la lueur des évolutions retenues dans les autres chantiers liés à la loi Sapin II. Afin que les conséquences relatives à des cas de corruption interne soient appréhendées de manière homogène à travers l'ensemble des sociétés de Limagrain, la Direction des Ressources Humaines avait analysé les dispositifs de sanction disciplinaire, visant à l'harmonisation des sanctions à travers tout le Groupe. Enfin, rappelons que dans le cadre de leur programme de formation, tous les Administrateurs de Limagrain ont participé en mars 2019 à une session de sensibilisation à la lutte contre la corruption animée par Transparency International France.

L'exercice 2019-2020 peut se caractériser par le déploiement à travers les Business Units de modules développés auparavant. Les Principes éthiques et Code de conduite accompagnés de fiches pratiques thématiques, d'un descriptif du dispositif d'alerte et d'une vidéo d'engagement du Comité de Direction ont été mis en ligne sur l'Intranet dès juillet 2019. Les procédures de diligences et les contrôles comptables additionnels en la matière sont venus renforcer le dispositif.

En parallèle, le plan de déploiement dans les Business Units a été formalisé, définissant notamment les rôles et missions de chacun, ainsi qu'un calendrier prévisionnel. Le plan a fait l'objet de présentations aux équipes des Business Units au cours du 2^e semestre

Indicateurs clés de performance

360*

salariés formés par le
nouvel e-learning du
Code de conduite
depuis son lancement

0* alerte

valide reçue
à travers
le dispositif d'alerte

(*) Si le nouvel e-learning et le dispositif d'alerte étaient disponibles au cours de l'exercice, leur déploiement dans de nombreuses Business Units a dû être repoussé sur l'exercice 2020-2021 en raison de la crise sanitaire.

2019 et un reporting trimestriel sur l'avancement du déploiement est en place depuis le 1^{er} trimestre 2020.

La crise sanitaire Covid-19 a un impact limité sur les risques liés à l'éthique. Toutefois, il se matérialise par le ralentissement du déploiement du projet BE&AB. En effet, la crise est intervenue alors même que les Business Units commençaient le déploiement de certaines composantes du projet BE&AB. Les priorités ont alors été redéfinies et le déploiement du projet repoussé à l'exercice 2020-2021.



Nos réalisations

L'actualisation des Principes éthiques et Code de conduite

Les Principes éthiques et Code de conduite précisent les différentes règles et réglementations en vigueur auxquelles les collaborateurs de Limagrain doivent se conformer, tout en les invitant à adopter une démarche individuelle de questionnement. Ils comportent :

7 engagements éthiques

vis-à-vis des parties prenantes internes et externes :

- respecter les actionnaires ;
- respecter les salariés ;
- préserver l'environnement ;
- adopter un comportement loyal vis-à-vis des concurrents ;
- s'attacher à satisfaire ses clients utilisateurs et les consommateurs ;
- établir des relations équilibrées et loyales avec les fournisseurs et les partenaires ;
- adopter une conduite responsable à l'égard des pays et des territoires d'implantation.

5 règles de conduite

destinées à guider les salariés en leur fournissant des références éthiques utiles dans l'exercice de leur métier et la maîtrise des risques liés :

- préserver l'image et la réputation de la Société ;
- respecter et protéger les actifs de l'entreprise ;
- agir avec intégrité et éviter tout conflit d'intérêts ;
- prévenir la diffusion d'informations financières non publiques et le délit d'initié ;
- veiller à la protection des droits de propriété intellectuelle.

Traduit en 16 langues¹, le document est disponible tant pour les salariés sur l'intranet Groupe que pour les parties prenantes externes sur le site Internet.

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

Amérique du Sud



L'engagement du Comité de Direction de Limagrain South America

L'éthique, comme la sécurité, est un enjeu majeur pour Limagrain South America. Afin de donner toute la reconnaissance nécessaire à la démarche engagée, le Comité de Direction de la Business Unit a formalisé son engagement en faveur de l'éthique des affaires par le biais d'une Management Letter diffusée à tous les salariés de la Business Unit en Argentine, au Brésil, au Chili et au Pérou.

Respect des Droits de l'Homme

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

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- les conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail, notamment les conventions 29, 105, 138 et 182 (lutte contre le travail des enfants et le travail forcé), 155 (santé et sécurité des travailleurs), 111 (lutte contre les discriminations), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ;
- la transposition en droit français de la directive européenne du 22/10/2014, relative à la publication d'informations non-financières.

De plus, Limagrain est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis décembre 2013. Il s'engage à promouvoir et à respecter



les principes relatifs aux Droits Humains au sein des équipes dans l'ensemble du Groupe et dans sa sphère d'influence, et à veiller à ne pas se rendre complice de leur violation.

À cet égard, les Principes éthiques et Code de conduite constituent un document opposable pour toutes les entités du Groupe dans le monde. Il fait fréquemment l'objet de renvoi dans les contrats de production, afin d'en assurer le respect. En outre, certaines sociétés ont mis en place des actions spécifiques. En Israël, la Business Unit Hazera audite périodiquement ses fournisseurs, en incluant le respect des Droits Humains parmi ses

critères. La Business Unit Vilmorin Jardin utilise de son côté un questionnaire pour mieux connaître les pratiques de ses fournisseurs en matière de RSE et établir une cartographie de ses fournisseurs clés. En Inde, Limagrain India et HM.CLAUSE India ont engagé de nombreuses actions visant à l'amélioration des conditions de travail et à l'éradication du travail des enfants. Parallèlement, et avec l'appui du Groupe, HM.CLAUSE India a participé activement à la rédaction de la position de l'APSA (Asia & Pacific Seed Association) sur le sujet.

Respect des Droits de l'Enfant

Le Groupe est très conscient de la réalité du travail des enfants dans certaines zones géographiques et pour certaines activités liées à la production de semences. C'est particulièrement en Inde que le sujet est prégnant, tant pour les activités Semences de Grandes Cultures que Semences Potagères.

En ce qui concerne les Semences de Grandes Cultures, la Direction des Ressources Humaines de Limagrain India a revu son règlement intérieur pour y définir les procédures de recrutement et de gestion du personnel afin de lutter contre le travail des enfants et le respect strict de la réglementation locale. Qui plus est, chaque intérimaire travaillant sur les sites de production est soumis également à un contrôle systématique à l'entrée. Une fiche d'identité est créée justifiant notamment de l'âge du travailleur. Une signalétique dédiée dénonçant le travail des enfants et présente sur tous les sites complète la procédure. Les sous-traitants sont, quant à

eux, régulièrement audités sur la base d'un plan de rotation afin de s'assurer du respect de l'interdiction du travail des enfants. De plus, des clauses sociales strictes sont incluses dans tous les contrats avec les fournisseurs et concernent notamment l'interdiction de faire travailler des enfants sous peine de suspension du contrat.

En Semences Potagères, HM.CLAUSE India lutte contre le travail des enfants dans la production de semences, sous-traitée depuis le début de ses activités de multiplication en 2012. Depuis cette date, la société a multiplié les 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* (CLAP) ». Son premier engage-

ment est de fixer à 16 ans l'âge minimum pour travailler, alors que la législation définit le seuil à 14 ans révolus. HM.CLAUSE India s'interdit donc d'embaucher tout jeune en dessous de 16 ans dans ses activités et l'interdit à ses producteurs et sous-traitants via des clauses contractuelles. La société a aussi défini des sanctions disciplinaires pour les producteurs non respectueux des engagements d'HM.CLAUSE India allant jusqu'à la suspension du contrat de sous-traitance.

