

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

Sommaire

Chapitre 1 p. 04

Limagrain, groupe semencier international et coopérative agricole française

1.1. Limagrain, coopérative agricole française p. 08

Des agriculteurs réunis autour d'un projet commun p. 08
La gouvernance coopérative de Limagrain p. 09

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

Notre métier : semencier avant tout p. 10
Les produits de jardin p. 12
Les produits agroalimentaires : la valorisation des productions de nos associés-coopérateurs p. 17

1.3. Notre modèle de création de valeur p. 13

1.4. Notre organisation : au plus près des marchés et des attentes de nos clients p. 18

Chapitre 2 p. 19

Nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

2.1. Notre politique RSE et sa gouvernance p. 20

Les trois priorités RSE p. 20
L'organisation opérationnelle p. 22

2.2. Engagement de Limagrain vis-à-vis du Global Compact p. 23

2.3. Notre contribution aux ODD p. 24

2.4. Nos risques et nos opportunités p. 26

2.5. 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. 30

Rassembler autour du projet d'entreprise p. 30
Des parcours d'intégration p. 31

3.3 S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations p. 32

S'engager sur le territoire d'origine de Limagrain, la plaine de Limagne-Val d'Allier p. 32
Sur les territoires de toutes nos implantations p. 34



Chapitre 4 p. 37**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. 38

Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain p. 38

Accompagner l'évolution des différents modèles d'agriculture pour une meilleure performance des exploitations et un monde plus durable p. 41

Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité p. 41

4.2 Préserver et enrichir la biodiversité végétale p. 45**4.3 Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence** p. 47**Chapitre 5** p. 49**Partout, pour tous****5.1 Créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel** p. 50

Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens p. 50

Attirer et retenir tous les talents p. 53

S'engager pour la diversité et l'égalité professionnelle p. 60

5.2 Agir selon nos Principes éthiques et Code de conduite p. 63

Diffuser et respecter notre éthique des affaires p. 63

Développer auprès de nos fournisseurs une politique d'achats responsables p. 66

Protéger les données et les systèmes d'information p. 67

5.3. Limiter l'impact environnemental de nos activités p. 69

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets p. 71

Baisser notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre p. 72

Économiser l'eau et contrôler nos rejets aqueux p. 74

Protéger les éco-systèmes présents sur nos sites majeurs p. 75

Chapitre 6 p. 76**Limagrain en chiffres****6.1. Les données sociales** p. 77**6.2. Les impacts environnementaux** p. 79**6.3. Les impacts sociétaux** p. 83**Chapitre 7** p. 84**Note méthodologique****7.1. Périmètre** p. 85**7.2. Procédures méthodologiques** p. 86**7.3. Pertinence et choix des indicateurs** p. 86**7.4. Consolidation et contrôle interne** p. 87**Chapitre 8** p. 88**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 Océane Quantin, Cristiano Guerres, Maud Robert et Fabien Morel, Stéphane Acuana, Adobe Stock, MadMax Studio Eshel Levor (Fair Planet).

Impression :

Groupe Chaumeil - Imprimé sur papier recyclé

Limagrain, groupe semencier international et coopérative agricole française

1



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 agroalimentaires et agricoles pour valoriser les productions de ses associés-coopérateurs. Cette dualité est constitutive de la nature de Limagrain et s'exprime au quotidien.



4^e
SEMENCIER
MONDIAL

N°2 FRANÇAIS
de la boulangerie-pâtisserie
industrielle



LIMAGRAIN EN 2021

1 984 millions d'€
de chiffre d'affaires



680 millions d'€
de CA issus des
partenariats stratégiques

91 millions d'€
de résultat net

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



Près de **1 500**
ASSOCIÉS
COOPÉRATEURS



85
nationalités



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

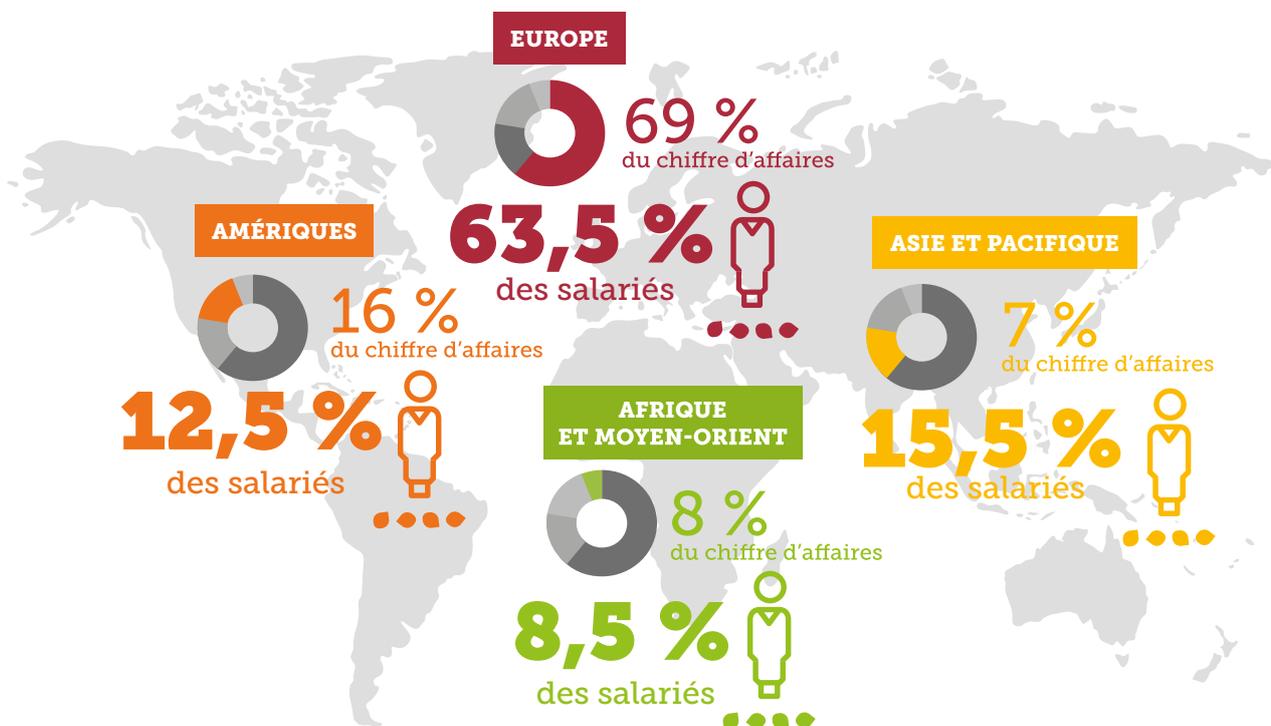


Plus de **41 000** ha
de production sous
contrat en Limagne



16,4%

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).

Notre politique RSE

Le programme RSE⁴ de Limagrain, formalisé pour la période 2019-2022, est structuré autour de 3 priorités et de 9 enjeux listés ci-dessous.

Concourir à la performance des exploitations des associés-coopérateurs



Promouvoir une culture commune



S'engager auprès des communautés des territoires de nos implantations



Proposer des solutions innovantes et responsables issues de la génétique des plantes



Protéger et enrichir la biodiversité végétale



Nourrir le dialogue sociétal sur les enjeux de la semence

Favoriser l'épanouissement professionnel



Agir selon nos Principes éthiques et Code de conduite



Limiter notre impact environnemental

Notre engagement vis-à-vis du Global Compact

En 2013, Limagrain a formalisé son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et publie annuellement sa « Communication sur le Progrès » (COP) pour décrire les avancées réalisées en matière de droits humains, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Cette Déclaration de Performance Extra-Financière de Limagrain poursuit le même objectif et remplit le besoin de publication d'une COP exigée par notre engagement.