Dans le cadre du *Company Act*¹, un comité RSE a été constitué et deux Responsables des programmes sociaux, basés dans le Karnataka (principale région de production de l'entreprise), ont été embauchés pour réaliser des audits internes auprès des 700 agriculteurs sous contrat annuel. 100 % des producteurs ont été audités au moins une fois au cours des périodes sensibles que sont celles de la pollinisation et de la récolte. Depuis l'été 2018,

une société d'audit externe vient renforcer les équipes de HM.CLAUSE India pour mener à bien des audits complémentaires permettant un suivi plus précis.

La production de semences peut être aussi gérée par des sociétés spécialisées qui organisent la production auprès d'agriculteurs. Les mêmes standards sont exigés par HM.CLAUSE India auprès d'elles et la principale d'entre elles fait auditer ses producteurs par SGS, groupe mondial reconnu en matière d'audit et de certification. HM.CLAUSE India a mis en place un programme de formation pour le réseau des techniciens de production et des séances de sensibilisation ouvertes aux agriculteurs sous-traitants. Depuis 2015, chaque année, entre 150 et 350 agriculteurs et les superviseurs de production sont sensibilisés au sujet de la lutte contre le travail des enfants. 100 % des producteurs suivis par la société ont été sensibilisés au cours des deux derniers exercices.

De plus, HM.CLAUSE India collabore 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 ou Arisa, etc. HM.CLAUSE India est membre

actif, et un des principaux contributeurs, de l'organisation ECHO (*Enabling Child and Human Rights with Seeds Organizations*) lancée en 2018 en Inde pour faire face à cette problématique.

Arisa pour « *Advocating Rights in South Asia* » (ex ICN - *India Committee of the Netherlands*) est une ONG avec laquelle HM.CLAUSE India collabore depuis des années, notamment par sa participation au programme « *Child Care Program* ». Elle a publié au printemps 2020 son rapport² quant à la situation du travail des enfants dans le secteur de la production de semences en Inde et décrit dans ce document les actions entreprises, entre autres, par HM.CLAUSE India. Elle note les efforts importants faits par certains semenciers, dont HM.CLAUSE India, pour éradiquer ce fléau.

De même, la « politique emploi » de HM.CLAUSE aux États-Unis suit les lignes directrices des politiques nationales en vigueur contre la discrimination et le travail des enfants, et satisfait à toutes les exigences de recrutement et d'emploi. Chez Mikado Kyowa Seed au Japon, le manuel « règles de travail » stipule, à l'article 16, les restrictions en matière d'emploi pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, conformé-

ment aux lois nationales et internationales. Vilmorin SA intègre dans ses contrats de sous-traitance de production hors France une clause spécifique « Code de conduite » interdisant le travail des enfants de moins de 16 ans. Enfin, les sociétés de la Business Unit Limagrain South America interdisent l'emploi d'enfants par leurs sous-traitants.

¹ Depuis 2013, le *Company Act* (articles 134, alinéa 3 et 135) consacre l'obligation de responsabilité sociétale des entreprises dans le droit indien, en leur imposant de participer à leur échelle au développement et à la modernisation du pays via une obligation de gouvernance, reporting et plan d'actions de RSE.

² *Sowing hope: Child labour and non-payment of minimum wages in hybrid cottonseed and vegetable seed production in India* - ARISA - Juin 2020



Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants le 17 juin 2020 à Ranebennur (Inde) - HM.CLAUSE India



100 %
des producteurs
de HM.CLAUSE India
ont été audités
au moins une fois
au cours des périodes
sensibles que sont celles de la
pollinisation et de la récolte.



Développer auprès de nos fournisseurs une politique d'achats responsables

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 évoluer depuis 2014 ses processus pour intégrer des critères socio-environnementaux

en s'appuyant sur son propre référentiel d'achats responsables. Dans ce cadre, en 2016, les acheteurs du Groupe ont signé la charte « Relations Fournisseurs Responsables » et ont été formés à la pratique des achats responsables par l'AFNOR.

Le département a également mis en place un Request For Information (RFI) pour l'ensemble de ses fournisseurs actifs, afin de mieux les connaître et de cerner les risques induits. De plus, afin de s'assurer du respect de la législation du travail par les fournisseurs, une demande des attestations de vigilance est intégrée dans le processus Achats. Enfin, les contrats d'achats comportent des clauses de respect de l'éthique et dispose dans leur version

digitale d'un lien renvoyant au document « Principes éthiques et Code de conduite » sur le site internet du Groupe.

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.



54 %

des 213 dossiers d'achat traités par la Coordination des Achats Groupe stipulent une **certification RSE** de la part du fournisseur.

2

audits fournisseurs réalisés par la Coordination des Achats Groupe sur l'exercice 2019-2020



Protéger les données et les systèmes d'information

Les systèmes d'information sont essentiels pour toutes les activités des sociétés du Groupe : recherche et développement, production, marketing et vente, activités supports... mais aussi pour gérer les interactions tant internes qu'externes. Réseau, serveurs et applications doivent donc être à tout moment opérationnels. Et ce 7j/7, 24h/24 ! Multiplier les données, les traitements, les points d'accès, c'est fournir autant de possibilités d'actes de malveillance digitale visant à déstabiliser l'organisation à profiter d'informations privées ou à extorquer la société.

Un programme ambitieux en matière de sûreté des systèmes d'information a été redéfini cette année. L'objectif principal est l'amélioration de nos capacités de lutte contre la menace que représente les rançongiciels ou ransomwares.

Le programme vise à améliorer nos capacités de veille et d'anticipation de la menace en identifiant nos faiblesses en matière de cybersécurité et les événements redoutés sur nos systèmes critiques.

Avec l'accélération de la menace, se préparer à la crise est essentiel. La mise en œuvre d'une nouvelle organisation et d'outils de détection va concourir à l'accélération de la découverte des incidents de sécurité et de leur traitement.

À la présence sur chaque poste de travail d'un agent de détection et de réponses aux codes malveillants (antivirus), d'une solution de détection et de blocage des communications web néfastes (proxy), alliés à un dispositif sécurisé d'accès distant (VPN) viennent s'ajouter de nouveaux services de sécurité améliorant notamment l'authentification des utilisateurs.

L'organisation et la gouvernance sont aussi importantes pour garantir un éclairage permanent sur la menace et notre niveau d'exposition. En premier lieu, les processus de création de compte et d'attribution de « privilèges » sur l'infrastructure IT suivent des procédures strictes décrites dans une politique de cybersécurité Groupe. Les règles en matière de « privilèges » et de gestion des systèmes d'exploitation des postes de travail et des serveurs ont été renforcées. Enfin, les comptes inactifs sont analysés et toutes les tentatives d'attaque et incidents de sécurité sont traitées systématiquement.

Mais la cyber sécurité est avant tout l'affaire de tous. Les nouveaux salariés sont donc sensibilisés aux risques lors de parcours d'intégration. Des outils d'information et de vulgarisation sur les éléments clés (mot de passe, mobilité, mail, ...) ont été développés et diffusés.



191

vulnérabilités externes corrigées

49

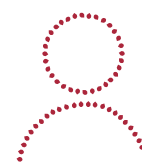
incidents de sécurité traités

6

personnes dédiées à la sûreté informatique



Indicateur clé de performance



89%

de « réponse positive »

des utilisateurs aux tests de sensibilisation : la capacité à détecter une attaque sur l'année fiscale 2019-2020 est en progression.

5.3

LIMITER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS



L'impact des activités de Limagrain sur l'environnement est une préoccupation gérée au plus près du terrain, au niveau des Business Units, dans une démarche volontaire et responsable. De plus, Limagrain intègre également la prévention du risque environnemental dans sa politique de gestion des risques, avec la mise en œuvre de standards applicables à l'ensemble de ses sites dans le monde. Cet engagement passe également par la maîtrise (mesure, optimisation, innovation) de l'utilisation des ressources naturelles, ainsi que par une attention portée à l'amélioration de la quantification et de la valorisation des déchets.

Dans le cadre de ses activités, Limagrain est soumis à de nombreuses réglementations en matière environnementale. Ces réglementations sont complexes, en constante évolution, de plus en plus strictes et leur application peut s'avérer coûteuse. Elles sont notamment relatives au management quantitatif et qualitatif de l'eau, à l'air, aux

émissions de gaz à effet de serre, à la pollution des sols, à l'utilisation des ressources naturelles, à la préservation de la biodiversité ou encore au bruit, aux poussières et aux déchets. En cas de pollution, les impacts sur l'environnement pourraient engager la responsabilité du Groupe et avoir de graves conséquences.

Indicateur clé de performance

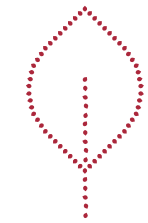


des sociétés disposant d'un site industriel couvert par un système de management environnemental (SME)

Les sociétés Limagrain GmbH (Allemagne), Limagrain Ukraine, HM.CLAUSE Ibérica (Espagne), HM.CLAUSE India et Limagrain Ingredients disposent désormais d'un SME.



Site de Limagrain Ingredients à Ennezat disposant d'un Système de Management Environnemental



3,4

millions d'€ investis sur l'exercice dans des actions visant à la réduction des impacts environnementaux

Mettre en place un système de management environnemental à l'échelle des sites

Limagrain a défini un programme pour limiter les impacts environnementaux de ses activités. Lancé en 2018 sous le nom de LEIA (Limit Environmental Impact of our Activities), il repose sur la

mise en place 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, à savoir :

Initier la mise en place d'un système de management environnemental Groupe		
Thématiques	Enjeu	Objectif
Déchets	Assurer la valorisation des déchets	Fiabiliser le reporting sur les déchets et s'assurer de leur traitement d'ici 2021 Valoriser 85 % des déchets d'ici 2022
Énergie	Baisser la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre	Réduire de 10 % la consommation d'énergie d'ici 2022 (vs 2015-2016) Encourager et déployer des solutions pour diminuer l'impact des transports liés aux activités Utiliser 10 % d'énergies renouvelables dans le mix énergétique d'ici 2022
Eau	S'assurer de la qualité des effluents et optimiser la consommation d'eau	Réduire la consommation d'eau de ville de 5 % d'ici 2022 (vs 2016-2017)
Biodiversité	Protéger les écosystèmes présents sur les sites	Identifier, suivre et préserver les biotopes et espèces protégées présents sur les sites proches d'une zone protégée

Pour chacun de ces quatre axes, 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 environ-

nementaux 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 ses objectifs.



Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Gestion et valorisation des déchets

Les activités semencières et produits agroalimentaires de Limagrain produisent majoritairement des déchets organiques (70 %) et peu de déchets dangereux (10 %). Les possibilités de les valoriser sont donc nombreuses et permettent d'atteindre le taux de 75,6 % de valorisation des déchets non-aqueux. La valorisation matière représente 76 % et celle en énergie 24 %, notamment par la combustion des rafles de maïs provenant de la production de semences.

Comparé à l'exercice 2018-2019, la quantité de déchets diminue de 12,6 %. Cette diminution, en dépit d'un changement de périmètre ayant un impact de 5 279 tonnes de déchets additionnels, est grandement imputable à une reclassification de certains déchets en co-produits.

Il est à noter que la performance des différentes sociétés du Groupe est encore très variable sur ce sujet. Toutefois, de nombreux investissements ont été conduits au cours de l'exercice en lien avec les déchets et visent :

- la réduction des volumes, soit par l'évolution des process conduisant à moins de déchets, soit par l'augmentation de la valorisation ;
- 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 ;
- l'amélioration des comportements par la formation et la communication.

Un axe majeur d'action retenu dans tout le Groupe au sujet des déchets est la gestion du risque de déversement d'eau polluée. Trois leviers sont activés pour réduire ce risque : éviter les contaminations, collecter les eaux souillées et assurer leur traitement adéquat.



41 909
tonnes
de déchets générées

75,6 %
des déchets
non-aqueux
sont valorisés



Chaudière à rafles de maïs à Ernezat (France) – Limagrain Ingrédients

Nos réalisations

Jacquet Brossard entame un travail sur des emballages plus vertueux

Les meilleurs déchets sont ceux qui n'ont pas été produits. C'est l'objectif que poursuit Jacquet Brossard avec un groupe de travail dédié à l'éco-conception de ses emballages. C'est accompagné de Citéo - le nouveau Écoemballage - que Jacquet Brossard a débuté son travail lors d'une journée de sensibilisation aux enjeux du tri et du recyclage au centre de Limeil Brévannes (France). Depuis cette visite, les membres du groupe de travail composé de représentants du marketing, du commerce, de la R&D, des achats et de la RSE se réunissent tous les 3 mois pour faire le point sur les chantiers en cours en matière d'éco-conception. Leur objectif est de réduire l'impact environnemental des emballages pains et pâtisseries. Diverses pistes telles que l'élaboration de nouveaux emballages 100 % recyclables, la réduction ou encore la suppression de ceux-ci sont en cours de travail.



Allemagne



Des étiquettes en bois remplacent celles en plastique

Les activités de création variétale sont très consommatrices d'étiquettes et de piquets destinés à identifier la multitude de combinaisons qui va être analysée par les équipes de sélection.

La recherche en semences de grandes cultures basée en Allemagne a entrepris de basculer vers des produits en bois pour remplacer le plastique et éviter toute pollution du sol quand certains viennent à être perdus dans les parcelles. Biodégradables, ces étiquettes devaient aussi pouvoir être imprimées pour permettre une identification par code-barres. La collaboration avec les équipes néerlandaises d'automatisation a permis de trouver une technique d'impression compatible. Six stations de recherche européennes ont entrepris de tester ces étiquettes. Précurseur en la matière, la station de sélection colza et blé de Rosenthal (Allemagne) s'est convertie aux étiquettes bois et en a utilisé près de 50 000 cet exercice.

Vilmorin-Mikado organise le ré-usage de ses big-bags

L'usage de big-bags en polypropylène est commun dans le process industriel des semences potagères à l'usine de Vilmorin-Mikado de La Ménitrie (France). Or ces conditionnements sont tout à fait réutilisables pour peu qu'ils aient été nettoyés et vérifiés. Depuis quelques années, le site fait appel à un Centre d'Aide par le Travail (CAT - travailleurs handicapés) pour assurer ces opérations. Ainsi sur l'exercice 2019-2020, 14 400 big-bags ont été réutilisés, permettant ainsi d'éviter près de 30 tonnes de déchets plastiques et six enlèvements de compacteur.

Vilmorin-Mikado substitue le papier au plastique pour ses conditionnements de graines de salade

Afin de réduire l'usage du polypropylène dans ses emballages, le service production de semences de Vilmorin-Mikado a lancé au cours de l'exercice un essai de conditionnement en papier de ses semences de laitue. Destinés au transfert de graines, les sacs papier sont parfaitement adaptés pour peu que le producteur soit équipé de machines à coudre les sacs. Pour ceux qui n'en disposent pas, des essais d'agrafe seront conduits sur l'exercice 2020-2021.





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

L'énergie consommée par Limagrain sert majoritairement au séchage des semences, au chauffage des serres, aux installations agro-industrielles et aux déplacements professionnels de ses collaborateurs. Si les deux dernières rubriques sont relativement corrélées au niveau d'activité, les premières dépendent fortement du contexte agro-climatique de l'année.