DROITS HUMAINS



ENVIRONNEMENT



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

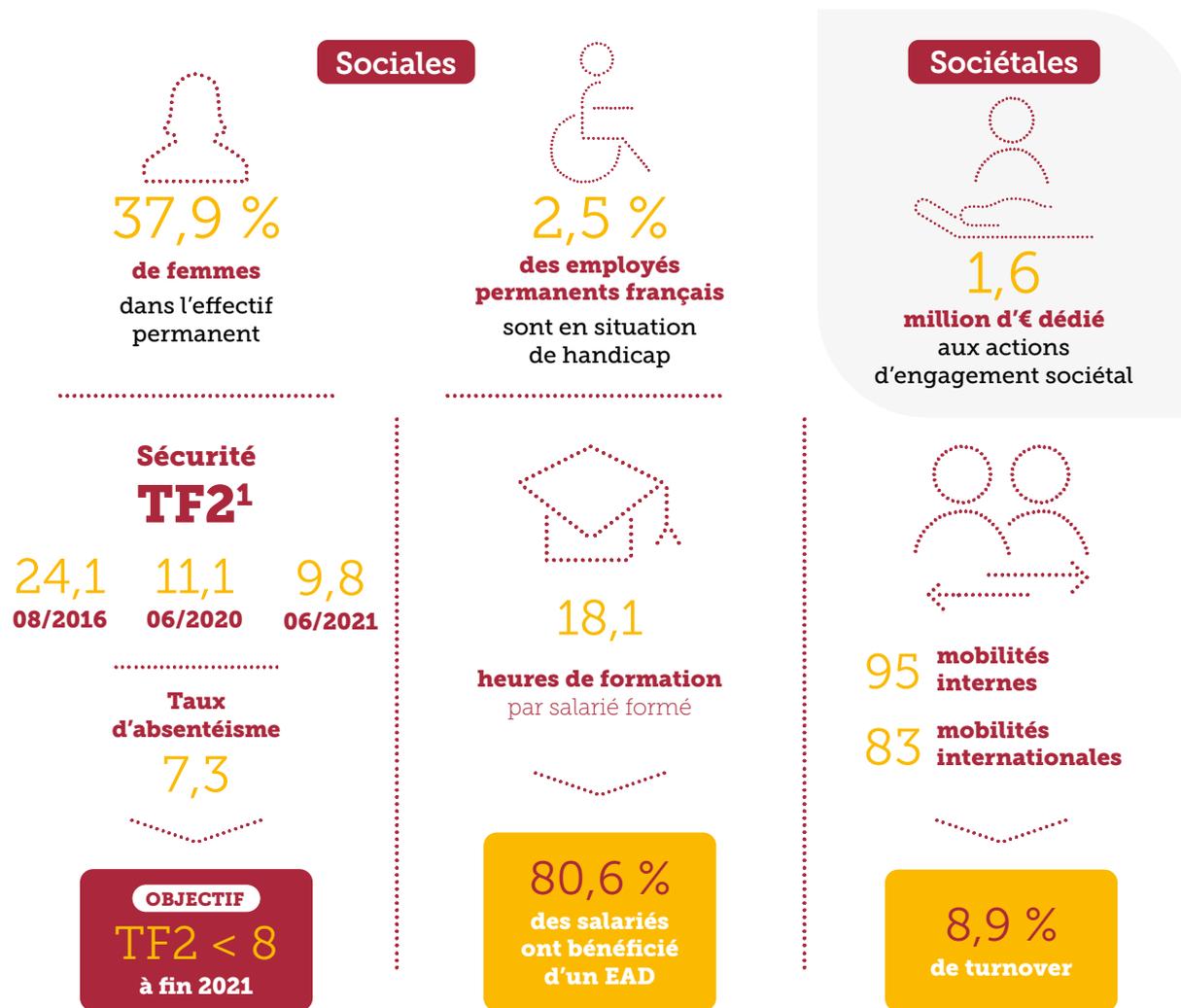
Par son origine coopérative agricole et son actionnariat d'agriculteurs, Limagrain assume sa fonction nourricière auprès de ses contemporains avec engagement et responsabilité. Les filières développées avec les associés-coopérateurs sur leur territoire, en véritables circuits courts industriels, fournissent 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

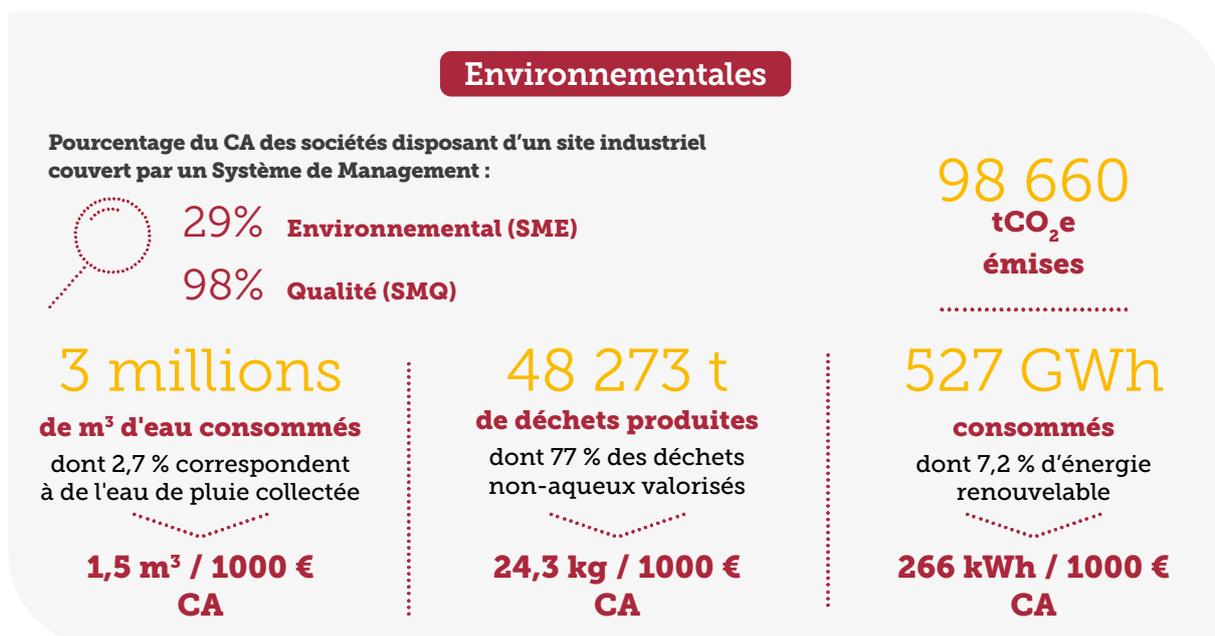
responsabilité majeure et déjà engagé auprès du Global Compact, Limagrain contribue par ses réalisations quotidiennes à certaines cibles définies pour chacun des Objectifs de Développement Durable (ODD) tels que formalisés par l'Organisation des Nations Unies (ONU), à savoir :



Nos performances en quelques chiffres



¹ Taux de Fréquence : indicateur dont la formule est la suivante : (nombre d'accidents x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées. Le TF2 se calcule à partir du nombre d'accidents avec arrêt de travail + accidents enregistrés sans arrêt de travail.



1.1

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, eux-mêmes agriculteurs, fortement impliqués dans la gouvernance de l'ensemble des activités du Groupe.

Notre projet pour la coopérative 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 réalisation de notre projet. Limagrain s'attache donc à développer des productions agricoles et des solutions répondant aux besoins de l'entreprenariat 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 et contribue aussi à la vitalité économique du territoire.

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.



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

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

Le Bureau

Il est composé de six agriculteurs élus, membres du Conseil d'Administration et de trois dirigeants salariés (le Directeur Général¹, le Directeur Général Adjoint et le Directeur de la Coopérative). Il s'est réuni 21 fois durant l'exercice.

Le Comité de Direction

Il est composé du Directeur Général² 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 : Franck Berger : Directeur Semences Potagères - Christophe Brassat : Directeur Limagrain Coop - Olivier Falut : Directeur Financier - Quiterie Foulet : Directrice des Ressources Humaines - Régis Fournier : Directeur Semences de Grandes Cultures - Daniel Jacquemond : Directeur Général Adjoint - Valérie Mazza : Directrice des Affaires Scientifiques, de l'Innovation et de la RSE



Nouveau Directeur Général

Depuis le 27 septembre 2021, Sébastien CHAUFFAUT occupe le poste de Directeur Général.

¹ Au 30 juin 2021, le poste de Directeur Général, vacant, est assumé par le Président.