Concernant les émissions de gaz à effet de serre liées à la production des semences de Limagrain chez ses partenaires agriculteurs-multiplicateurs, des estimations ont été réalisées en se basant sur les dernières données disponibles d'EcoInvent¹. Le facteur d'incertitude s'avère trop important pour communiquer un chiffre précis. Cependant, ces estimations ont permis d'identifier que, parmi les espèces travaillées par Limagrain, certaines sont plutôt émettrices de carbone au cours de leur culture (tomate, poivron, courgette, maïs, etc.) et d'autres captatrices (haricot, blé, carotte, etc.). Au regard de la répartition des surfaces utilisées par espèce, le bilan carbone global de la production des semences par les partenaires agriculteurs-multiplificateurs de Limagrain serait proche de zéro, les espèces émettrices et captatrices compensant leurs impacts en matière d'émissions.

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 nombre d'actions

dans toutes les BU. Depuis 2015, l'investissement de Limagrain en la matière atteint plus de 8,5 millions d'euros.

La campagne d'audits énergétiques menée en 2018-2019 sur 21 sites européens, en application de la Directive Européenne 2012/27/UE, a conduit à la mise en œuvre de 44 actions pour un investissement de 1,1 million d'euros. Les pratiques et actions individuelles, cumulées par plus de 9 000 salariés de Limagrain, peuvent aussi avoir un impact positif sur la réduction des consommations.

Dans les sites, la réduction des consommations énergétiques provient d'abord de petits gestes individuels, de changement d'habitudes et de pédagogie maintes fois répétée. La mise en place de procédures d'extinction, de détection de présence, etc. font l'objet d'une attention toute particulière.

La promotion de nouveaux modes de travail, souvent liés aux capacités des outils digitaux, y contribue aussi. Ainsi, les possibilités offertes par Skype et Teams en matière de visio-conférence et le développement du télétravail permettent de réduire les déplacements.

Les trajets domicile-travail sont aussi transformés par le co-voiturage individuel, l'organisation de transports collectifs pour rejoindre le lieu de travail ou celle du transport gare/lieu de travail, les politiques déployées pour favoriser l'usage du vélo.

Les déplacements professionnels faisant partie des postes de consommation énergétique importants, les évolutions en matière de politique de déplacements ont un impact substantiel sur la réduction de nos consommations énergétiques. Favoriser le train à la place de l'avion sur des



503 844 MWh
d'énergie consommés

dont
8,9 % d'énergies renouvelables

Émission
de gaz à effet de serre (GES)
(y compris fluides frigorigènes)

92 094 tCO₂e

264 kWh
/ 1 000 €
de chiffre d'affaires

Plus de 8,5 millions d'€
investis depuis 2015 dans
des actions visant à réduire
la consommation d'énergie

distances moyennes, choisir les véhicules des collaborateurs en fonction d'un seuil maximum d'émission de CO₂ (moins de 120 gCO₂/km), sont des mesures qui concourent à cet objectif.

Ces thématiques font l'objet de nombreuses initiatives de la part

des sociétés du Groupe. Mais, le contexte particulier de l'exercice lié à la crise sanitaire a bouleversé et sans doute remis partiellement en cause les pratiques en cours avant la Covid. La période post-Covid pourrait être propice à une accélération et/ou une amplification des changements de

comportements, favorable(s) à la baisse des consommations.

¹ La base de données EcoInvent fournit des données de processus bien documentées pour des milliers de produits concernant leur impact environnemental.

Nos réalisations

Limagrain Türkiye s'engage en faveur du co-voiturage

Les déplacements sont un poste de consommation énergétique pour lequel l'entreprise peut prendre des mesures visant sa réduction. Limagrain Türkiye (Turquie) en fait l'expérience au quotidien. D'abord par le co-voiturage systématique des équipes comptables pour les 40 km qui séparent leur ville de résidence de leur bureau, mais aussi par la mise en place d'un dispositif de co-voiturage incitatif pour les bénéficiaires de voiture de fonction. C'est au gardien que revient la tâche d'enregistrer les arrivées et départs en co-voiturage. Sur la base de ces enregistrements, aussi bien le conducteur que son ou ses passagers reçoivent chaque mois un bonus sous forme de carte cadeau d'une valeur variable selon le nombre de trajets partagés.

Turquie



Choisir des équipements moins énergivores

En matière d'équipements, le remplacement d'éclairages conventionnels par de nouveaux dispositifs à LED est une voie de diminution de la consommation souvent mise en œuvre. 28 sites, soit près de 20 % des sites interrogés, déclarent installer des LED lors de travaux de rénovation ou de maintenance.

Limagrain Europe – connaître les consommations des divers équipements du site de Verneuil pour réaliser des économies

La réduction des consommations tant en matière d'eau que d'énergie fait partie des objectifs du programme LEIA. Mais pour piloter au mieux les équipements et être capable d'apprécier les économies réalisées, la connaissance fine des consommations est indispensable. Elle passe par l'installation de sous-compteurs destinés à suivre les consommations à l'échelle d'un équipement et plus seulement d'un site dans sa globalité. Le site de recherche de Limagrain Europe à Verneuil l'Étang (France) a entamé cette démarche au cours de l'exercice. Il s'agit d'équiper chacune des zones d'activité (serres, bâtiments administratifs, stockage...) d'appareils de mesure pour l'eau, l'électricité et le gaz. L'objectif est de cartographier la répartition des consommations, d'identifier les fuites et les zones énergivores. Ces indications permettront de déterminer quelles actions pourraient être mises en œuvre pour réduire les consommations et de tracer ces économies.



Gestion et qualité
de l'eau et des effluents

Économiser l'eau et contrôler nos rejets aqueux

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

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 actions menées en matière de gestion de l'eau visent à connaître et réduire nos consommations et à développer son recyclage. Au cours de cet exercice, sur les 75 actions indiquées, 59 concernent la consommation d'eau et 16 la prévention de la pollution de l'eau ou la gestion des déchets aqueux.

En matière de consommation, l'eau est principalement destinée à l'irrigation des serres de culture et à l'usage domestique (eau sanitaire). Les sociétés du Groupe, au regard de la spécificité de l'activité, utilisent l'eau de ville (18 %), les eaux de forage (63 %), les eaux de surface (16 %) ou encore les eaux de pluie collectées (3 %). Les aléas climatiques sont des facteurs très importants dans l'évolution de la consommation d'eau de Limagrain. L'exercice 2019-2020 est marqué par une croissance de la consommation d'eau à périmètre constant de 5,4 % liée à une année caractérisée par la sécheresse dans certaines zones.

Afin de pouvoir agir sur notre usage de l'eau et optimiser celui-ci, il faut pouvoir mesurer nos prélèvements. L'objet d'un certain nombre d'actions est donc

d'installer des compteurs, permettant de mesurer et d'objectiver les actions futures. L'amélioration du reporting joue donc un rôle dans la croissance constatée.

De manière empirique ou contrôlée, la volonté de réduire et d'optimiser l'usage de l'eau fait partie des objectifs des actions mises en place. Le premier levier pour réduire la consommation réside dans la maintenance et l'entretien des réseaux pour éviter les fuites et le gaspillage.

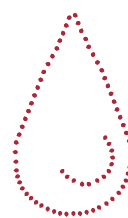
Le second levier réside dans le choix de systèmes d'irrigation performants. L'utilisation de systèmes d'irrigation goutte à goutte continue de se développer. Ils permettent d'acheminer l'eau directement au système racinaire de la plante. En parallèle, la plupart des sociétés du Groupe ont mis en place d'autres systèmes également plus économes en eau afin de contrôler et de limiter les quantités d'eau utilisées :

- les cultures hors-sol ;
- le paillage au sol en plein champ ;
- la couche de sable pour les cultures sous serre permettant d'éviter l'évaporation.

L'utilisation de logiciels de gestion de l'irrigation est une voie de réduction permettant d'ajuster l'irrigation aux réserves hydriques du sol, aux besoins des plantes et aux conditions et prévisions météorologiques.

Enfin, pour limiter les prélèvements, la collecte, le stockage et l'utilisation sur site des eaux de pluie sont une alternative en développement.

De plus, l'accompagnement et la formation des producteurs sont des facteurs clés dans la réduction de la consommation d'eau chez les partenaires de Limagrain. À cet égard, Limagrain Europe met à disposition d'un panel de producteurs de semences de maïs de la zone angevine un outil digital de gestion de l'irrigation. Basé sur la méthode du bilan hydrique associée à une prévision météorologique géolocalisée, le logiciel suit le besoin prévisionnel en eau de chaque parcelle. Les agriculteurs-multiplicateurs saisissent leurs informations d'irrigation et partagent les informations avec les équipes agronomiques de Limagrain Europe.



3 037 940 m³
d'eau consommés

dont

560 980 m³
d'eau de ville

1,6 m³ eau
/ 1 000 €
de chiffre d'affaires

Plus de

3
millions d'€
investis depuis 2015
dans l'amélioration de
la gestion de l'eau

Nos réalisations

Limagrain Europe : l'eau est un enjeu sur le site de Rilland

L'eau est un enjeu travaillé sur le site Limagrain Europe de Rilland (Pays-Bas) selon deux dimensions. D'une part, la

réduction de la consommation d'eau de ville passe par l'augmentation de la collecte d'eau de pluie. La surface de serres et de bâtiments sur lesquels l'eau de pluie est collectée a atteint 61 000 m². L'eau est stockée dans des bassins d'une capacité totale de 25 000 m³. L'eau ainsi collectée est utilisée pour l'irrigation des serres et représente 75 % de la consommation des serres. La construction prévue de nouveaux bassins devrait permettre la croissance de l'utilisation de l'eau de pluie en collectant sur 4 000 m² supplémentaires de nouvelles serres.

D'autre part, la qualité des eaux rejetées est un autre aspect. La mise en service d'une seconde installation de traitement sur site, d'une capacité de 800 litres par heure, permet de traiter l'ensemble des reliquats d'eaux d'irrigation des serres. La qualité de ces reliquats permet alors de les injecter dans le système public de traitement.



Pays-Bas



Protéger les éco-systèmes présents sur nos sites majeurs

Fort de ces liens tissés avec la Ligue pour la Protection des Oiseaux et le Conservatoire des Espaces Naturels d’Auvergne, Limagrain a sollicité ces deux ONG pour mener les diagnostics en matière de biodiversité sur nos sites majeurs.

Les recommandations formulées à la suite du diagnostic du site de

Saint-Beauzire (10 ha) en 2018 ont été analysées avec les services et prestataires en lien avec la gestion du site. Des actions en matière de fauche différenciée ou de développement d’habitat pour les espèces animales ont été mises en place. L’évolution en la matière ne peut être jugée que sur le moyen, voire le long terme. À cet effet, un

nouveau diagnostic sera réalisé en 2021-2022.

En 2019, le diagnostic s’est intéressé au site d’Ennezat. Implanté sur plus de 70 hectares, ce site rassemble différentes activités industrielles de Limagrain Coop et Limagrain Ingrédients. Les conclusions de l’inventaire réalisé sont décrites ci-dessous :

Espèces	Végétales	Animales					
		Oiseaux	Papillons de jour	Orthoptères	Mantoptères	Reptiles	Mammifères
Présence	209	36	5	10	1	1	3
Espèces considérées menacées	1	2	0	0	0	0	0
	Cynoglosse de Crête (Cynoglossum creticum) (LRR – VU)	Linotte mélodieuse (Carduelis cannabina) & Chardonneret élégant (Carduelis carduelis) (VU France- NT Auvergne)					

LRR : Liste Rouge Régionale (CR : en danger critique d’extinction, EN : en danger, VU : vulnérable)

Comme sur le site de Saint-Beauzire, des actions en faveur de la biodiversité présente sur le site seront mises en place sur l’exercice 2020-2021. Parallèlement, un nouveau diagnostic est conduit sur le site de Saint-Mathurin (Maine-et-Loire, France) où est implantée, sur

8,6 hectares, une usine semences de Limagrain Europe.

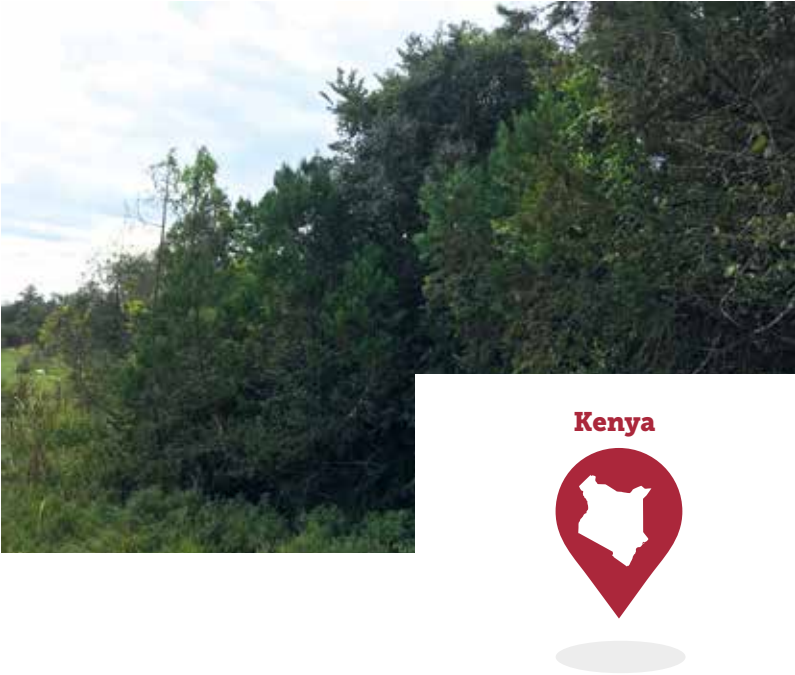
Enfin, d’autres actions en faveur de la protection de la biodiversité présente sur les sites peuvent être menées comme le choix des essences d’arbres et les pratiques forestières

qui visent à les rendre moins vulnérables aux tempêtes et au feu ou la création de corridors en jachère afin de permettre la migration des espèces.

Nos réalisations

HM.CLAUSE Kenya protège la biodiversité locale

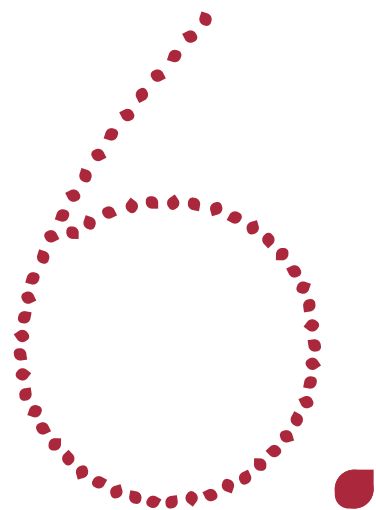
HM.CLAUSE Kenya est engagée auprès d’ONG locales pour la protection de la biodiversité et la préservation des forêts et écosystèmes du Mont Kenya. Elle soutient aussi les actions pour la préservation du zèbre de Grévy. Outre ses engagements externes, la société contribue aussi directement à la protection de la biodiversité. En effet, 15 % de la surface du site de Nanyuki, soit 2,25 ha, est couvert par une forêt indigène (olea africana, cèdres...) abritant une riche faune locale que la société entend conserver et protéger.



L’usine Hazera de Sderot primée pour son engagement RSE

Beautiful Israel est une ONG qui organise chaque année une compétition pour les entreprises appelée « Beautiful and Sustainable Industry ». Elle évalue les programmes RSE et les engagements et actions en lien avec l’environnement, la sécurité et les thématiques RH. Les sites d’Hazera à Sderot et Berurim participent chaque année. En janvier 2020, le site de Sderot a gagné le « Green Factory Award » et un prix spécial pour l’obtention durant 10 années consécutives du « 5-beauty stars ». Berurim a aussi obtenu le « 5-beauty stars ». Ces prix récompensent aussi l’unique filiale de Limagrain qui dispose d’une certification environnementale ISO 14 001 pour ses sites de Berurim et Sderot.