² Au 30 juin 2021, le poste de Directeur Général étant vacant, l'animation du Comité de Direction est assurée par le Directeur Général Adjoint.

1.2

LIMAGRAIN, GROUPE INTERNATIONAL

DÉTENU PAR UNE COOPÉRATIVE FRANÇAISE

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. Le Groupe complète ses activités destinées aux professionnels, agriculteurs et maraîchers, par la commercialisation de semences aux jardiniers amateurs.

Dans le panorama des leaders mondiaux de la semence dominé par les grands groupes agrochimistes, 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.

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 agricoles 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 processus industriels mis en œuvre pour la production d'ingrédients et de produits de boulangerie.

Notre performance globale s'inscrit dans le temps et nos résultats doivent permettre de rémunérer équitablement les associés-coopérateurs et les salariés, et par là même d'assurer la stabilité, le développement et la pérennité du Groupe ; une vision partagée avec les actionnaires minoritaires présents au capital de certaines de nos filiales.

Notre métier : semencier avant tout

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.



Les semences potagères

N° 1 mondial des semences potagères, Limagrain a pour clients les maraîchers – qui produisent des légumes pour le marché de frais – et les transformateurs spécialistes de la conserve et de la surgélation.

Très diversifiée, la gamme Limagrain comporte 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, etc., mais aussi des espèces locales comme l'endive en France, le fenouil en Italie, la courge kabocha, la moutarde-épinard, 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, le Groupe 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 et les réponses apportées aux besoins des différents marchés. Pour celles-ci, Limagrain conduit un programme de création variétale comme pour

l'orge, le soja, le millet, le riz et les légumineuses. Pour d'autres, comme les fourragères, 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.



Un environnement concurrentiel concentré

En tant que groupe semencier, Limagrain intervient dans un environnement concurrentiel très concentré, conséquence d'opérations de rapprochements concernant des opérateurs majeurs du secteur des semences et de l'agrochimie intervenues ces dernières années. Alors même que 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 cela, elles répondent à un marché de l'agrochimie impacté par les difficultés économiques des agriculteurs et aux réticences croissantes envers les 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. Parmi les dix plus grands semenciers mondiaux, trois sont allemands, deux chinois, un japonais, un danois, un néerlandais et un américain. Dans le paysage semencier mondial, Limagrain conserve sa position concurrentielle de 4^e acteur mondial et unique français, et est le n° 1 sur le marché français.



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 com-

merciale en matière de produits de jardin s'est élargie et diversifiée, illustrant la réorientation de la stratégie marketing vers des produits répondant aux besoins urbains et à la transformation digitale. L'objectif de la marque Vilmorin est de devenir le partenaire de tous les jardiniers dans leur expérience du jardin.

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.

La transformation de grains et de céréales

Limagrain Ingrédients 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 Ingrédients 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 Ingrédients, 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 2^e 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, de diversifier les productions et de répondre à un intérêt agronomique (rotation des cultures, fixa-

tion de l'azote dans le sol, etc.) et à la demande sociétale (introduction de protéines végétales dans l'alimentation, circuits courts, etc.), de nouvelles filières ont été lancées. Elles visent 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 ».

Ressources

Humaines



Une **gouvernance coopérative** singulière et impliquée



Plus de **9 000 salariés permanents** de 85 nationalités



1 500 associés-coopérateurs

Financières



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



Portefeuille de marques reconnues



16,4 %⁽¹⁾ du chiffre d'affaires semences investi dans la recherche



Plus de 50 ans d'expérience dans la création variétale et la production semences



Plus de 100 stations et centres de recherche



23 % des effectifs actifs dans la recherche

Production



18 sites industriels de semences à travers le monde



13 sites de produits agroalimentaires en France et au Benelux

Naturelles / Environnementales



Accès à des **banques de gènes** et soutien au **Crop Trust**



41 000 ha de productions agricoles sous contrat en Limagne Val d'Allier



526 627 MWh d'énergie consommés



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



3 011 722 m³ d'eau consommés

Sociétales



57 pays d'implantation



48 000 fournisseurs



De multiples partenariats scientifiques, industriels et commerciaux

Nos valeurs



Progrès



Persévérance



Coopération

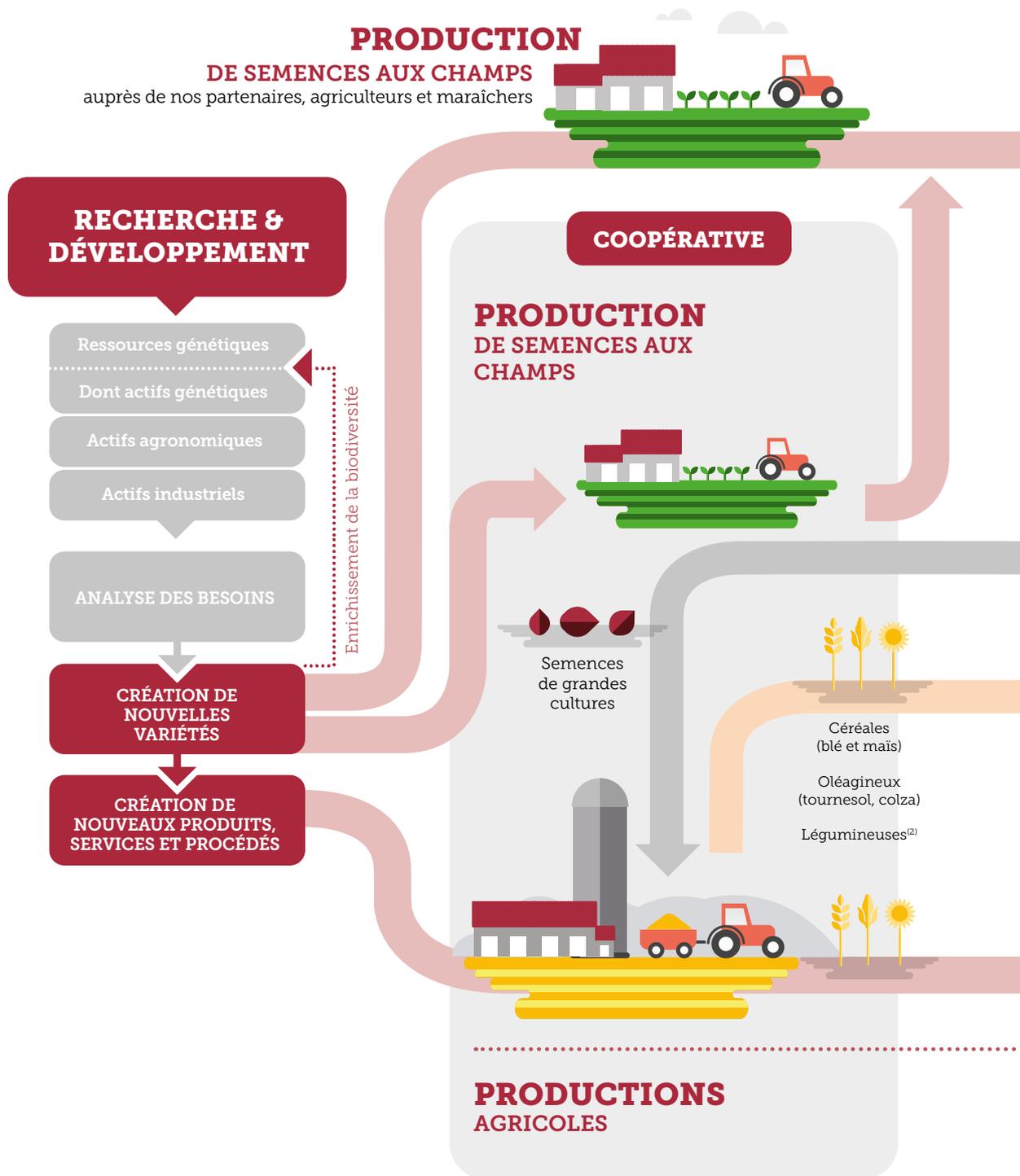
⁽¹⁾ Donnée calculée sur la base du chiffre d'affaires semences des activités destinées aux marchés professionnels et intégrant 50 % des activités d'AgReliant (Amérique du Nord. Grandes Cultures)

1.3

NOTRE MODÈLE DE

Notre vocation : Coopérer pour le progrès

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

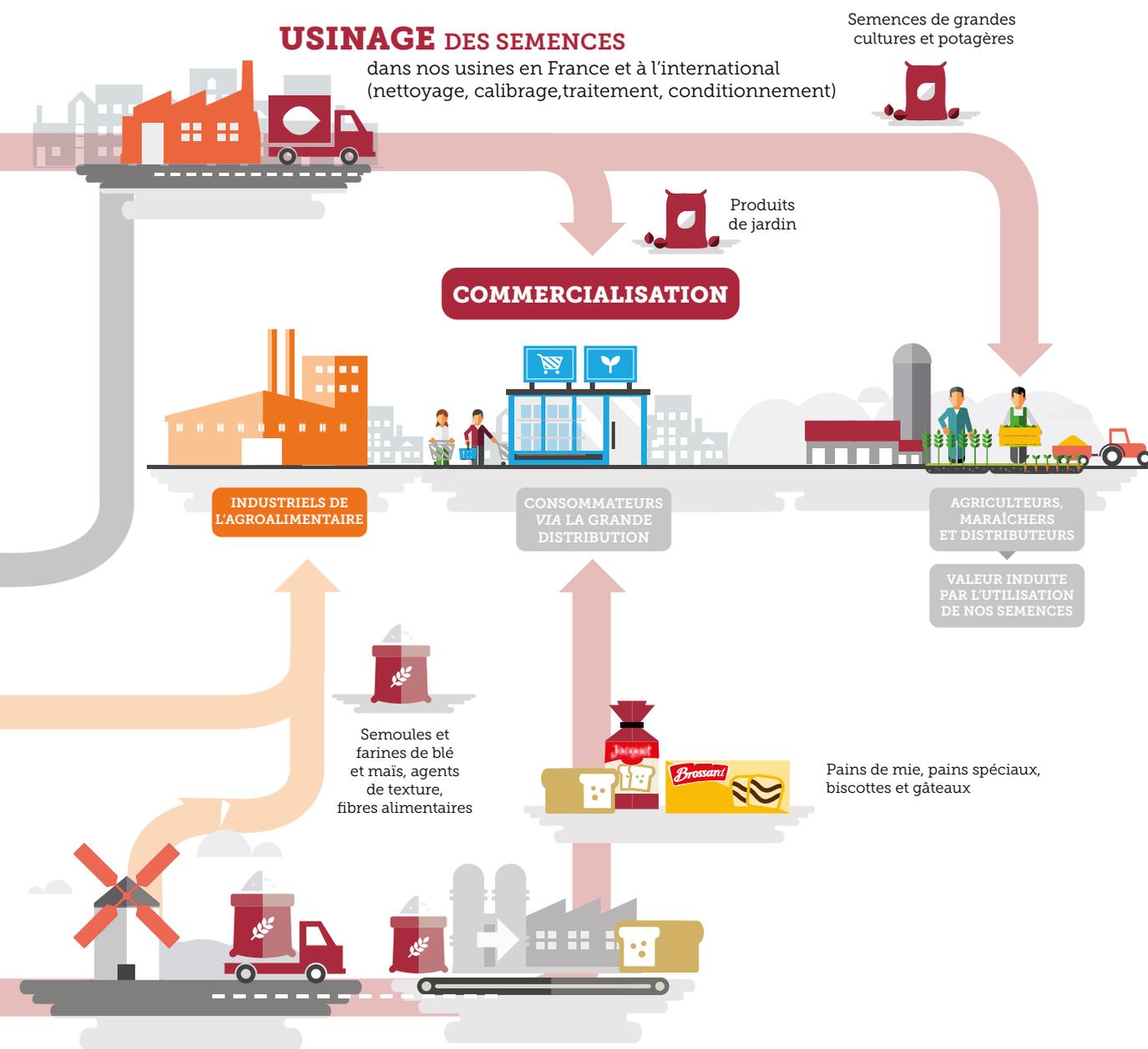


⁽²⁾Lancement d'une filière légumineuses, de l'agriculteur au consommateur, avec l'acquisition de Nutrinat

CRÉATION DE VALEUR

de l'agriculture, partout, pour tous

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



CIRCUITS COURTS INDUSTRIELS

TRANSFORMATION DES CÉRÉALES

dans nos usines françaises

FABRICATION DE PRODUITS DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

dans nos usines françaises et belge

Contributions

Humaines



Taux de fréquence des accidents
avec et sans arrêt : **9,8**



Budget de formation :
3,2 millions d'euros



16,5 millions d'euros
d'intéressement
et participation



141 960 heures
de formation

Financières



1,984 milliard d'euros
de CA



680 millions d'euros de CA
issus des partenariats
stratégiques



91 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



324 nouvelles variétés
lancées
au cours de l'exercice



Près de
6 000 variétés
commercialisées

Intellectuelles

Naturelles / Environnementales



50 000 €
de mécénat donnés
à des organismes liés
à la biodiversité



98 660 tonnes CO₂e émises
(y compris fluides frigorigènes)



5,9 millions d'euros investis
dans l'amélioration des
impacts environnementaux
en 2020-2021



3 sites industriels
certifiés ISO 14001
(Environnement)



Les sites Limagrain Ingrédients d'Arques et
Ennezat (France) certifiés
ISO 50001 (Management
de l'énergie)