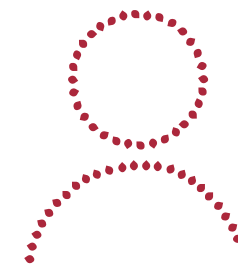




Limagrain en chiffres



LES DONNÉES SOCIALES



Historique des effectifs permanents par activité

	Limagrain Coop	Limagrain Semences de Grandes Cultures	Limagrain Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie Pâtisserie	Holdings	Total
2017-18	406	2 413	3 714	258	338	1 305	370	8 804
2018-19	399	2 478	3 812	265	335	1 279	340	8 908
2019-20	404	2 491	4 032	243	338	1 191	331	9 030
% 19-20	4,5	27,6	44,6	2,7	3,7	13,2	3,7	100

Répartition des effectifs permanents et stagiaires 2019-2020 par métier et zone géographique

	Recherche & Développement	Marketing & Commerce	Logistique & Production	Fonctions supports
Salariés en %	24	24	34	18
Stagiaires en %	56	8	17	19

	Europe (dont France)	Amériques	Moyen-Orient & Afrique	Asie & Pacifique
Salariés en %	64 (44)	13	7	16
Stagiaires en %	65 (53)	11	23	1

Répartition des salariés permanents par sexe et statut

	Hommes	Femmes	Managers ¹	Non-managers
% Effectif total	62	38	34	66
% Dirigeants	76	24	-	-
% Cadres de Direction	75	25	-	-

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

Recrutements et départs

Recrutements	Titularisations	% titularisations
720	244	33,9 %

Recrutements hors titularisations	Managers	Jeunes de – de 26 ans	Sans expérience professionnelle
476	49,4 %	14,9 %	4,2 %

Départs	Retraite	Démissions	Licenciements	Autres
854	9,6 %	46,5 %	22,7 %	21 %

La sécurité au travail

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
TF1	10,2	9,35	6,85
TF2	16,9	13,73	11,01
TG	0,27	0,27	0,28

La formation

Nombre d'heures de formation	Part des salariés formés	Budget formation	% du budget formation / masse salariale	
138 583 h	86,1 %	2 966 839 €	0,7 %	
Expertise métier	Langues étrangères	Santé/sécurité	Management	Autre
26,1%	21,7 %	23,8 %	9,0 %	19,4 %

62 LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE LIMAGRAIN

Historique des agrégats environnementaux

	Eau		Énergie		Gaz à effet de serre	Déchets
	m³ (millier)	m³/1 000 € CA	GWh	kWh/1 000 € CA	tCO ₂ e	t
2017-2018	2 119	1,19	518,1	291	110 000	75 000
Publié 2018-2019	2 605	1,38	496,6	264	104 912	50 106
Retraité 2018-2019 ³	2 799	1,49	509,9	271	89 849	47 957
2019-2020	3 038	1,59	503,8	264	92 094	41 909

³ Voir analyse des retraitements page suivante.

Répartition par activité

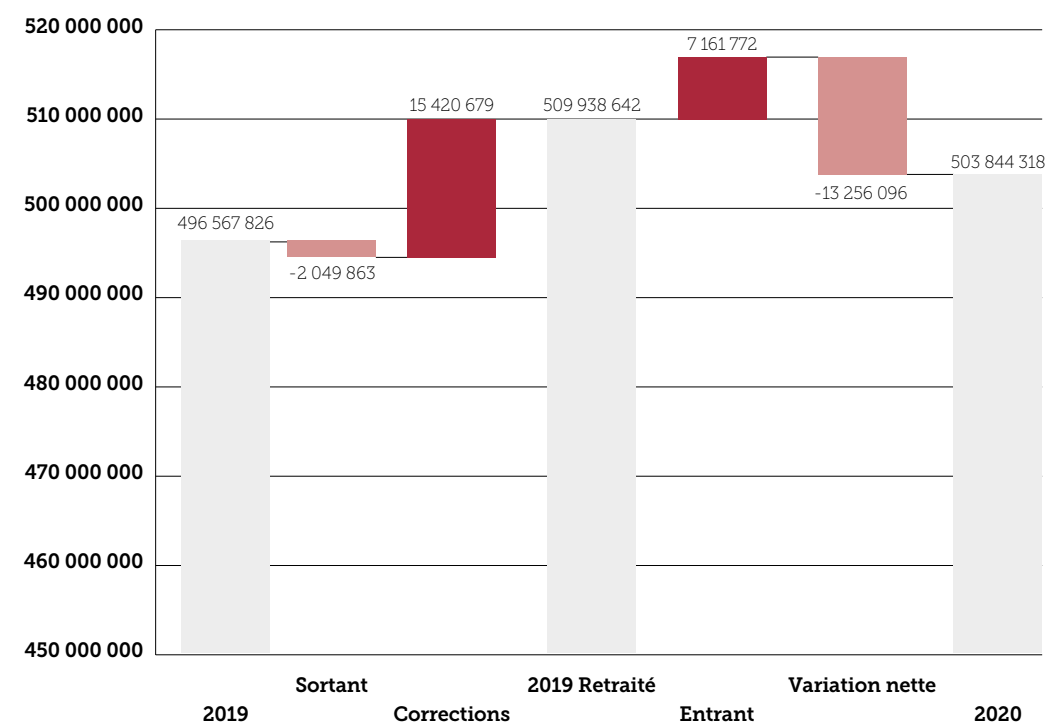
	Limagrain Coop	Limagrain Semences de Grandes Cures	Limagrain Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie Pâtisserie	Holdings
Énergie	9,5 %	25,4 %	25,7 %	1,0 %	13,7 %	24,6 %	0,1 %
Eau	0,9 %	26 %	65,7 %	0,1 %	3 %	4,3 %	
Déchets	8,1 %	51,6 %	30,6 %	1,1 %	2,4 %	6,2 %	

Répartition de la consommation d'eau selon l'origine

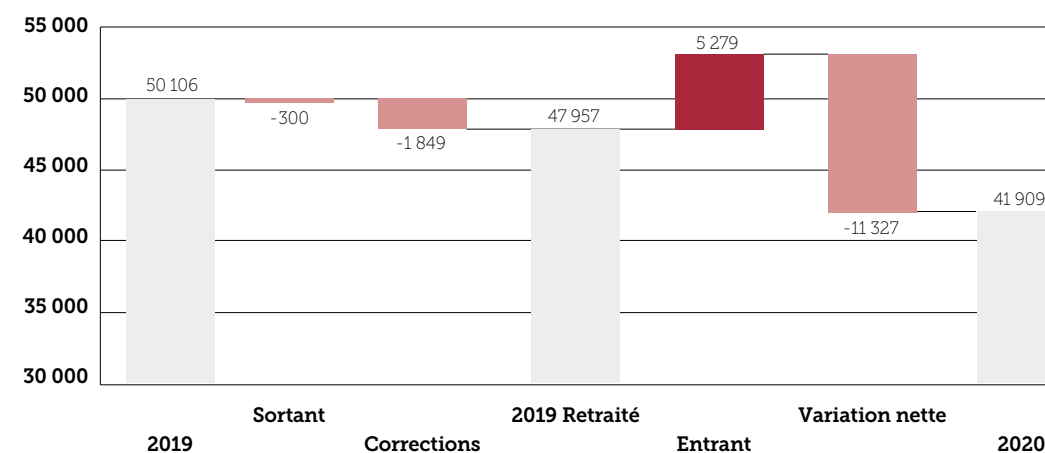
Origine	Forage	Surface	Pluie ⁴	Eau de ville	Total
Consommation en m³	1 901 524	473 495	101 941	560 980	3 037 940
%	63	16	3	18	100

⁴ Eau de pluie : correspond à l'eau de pluie récupérée par des installations mises en œuvre sur certains sites.