48 273 tonnes
de déchets

Sociétales



1,6 million d'euros
en actions sociétales
et philanthropiques



Nutri-Score
affiché sur tous les
produits Jacquet Brossard



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



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



Contribution de Brossard
aux objectifs du PNNS



Développement du Cleanlabel
par Limagrain Ingrédients

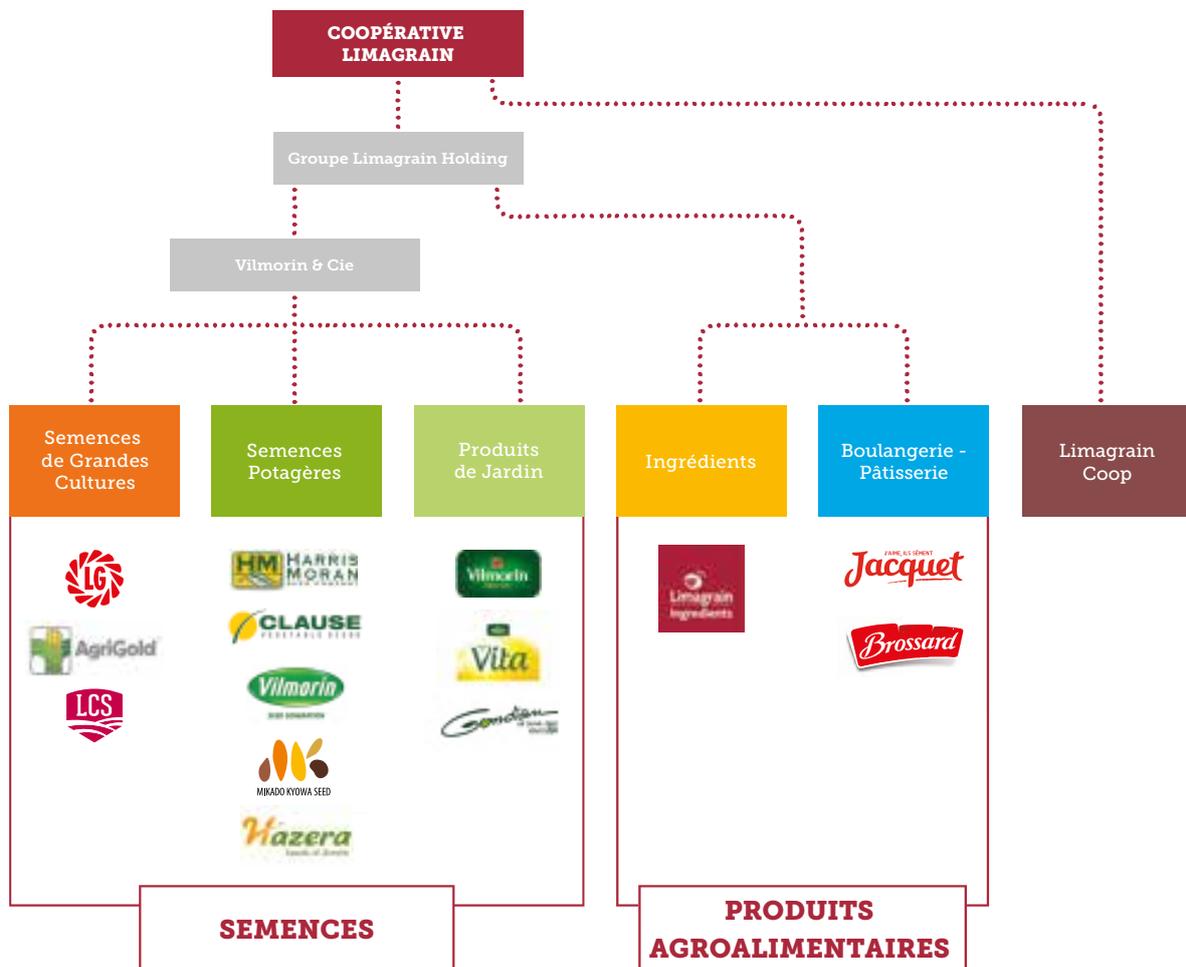
1.4

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.



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

Nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

2



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.

2.1

NOTRE POLITIQUE RSE ET SA GOUVERNANCE

Le programme RSE a été redéfini en 2019 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 26000, 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.

Les trois priorités RSE

Le programme RSE de Limagrain, formalisé pour la période 2019-2022, est structuré autour de 3 priorités et de 9 enjeux listés ci-dessous.





Cette priorité transcrit l'ADN de Limagrain et constitue 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, Limagrain se doit de contribuer à la pérennité de leurs exploitations, par des filières à forte valeur ajoutée, en particulier céréalières. Cette nature spécifique détermine ainsi son approche relationnelle avec ses parties prenantes, concrétisée par la construction de nouveaux partenariats, de nouveaux modes de relation et de création de valeur partagée et sous-tendue par l'instauration d'un dialogue permanent 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 compétiteurs, 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 et 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 sociétaux liés à la semence.



L'activité de Limagrain est menée de manière responsable et éthique 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.



Sélection variétale de colza à Vermeuil l'Etang (France) - Limagrain Europe

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 6 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 marque l'importance de la RSE dans la stratégie du Groupe et impacte sa gouvernance. En effet, le Comité de Direction Groupe, en tant que Comité Stratégique RSE, oriente, valide et contrôle le programme, animé et suivi par la Direction RSE. À ce titre, elle rend compte à chaque exercice des avancées du programme.

Certaines Directions Corporate assurent l'animation des enjeux RSE en lien avec leur métier et peuvent s'appuyer sur leurs réseaux pour structurer et déployer les actions. Ce mode de gouvernance permet de diffuser les enjeux et actions à l'ensemble des activités du Groupe et d'impliquer plus fortement les BU et les Directions Corporate dans leurs réalisations.

Au cours de l'exercice, de nouvelles BU ont formalisé leur propre programme RSE. Adapté à leur contexte d'activité, il s'intègre pleinement dans le programme RSE Groupe.

Programmes existants :

Jacquet Brossard (« EPI »)

Limagrain Ingredients (« Progress »)

Nouveaux programmes :

Hazera ("Growing the future together")

Limagrain Europe

Vilmorin-Mikado ("Up to 7")

Programmes en cours d'élaboration :

HM.CLAUSE

Hazera lance une lettre d'information interne dédiée à la RSE

Hazera souhaite partager auprès de tous ses salariés les actions et initiatives RSE menées dans le cadre de son nouveau programme RSE, appelé «Growing the future together». La BU a donc choisi de lancer une lettre d'information digitale interne dédiée RSE.



2.2

ENGAGEMENT DE LIMAGRAIN

VIS-À-VIS DU GLOBAL COMPACT

En 2013, Limagrain a formalisé son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et publie annuellement sa « Communication sur le Progrès » (COP) pour décrire les avancées réalisées en matière de droits humains, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière de Limagrain poursuit le même objectif et remplit le besoin de publication d'une COP exigée par notre engagement.

Limagrain décrit ses politiques et actions mises en œuvre pour répondre aux dix principes du Pacte Mondial dans la partie 5,

décomposée en trois chapitres :

- 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

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



DROITS HUMAINS

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



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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



ENVIRONNEMENT

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



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

2.3

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

CIBLE DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

- CONTRIBUTION DE LIMAGRAIN À DÉCOUVRIR AU PARAGRAPHE :**
- Proposer des solutions innovantes et responsables issues de la génétique des plantes pour toutes les agricultures
 - Protéger et enrichir la biodiversité végétale
 - Agir selon nos Principes éthiques et Code de conduite
 - Limiter l'impact environnemental de nos activités



Zéro faim

2.3

D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles.

2.4

D'ici à 2030, assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui permettent d'accroître la productivité et la production, contribuent à la préservation des écosystèmes, renforcent les capacités d'adaptation aux changements climatiques, aux phénomènes météorologiques extrêmes, à la sécheresse, aux inondations et à d'autres catastrophes et améliorent progressivement la qualité des terres et des sols.

2.5

D'ici à 2020, préserver la diversité génétique des semences, des cultures et des animaux d'élevage ou domestiqués et des espèces sauvages apparentées, y compris au moyen de banques de semences et de plantes bien gérées et diversifiées aux niveaux national, régional et international, et favoriser l'accès aux avantages que présentent l'utilisation des ressources génétiques et du savoir traditionnel associé et le partage juste et équitable de ces avantages, ainsi que cela a été décidé à l'échelle internationale.

Chapitre 4.1
(P.38)

Chapitre 4.1
(P.38)

Chapitre 4.2
(P.45)

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 :



Travail décent et croissance économique

8.7

Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

8.8

Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Chapitre 5.2
(P.63)

Chapitre 5.2
(P.63)



Consommation et production responsable

12.2

D'ici 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.

12.3

D'ici 2030, réduire de moitié à l'échelle mondiale le volume de déchets alimentaires par habitant au niveau de la distribution comme de la consommation et réduire les pertes de produits alimentaires tout au long des chaînes de production et d'approvisionnement, y compris les pertes après récolte.

12.5

D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

Chapitre 4.1.3
(P.41)

Chapitre 5.3
(P.69)

Chapitre 5.3
(P.69)



Vie terrestre

15.6

Favoriser le partage juste et équitable des bénéfices découlant de l'utilisation des ressources génétiques et promouvoir un accès approprié à celles-ci, ainsi que cela a été décidé à l'échelle internationale.

15a

Mobiliser des ressources financières de toutes provenances et les augmenter nettement pour préserver la biodiversité et les écosystèmes et les exploiter durablement.

Chapitre 4.2
(P.45)

Chapitre 4.2
(P.45)

2.4

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 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 importants 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 10 risques et 16 enjeux extra-financiers qui sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

Thématiques	Risques extra-financiers	Enjeux liés aux risques	Cf.
Environnement	Pollution et non-conformité environnementales au sein des sites	Gestion et valorisation des déchets, dont Gaspillage alimentaire	5.3
		Émissions de GES et pollution de l'air	5.3
		Gestion et qualité de l'eau et des effluents	5.3
		Préservation de la biodiversité des sites	5.3
Qualité	Qualité des produits, dont sécurité alimentaire	Qualité nutritionnelle et sécurité des produits	4.1
Ressources Humaines	Santé et sécurité des collaborateurs et sécurité des biens	Sécurité et sûreté des personnes et des biens	5.1
	Sûreté des biens et des personnes		
	Attractivité et rétention des talents	Attractivité et gestion des talents	5.1
		Engagement pour la diversité en matière RH	5.1
Éthique et Juridique	Conformité des pratiques aux Principes éthiques et lois anti-corruption	Respect des Droits humains et des Droits de l'enfant	5.2
		Politique Achats responsables	5.2
	Propriété intellectuelle	Préservation et enrichissement de la biodiversité cultivée	4.2
Communication	Atteinte à la réputation ou à l'image	Relation avec les parties prenantes et participation au débat public	4.3
		Développement des territoires	3.3
		Soutien aux communautés et mécénat	3.3
Système d'information	Cybersécurité	Protection des données et des systèmes d'information	5.2
Activité Limagrain Coop	Perte ou diminution des surfaces de production	Performance économique des exploitations et développement des filières	3.1

2.5

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



L'année 2020-2021 a été marquée par la poursuite de la crise sanitaire mondiale liée à la Covid-19, rendant plus incertains les marchés auxquels s'adresse le Groupe. 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 le Groupe a dû au quotidien s'adapter aux contraintes liées à cette pandémie pour garantir l'approvisionnement des agriculteurs et maraîchers en semences,

des industriels en ingrédients, des consommateurs en produits de jardin et en produits de boulangerie-pâtisserie et assurer les fournitures d'intrants aux associés-coopérateurs ainsi que la collecte de leurs récoltes.

En matière sociale, Limagrain a souhaité avoir une réponse harmonisée face à cette crise. Aussi, « l'Approche sociale Groupe », définie l'exercice précédent afin de soutenir par des mesures sociales avantageuses tous les salariés pendant la période de crise aiguë, a été maintenue.

Dans ce contexte, Limagrain parvient à afficher une croissance de son activité semences et une stabilité de son activité de produits céréaliers, démontrant ainsi la résilience de son modèle et ses potentiels de développement. Limagrain a, en outre, poursuivi le déploiement de ses orientations stratégiques, notamment en matière d'investissements dans la recherche et l'innovation, ainsi que de développement mondial sur les marchés professionnels de l'agriculture et du maraîchage.



3

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 soutient 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 implantée, au premier rang desquels son territoire d'origine, en s'assurant de l'impact positif de ses activités.



Performance économique des exploitations et développement des filières

3.1

CONCOURIR À LA PERFORMANCE DURABLE DES EXPLOITATIONS DES ASSOCIÉS-COOPÉRATEURS

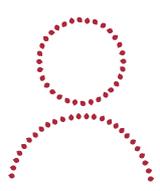
Depuis plus de 50 ans, Limagrain contribue à l'activité des exploitations agricoles de ses associés-coopérateurs en proposant des surfaces de production assurant une juste rémunération et des solutions (produits ou services) pour concourir à la performance durable de leurs exploitations dans les dimensions 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 d'un nouveau référentiel qualitatif impliquant tous les acteurs des filières maïs et

blé et appelé « Charte Limagne », ainsi que les nouvelles filières, « légumineuses » et « foin de luzerne », visent 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



400
exploitations
utilisent Limagrain
(outil informatique de suivi des cultures)



41 000 ha
de cultures
contractualisés
par Limagrain auprès de ses associés-coopérateurs de la plaine de Limagne-Val d'Allier (France)

3.2

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 la raison d'être, les ambitions, la mission et la vision de l'entreprise.

Des réunions rassemblant les dirigeants et cadres de direction sont organisées chaque année et sont autant d'occasions de réexpliquer la stratégie et la mission du Groupe. Un éclairage est alors donné sur les priorités de l'année qui permettront d'atteindre à terme les ambitions fixées. La crise sanitaire Covid-19 n'a pas permis à ces réunions de se dérouler en présentiel cette année. Néanmoins, garder le lien était essentiel : des réunions télépho-

niques et en visio-conférence ont été organisées de manière plus régulière sur cette période et un événement digital a été organisé réunissant les cadres de direction de l'ensemble du Groupe. La newsletter Info+, à destination des cadres de direction, est devenue un outil de communication interne incontournable.

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

des newsletters papier ou électronique, qui sont le support idéal pour communiquer notamment sur la stratégie d'entreprise et pour mettre en avant les actions qui nourrissent cette stratégie.

D'autres réunions démontrent la volonté de travailler ensemble autour de projets communs, afin de favoriser l'innovation et de rassembler des communautés d'experts. En matière scientifique, l'ACL, ou Association des Chercheurs Limagrain, est une réunion de trois jours qui rassemble chaque année 300 chercheurs du Groupe. Au programme, des interventions en plénière et des ateliers sur un thème renouvelé chaque année.

Le rapprochement des cultures au travers de Limagrain Academy

Dans son pilier culturel, Limagrain Academy (voir § 5.1.), a pour objectifs de diffuser la culture Groupe, de développer le sentiment d'appartenance, d'illustrer les valeurs et de créer du lien entre les populations.

« Limagrain Game », jeu numé-

rique développé en 2016, permet aux salariés d'approfondir leur connaissance du Groupe, notamment sur sa structure, son histoire, sa gouvernance et ses valeurs. Il est utilisé dans les programmes d'intégration des Business Units et lors de certaines

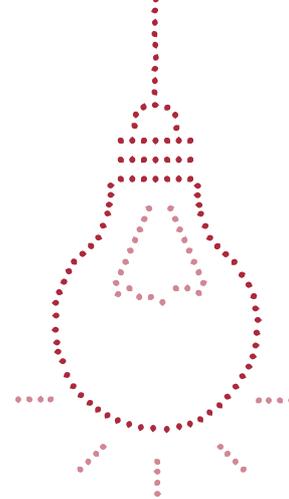
réunions du personnel.

Limagrain Academy poursuit l'objectif de proposer des formations de qualité à destination de toutes les nationalités représentées au sein du Groupe. Les formations sont aujourd'hui déployées dans sept langues.

Des parcours d'intégration

Les parcours d'intégration se sont poursuivis au cours de l'exercice. La plupart sont organisés dans les Business Units pour leurs salariés, au plus proche de leur

réalité opérationnelle, et certaines populations cibles bénéficient d'un parcours d'intégration organisé par le Groupe.



Parcours d'intégration Groupe

Destinés aux managers récemment entrés dans le Groupe, le parcours d'intégration Groupe s'adresse aussi à des salariés confirmés dans leur poste et disposant jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, de formation supérieure à 5 ans, ou bien bénéficiant d'une expérience équivalente. Ces parcours 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, une animation 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. L'objectif est de favoriser l'intégration de ces nouveaux managers dans le Groupe, tant en termes de compréhension des activités et de la stratégie que de connaissance des ressources disponibles au sein de chaque

Business Unit (politique de développement ressources humaines, outils de communication, etc.). À cette occasion, les engagements RSE du Groupe, les règles en matière d'anti-corruption et les Principes éthiques et le Code de conduite du Groupe sont également explicités. Cette année, malgré le contexte de crise sanitaire, quatre parcours ont eu lieu, à distance.

Parcours découverte Auvergne

Ce parcours « Découverte Auvergne » permet de mutualiser les parcours d'intégration des Business Units implantées dans la région, toutes populations confondues, avec un tronc commun favorisant la compréhension et la connaissance globale du Groupe, et une partie plus

opérationnelle spécifique à chaque Business Unit. Cela contribue à faciliter les échanges entre Business Units d'une même région et à terme développer la mobilité au sein du Groupe. Cette année, malgré le contexte de crise sanitaire, 4 parcours ont eu lieu, dont 3 à distance.

149

personnes
ont suivi le parcours
Groupe

123

personnes
ont suivi le parcours
Découverte
Auvergne



3.3

S'ENGAGER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS

DES TERRITOIRES DE NOS IMPLANTATIONS

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.



**Développement
des territoires
Soutien aux
communautés
et mécénat**

1 645 508 €
ont été consacrés
à des actions sociétales

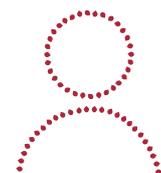


dont
58 370 €
pour des actions liées
à la crise sanitaire

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

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.



1 500
salariés
en Limagne-Val
d'Allier

2^e
**employeur
privé
d'Auvergne**

..... Nos réalisations

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. Par le choix de certaines implantations, notamment son siège social, ou la construction en cours du nouveau moulin de Limagrain Ingrédients à Ennezat, Limagrain marque sa volonté de contribuer au dynamisme économique et à l'attractivité régionales. Avec la création de la région Auvergne Rhône-Alpes en 2015, Limagrain dispose d'implantations sur les territoires de Clermont-Ferrand, de Lyon et de Valence et y emploie 2 097 salariés permanents.