Retraitement de la consommation énergétique



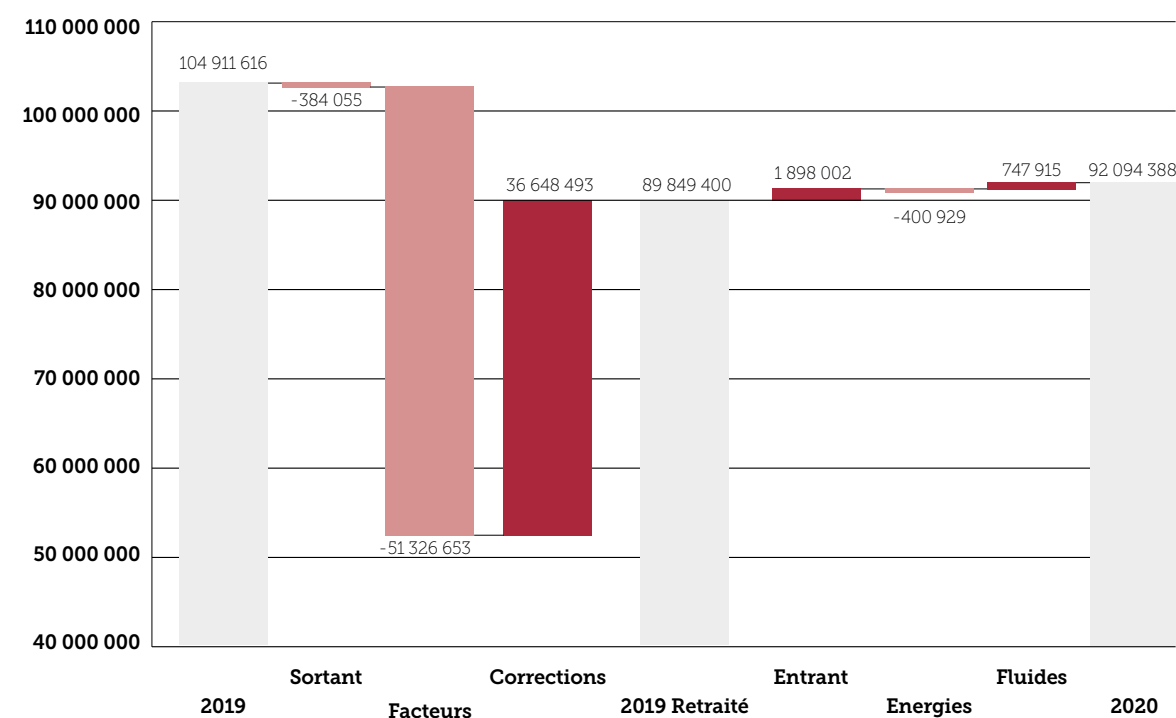
Retraitement de la production de déchets



LÉGENDE DES GRAPHES DE RETRAITEMENT :

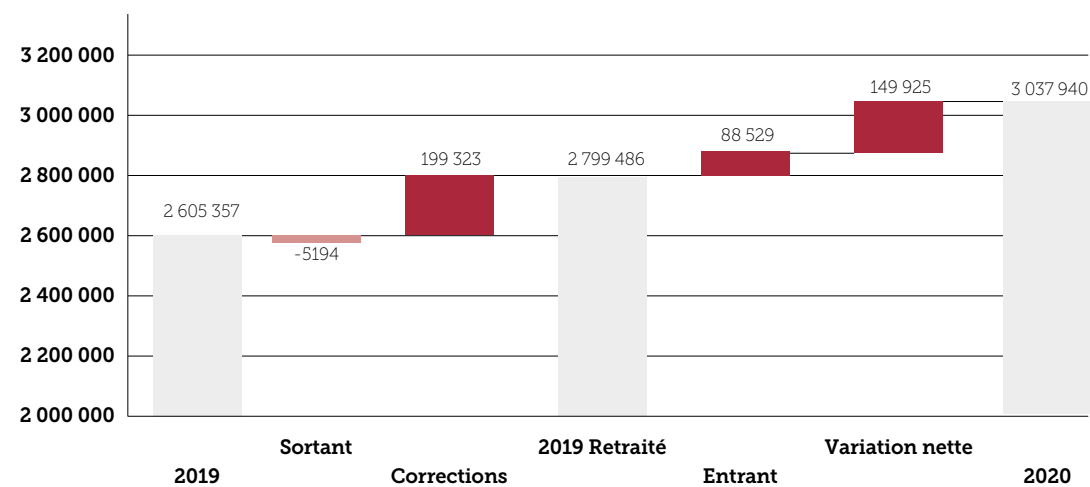
- **Correction** : impact lié à la modification de quelques valeurs de l'exercice 2018-2019, qui se sont avérées erronées au regard des chiffres vérifiés de l'exercice 2019-2020
- **Facteurs** : impact lié au changement de facteurs d'émissions en matière de calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- **Entrant** : impact des sociétés entrant dans le périmètre Limagrain au cours de l'exercice 2019-2020
- **Sortant** : impact du retrait des données de l'exercice 2018-2019 pour les sociétés sortant du périmètre Limagrain au cours de l'exercice 2019-2020
- **Variation nette** : évolution à données comparables

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



Augmentation
Diminution
Total

Retraitement de la consommation d'eau



Augmentation
Diminution
Total

Énergie et gaz à effet de serre

Source	Consommation (kWh) 2019-2020	%	Émissions de gaz à effet de serre (kgCO ₂ e) 2019-2020	%	% avec fluides frigorigènes
Électricité	196 559 506	39	34 836 586	39,4	37,8
Gaz de ville	143 467 002	28,5	24 490 495	27,7	26,6
Diesel pour les sources mobiles	49 854 392	9,9	12 663 015	14,3	13,7
Énergies renouvelables	44 912 606	8,9	0	0	0
Essence mobile	15 569 302	3,1	3 939 033	4,5	4,3
Autres consommations de gaz	35 329 378	7	7 907 493	8,9	8,6
Autres consommations de pétrole	12 010 973	2,4	3 112 409	3,5	3,4
Autres	6 141 159	1,2	1 474 117	1,7	1,6
Total Énergie	503 844 318	100	88 423 148	100	96
Fluides frigorigènes	N/A	-	3 671 240	-	4
Total scope 1 et 2 avec fluides frigorigènes	-	-	92 094 388	-	100

Déchets (volume/nature)

Type de déchets	Organiques	Non-dangereux	Dangereux	Aqueux dangereux	Total
Tonnage	23 882	10 840	4 134	3 052	41 909
%	56,9	25,9	9,9	7,3	100

Gestion des déchets non-aqueux

Type de traitement	Valorisation énergétique	Valorisation matière	Enfouissement	Total
Tonnage	5 962	23 416	9 480	38 858
%	15,3	60,3	24,4	100

63 LES IMPACTS SOCIÉTAUX DE LIMAGRAIN

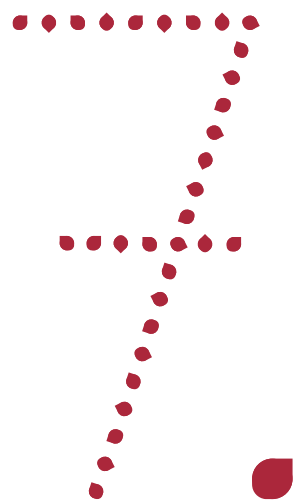
Dépenses en matière d'Affaires Institutionnelles

	Tranche de dépenses déclarée à la HATVP ¹
2018-2019	Entre 100 000 et 200 000 €
2019-2020	Entre 100 000 et 200 000 €