Construction d'un nouveau moulin à Ennezat (France) – Limagrain Ingrédients

CONTRIBUER À UNE OFFRE QUALITATIVE RÉGIONALE EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

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



..... Nos réalisations

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.



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 2020 dans le Puy-de-Dôme et l'Allier, sur les 161 jeunes busards observés à l'envol, 78 avaient fait l'objet de mesures de protection.

Sur les territoires de toutes nos implantations

Le besoin d'adaptation aux diverses conditions pédoclimatiques, 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 sont un atout pour 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.

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 gaufres à Dour (Belgique) - Jacquet Brossard



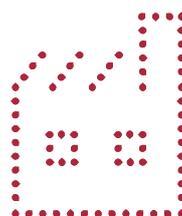
Usine de gâteaux à Pithiviers (France) - Jacquet Brossard

Plus de

150

sites
industriels,
administratifs
et stations de
recherche

(avec personnel permanent)



6 621

saisonniers
soit

1 350

ETP

(équivalent temps plein)

..... Nos réalisations

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 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 permanent et saisonnier dans des territoires ruraux.



..... **Nos réalisations**

L'ENGAGEMENT FACE À LA COVID

Dans le contexte spécifique de la crise sanitaire Covid-19, de nombreuses sociétés ont mené des actions en faveur des personnes les plus fragiles. Mais le Groupe a aussi souhaité contribuer par une action appelant les salariés à la générosité. Ainsi huit actions visant à réduire l'impact de la crise sanitaire sur les communautés proches de nos implantations dans les pays les plus démunis ont été sélectionnées par les équipes locales. Limagrain a proposé aux salariés de faire un don pour une action et s'engageait à abonder du même montant. 15 748 euros ont été collectés auprès des salariés. Ainsi, 31 496 euros ont été versés pour financer des actions en Afrique du Sud, Moldavie, Guatemala, Inde, Indonésie, Kenya et Pérou.



Actions menées en Afrique du Sud, Pérou, Moldavie et Inde

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. Ainsi les usines de Jacquet Brossard sont implantées dans des villes de petite taille, où elles représentent souvent le premier employeur du territoire, comme à Pithiviers (270 emplois permanents) ou à Clamecy (308 emplois permanents).

LIMAGRAIN EUROPE CONTRIBUE À LA RÉNOVATION D'ÉCOLES EN UKRAINE ET EN TURQUIE

De nombreuses actions d'engagement sociétal visent à améliorer les conditions d'éducation pour les communautés proches de nos sites. Ainsi Limagrain Ukraine a financé le remplacement de 35 fenêtres de l'école de Rohy et Limagrain Türkiye a contribué aux travaux de maintenance et de peinture de l'école d'un village où la société dispose de parcelles de production de semences.



École de Rohy (Ukraine) - Limagrain Europe



4

...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 sociétaux 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 des modèles durables et compétitifs, capables de s'inscrire dans les enjeux alimentaires.

4.1

PROPOSER DES SOLUTIONS INNOVANTES

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

L'agriculture fait face à de nombreux défis, au premier rang desquels se place la satisfaction des besoins alimentaires d'une population mondiale 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, premier maillon de la chaîne alimentaire, est à même d'apporter sa contribution pour répondre à ces enjeux.

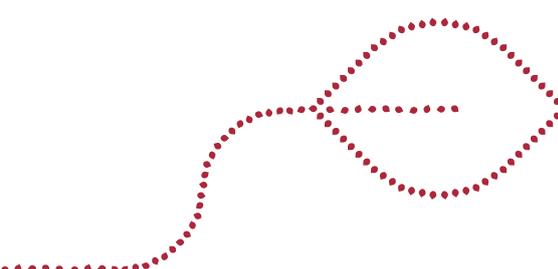


Développer des solutions végétales et culturales durables pour contribuer à relever les défis de demain

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.



Près de
6 000
variétés
commercialisées
en 2020-2021

issues de
55
espèces
végétales

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 y contribue par la sélection de variétés naturellement résistantes aux insectes ou tolérantes aux maladies.

¹ Source : FAO. Food report 2019. IFPRI 2018

..... Nos réalisations

Limagrain s'attache à proposer des solutions issues de la génétique des plantes qui apportent une valeur ajoutée aux agriculteurs, aux consommateurs et à l'environnement. Preuve de l'excellence des programmes de sélection et des équipes du Groupe, le magazine *European Seeds* d'avril 2021 a identifié trois variétés Limagrain parmi les 20 les plus innovantes lancées² en Europe en 2020 par l'ensemble des semenciers :

- LG Architect, premier colza résistant au virus TuYV de Limagrain Europe ;
- Terapur (voir ci-dessous) de Vilmorin-Mikado ;
- Adora, une tomate unique par son goût et sa douceur de HM.CLAUSE.



LG CAÏMAN

Nouvelle variété d'orge 2 rangs d'hiver inscrite au cours de l'exercice par Limagrain Europe, LG Caiman, est tolérante à la jaunisse nanisante de l'orge (JNO). Sa tolérance à la JNO apporte une alternative efficace et durable à l'utilisation de produits de protection des plantes, répondant ainsi à une forte attente du marché.

TERAPUR

Dans certaines régions de France et d'Italie, les nématodes *Heterodera carotae* sont à l'origine de pertes pouvant aller jusqu'à 90 % dans les cultures de carotte. Face à la diminution du nombre des traitements autorisés, les producteurs se retrouvent dans une impasse face à ces ravageurs. Fort de sa position de leader mondial de la carotte, Vilmorin-Mikado a créé et mis sur le marché une solution naturelle avec la variété Terapur. La culture de cette carotte piège à nématodes permet de rompre le cycle de multiplication des nématodes et ainsi d'assainir le champ en vue d'une future culture de carotte de consommation, avec un niveau d'efficacité entre 40 % et 80 %.



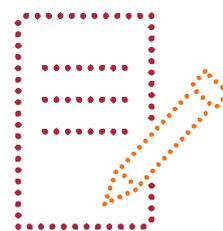
▶ Permettre aux petits agriculteurs d'accéder à des semences de qualité et à des espèces locales

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. 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 Limagrain s'attache à développer cet accès aux semences par les petits agriculteurs.

² 3 500 variétés ont été lancées en Europe en 2020, toutes espèces confondues.

³ 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.



Classement ATSI³
6^e sur les 13
semenciers

ayant une activité sur
l'ensemble des territoires
étudiés

..... Nos réalisations



LIMAGRAIN SOUTIEN 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, « Comblers le déficit semencier »⁴, 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 et intervient désormais aussi en Tanzanie.

S'ADAPTER AUX BESOINS DES PETITS PRODUCTEURS

Pour que les petits producteurs puissent accéder aux semences de qualité, la première condition est la disponibilité de celles-ci dans des volumes adaptés. Limagrain Zaad South Africa (Afrique du Sud) et Vilmorin-Mikado dans l'Afrique des Grands Lacs disposent de partenaires locaux capables de proposer des conditionnements adaptés, comme par exemple 1 000 graines en semences potagères au lieu de 100 000 habituellement.



L'accompagnement technique est la seconde condition. Vilmorin-Mikado a ainsi fourni six semoirs en Afrique destinés à la mise en place de plates-formes d'essais, qui permettent de démontrer l'augmentation du rendement permise par l'association d'une génétique performante et d'une évolution des pratiques culturales. Environ 20 000 petits agriculteurs ont été concernés. Vilmorin-Mikado collabore aussi dans une région kenyane avec des magasins d'agrofourmiture et les forme à conseiller les petits producteurs en matière de culture de tomate, poivron et carotte.

⁴ Bridging the seed gap

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 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.

Satisfaire les demandes des clients est le premier objectif mais cela doit être complété par une démarche visant à répondre de manière durable aux évolutions et aux 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. En complément, Limagrain souhaite étudier en quoi certains des

projets et pistes d'innovation délaissés, car insuffisamment orientés court terme, pourraient apporter une contribution positive aux pratiques agricoles à plus long terme. À travers ces nouvelles initiatives, il s'agit pour Limagrain de compléter la prise en compte des besoins court terme de ses marchés par la volonté d'impacter positivement l'évolution des systèmes de production en termes agronomiques et environnementaux grâce à l'innovation.