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

Dépenses en matière d'engagement sociétal

	Engagement sociétal (en million €)	Part du CA (%)
2017-2018	1,23	0,69
2018-2019	1,54	0,82
2019-2020	1,97	1,03



Note méthodologique

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

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

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



PÉRIMÈTRE

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités de Limagrain. Pour l'exercice 2019-2020, le taux de couverture du reporting s'établit comme suit :

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2019-2020 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires des sociétés disposant d'un site industriel ¹
Reporting social	100	100
Reporting sociétal et environnemental	98,5	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 2019-2020 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires des sociétés disposant d'un site industriel ¹
Reporting « Énergies »	99,8	100
Reporting « Eau »	84,7	99
Reporting « Déchets »	83	98,5

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

Variations de périmètre

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

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

7.2 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 un espace Teams dédié à la collecte de données et dans l'outil de gestion documentaire du groupe ;
- d'un outil de reporting (plate-forme Web) incluant des tests de cohérence lors de la saisie et des aides à la saisie (définitions) directement pour chaque question ;
- 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 ;
- d'une aide « déchets » disponible sur l'espace Teams dédié à la collecte de données et dans l'outil de reporting ;
- d'une calculatrice énergétique disponible sur l'espace Teams dédié à la collecte de données et dans l'outil de reporting.

7.3 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 l'international ;
- 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 :

$$((\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de départs}) / 2) / \text{Effectif total}$$

Le taux de maintien de seniors a été calculé selon la formule :

$$\text{Nombre de salariés de plus de 57 ans} / (\text{Nombre de salariés de plus de 57 ans} + \text{Nombre de départs de salariés de plus de 57 ans (n'incluant pas les départs en retraite)})$$

L'absentéisme a été calculé selon la formule :

$$\text{Nombre de jours d'absentéisme} / (200 \times \text{Effectif total})$$

7.4 CONSOLIDATION ET CONTRÔLE INTERNE

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

L'organisation du reporting extra-financier repose sur :

- la Direction RSE Groupe qui coordonne les Business Units, consolide toutes les données extra-financières et s'assure de la cohérence des données sociétales et environnementales ;
- la Direction Ressources Humaines Groupe qui s'assure de la cohérence des données sociales ;
- la Direction Financière pour la consolidation des données sur les effectifs ;
- 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 :

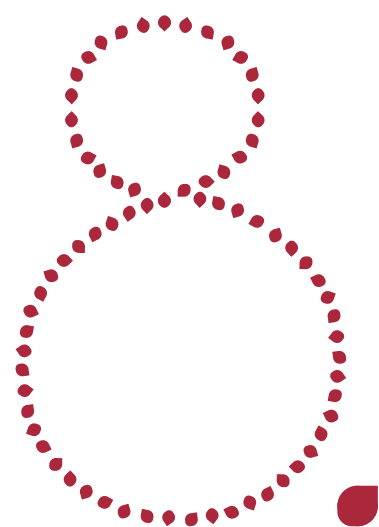
- Première phase : chaque entité (Limagrain et ses filiales) consolide les données de son périmètre. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués. Les données consolidées et contrôlées au niveau entité sont ensuite mises à la disposition de la Direction RSE Groupe 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, notamment grâce à des tests croisés avec le système de reporting de consolidation financière.

Contrôles externes

Pour l'exercice 2019-2020, 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 cinq Business Units représentatives des activités de la Société, afin de valider la qualité et la crédibilité globale du système de reporting :

- HM.CLAUSE Inc (États-Unis, Semences Potagères) ;
- HM.CLAUSE Mexicana (Mexique, Semences Potagères) ;
- Limagrain Brasil SA (Brésil, Semences de Grandes Cultures),
- Limagrain Russia (Fédération de Russie, Semences de Grandes Cultures) ;
- Limagrain (Thaïlande) Co Ltd (Thaïlande, Semences de Grandes Cultures) ;
- Limagrain Tohum Islah Ve Uretim Sanayi Ticaret AS (Turquie, Semences de Grandes Cultures) ;
- Jacquet Panification (France, Jacquet Brossard) ;
- Jacquet Brossard Distribution (France, Jacquet Brossard).

La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées dans une attestation spécifique (voir §8). Le glossaire des indicateurs est disponible sur demande.



Engagement Limagrain vis-à-vis du Global Compact



Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies

invitent les entreprises à :



DROITS HUMAINS

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



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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



ENVIRONNEMENT

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



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

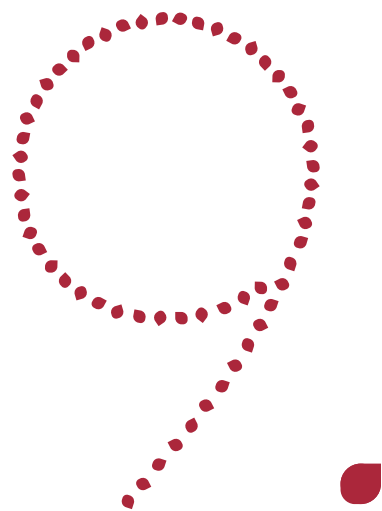
- 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

En 2013, Limagrain a formalisé son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Depuis lors, les Rapports de Développement Durable décrivent, chaque année, en quoi Limagrain est inscrit dans une démarche de progrès continu en matière de droits humains, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Cette deuxième Déclaration de Performance Extra-Financière de Limagrain poursuit le même objectif que les Rapports de Développement Durable et remplit le besoin d'une Communication sur le Progrès (COP) exigée par notre engagement. Au regard de chacun des dix principes du Pacte Mondial, Limagrain décrit ses politiques et actions

mises en œuvre pour y répondre dans la partie 5 de ce document, selon le sommaire ci-dessous :

- 5.1 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel
- 5.2 Agir selon nos Principes Éthiques et Code de conduite
- 5.3 Limiter l'impact environnemental de nos activités



Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant



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

Exercice clos le 30 juin 2020

Aux adhérents,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société coopérative agricole Limagrain, accrédité par le COFRAC sous le numéro n°3-1080¹, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 30 juin 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ail-

leurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

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 fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

¹ Dont la portée d'accréditation est disponible sur le site www.cofrac.fr.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques

- créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes¹;
 - nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
 - nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des informations ;
 - pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants², nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions

et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices³ et couvrent entre 18 % et 37 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

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

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre mars et novembre 2020 pour une durée totale d'intervention d'environ seize 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 des entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère, conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 27 novembre 2020

L'Organisme Tiers Indépendant

Grant Thornton

Membre français de Grant Thornton International

Arnaud Dekeister, Associé

Tristan Moure, Directeur

¹ Informations qualitatives relatives aux parties suivantes : « Développer des solutions végétales et culturelles durables pour contribuer à relever les défis de demain » ; « Attirer et développer tous les talents » ; « Assurer la sécurité et la sûreté des personnes » ; « Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre » ; « Eau » ; « S'engager pour la diversité et l'égalité professionnelle » ; « Développer auprès de nos fournisseurs une politique d'achats responsables » ; « Protéger les données et les systèmes d'information ».

² Informations quantitatives sociales : effectifs permanents et répartition ; recrutements et départs ; nombre d'heures de formation ; nombre de personnes formées ; taux de fréquence des accidents avec arrêt ; taux de gravité des accidents.

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

³ LIMAGRAIN RU, HM.CLAUSE INC, HM.CLAUSE MEXICO, LIMAGRAIN (THAILAND) CO LTD, LIMAGRAIN TOHUM ISLAH VE URETIM SANAYI TICARET AS, LIMAGRAIN BRASIL, JACQUET PANIFICATION.



SIÈGE SOCIAL :

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

ADRESSE POSTALE :

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



www.limagrain.com
#Limagrain