Assurer à nos clients des produits sûrs et de qualité

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

Pour les semences, des obligations réglementaires existent dans la plupart des pays ; celles-ci concernent notamment les aspects sanitaire, technologique et de pureté, afin de garantir l'identité, la pureté spécifique et la faculté germinative des semences.

Pour les produits agroalimentaires, outre la garantie du caractère sain du produit pour son consommateur, de nombreuses autres exigences qualitatives provenant des États, des clients industriels, des clients de la distribution ou du consommateur final doivent être respectées.

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



Qualité des produits



**Sécurité alimentaire
Qualité nutritionnelle des produits**



Pour ses semences de grandes cultures et de potagères,

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

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

S'agissant du système de management de la qualité OGM, un système documentaire (lignes directrices, plans de contrôle, etc.) est déployé et transmis aux collaborateurs notamment par des formations internes. Une cartographie du risque OGM est également réalisée par pays et par espèce et mise à jour chaque année, afin d'évaluer les différents niveaux de risque, de déterminer les priorités et de mettre à jour si besoin les plans de contrôle. Des audits réguliers permettent de valider la mise en œuvre du système, la traçabilité des processus de recherche, essais, production, transformation, commercialisation afin de limiter les risques de mélanges, de non-conformité des semences ainsi que les erreurs d'étiquetage. Pour garantir la qualité et la fiabilité des produits commercialisés, un dispositif de contrôle qualité est mis en place ainsi que des plans de contrôle à suivre (selon l'espèce et le pays). Ces contrôles analytiques spécifiques sont réalisés par des laboratoires accrédités, testés régulièrement et validés par le département de management de la qualité afin de garantir la fiabilité des résultats.

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

... **Indicateurs clés de performance** ...

Labellisation

ETS

obtenue en 2015, renouvelée en 2018

Objectif

Renouvellement de la labellisation suite aux nouveaux audits fin 2021



Objectifs nutritionnels fixés pour les pains Jacquet en 2025	Réalisation au 30/06/21
100 % de la panification moelleuse ≤ 1,1 % de sel	80 %
100 % de la panification croustillante ≤ 1,3 % de sel	75 %
100 % des produits sources (> 3 %) ou riches (> 6 %) en fibres	100 %



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

Cette recherche par le consommateur de produits alimentaires qualitatifs s'impose à toute l'industrie

agroalimentaire, qui la répercute auprès de ses fournisseurs dans toutes les dimensions du fonctionnement des fournisseurs que sont Limagrain Coop, Limagrain Ingrédients ou Jacquet Brossard. Pour contractualiser avec les industriels, des évaluations réalisées par des organismes extérieurs sont généralement requises. Ils évaluent les performances en matière sociale, sociétale et environnementale et seules les entreprises atteignant un niveau minimum défini peuvent devenir leurs fournisseurs.

Enfin, comme producteur de produits alimentaires, une vigilance particulière est mise en œuvre pour empêcher tout acte malveillant de contamination ou de manipulation frauduleuse des produits. C'est le concept de « food defense » ou « défense alimentaire » qui vise à protéger la production de produits alimentaires. Sur chaque site de Jacquet Brossard, des salariés ont été formés, afin de mettre en place des mesures de protection alimentaire, une étude de risques a été conduite et chaque année un test d'intrusion est réalisé dans le cadre d'audits.

98 %

du CA des sociétés disposant de sites industriels

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

ecovadis

Labellisation « Ecovadis Argent »

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

NUTRI-SCORE
A B C D E

100 %

des produits à marque Jacquet et Brossard

affichent le Nutri-Score sur leurs emballages

Nos réalisations

JACQUET - ÉLARGISSEMENT DE LA GAMME « SANS SUCRES AJOUTÉS »

En 2016, Jacquet innovait pour une meilleure alimentation en lançant la première gamme de pain de mie Sans Sucres Ajoutés pour toute la famille (5 recettes). Ces pains ne contiennent que les sucres naturellement présents dans la farine notamment.

En mars 2020, Jacquet a fait le choix de basculer la totalité de sa gamme pain de mie en Sans Sucres Ajoutés, en remplacement de ses références classiques. Cette même année a également vu arriver le 1^{er} pain pour hamburger et cinq produits de la gamme Petit Déjeuner Jacquet passés eux aussi en Sans Sucres Ajoutés ; des produits toujours aussi gourmands, Sans Sucres Ajoutés, Nutri-Score A et Sans Huile de Palme. À ce jour, 44 % de la gamme Jacquet⁴ est passée au Sans Sucres Ajoutés, permettant ainsi à la marque de contribuer à une alimentation plus vertueuse.

⁴ Hors produits croustillants



..... Nos réalisations



LIMAGRAIN INGREDIENTS ET JACQUET BROSSARD OBTIENNENT LA MÉDAILLE D'ARGENT ECOVADIS

Les clients sont de plus en plus attentifs aux démarches RSE et demandent régulièrement à leurs fournisseurs de remplir des questionnaires à ce sujet. Afin de ne pas multiplier ces derniers et de favoriser la transparence des acteurs, la plate-forme Ecovadis a été créée. Elle permet aux industriels de répondre de manière volontaire et annuelle à un questionnaire RSE, dans le but de communiquer la note obtenue à nos clients.

Sur les quatre piliers abordés que sont : environnement, social & droits de l'homme, éthique et achats responsables, Jacquet Brossard a obtenu cette année la note globale moyenne de 55/100, un progrès de 15 points comparés à l'année 2020. Jacquet Brossard reçoit ainsi une médaille d'argent Ecovadis traduisant son niveau d'engagement.



➤ Lutte contre le gaspillage alimentaire

En tant que semencier, Limagrain n'est pas directement concerné 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 réduire les déchets issus des process industriels, à transformer ou valoriser ceux-ci et à donner des produits dont la commercialisation ne peut être envisagée.



394 455 €

de produits alimentaires

donnés aux Banques Alimentaires

JACQUET BROSSARD S'ENGAGE POUR LUTTER CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

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, etc.) afin qu'elles en gèrent la distribution.

.....
8 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.

4.2

PRÉSERVER ET ENRICHIR LA BIODIVERSITÉ VÉGÉTALE

La création variétale est au carrefour de l'amélioration de la compétitivité de l'agriculture et d'enjeux environnementaux mondiaux comme le changement climatique, l'évolution et la raréfaction des ressources dont 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.

Il existe deux grandes sources de biodiversité pour créer de nouvelles variétés : le pool de variabilité génétique de l'espèce cultivée (c'est-à-dire l'ensemble des variétés d'une espèce) et les ressources génétiques des espèces sauvages apparentées. Limagrain accorde une importance particulière au respect des règles régissant l'accès aux ressources génétiques et veille à ce que la protection légitime de ses innovations par le biais des outils de propriété intellectuelle se traduise par la possibilité pour les autres acteurs du secteur semencier d'accéder aux ressources génétiques à des fins de recherche et d'amélioration variétale.



Indicateurs clés de performance



324

nouvelles variétés commercialisées

au cours de l'exercice 2020-2021

50 000 €

de soutien versé au Crop Trust



La création variétale nécessite du temps et des technologies qui évoluent en permanence. Il faut compter en moyenne 7 à 10 années pour mettre au point une nouvelle variété. 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.

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, de l'ordre de 350 000 € pour les

seules grandes cultures de Limagrain, 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. 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.

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 cofinancement 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 convention 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 Etats-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.



..... **Nos réalisations**

LIMAGRAIN SOUTIENT LE CROP TRUST

Créé en 2004 par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et Biodiversity International, le Global Crop Diversity Trust (appelé Crop Trust) agit dans le cadre du TIRPAA pour assurer la conservation et la disponibilité de la diversité des cultures dans les banques de gènes, pour la sécurité alimentaire mondiale. Le Crop Trust, en collaboration avec le gouvernement norvégien et NordGen, gère et finance le travail de la réserve mondiale des semences de Svalbard en Norvège (Svalbard Global Seed Vault) : une sauvegarde sûre et sécurisée pour les collections de semences en provenance du monde entier. Limagrain s'est engagé à lui apporter un soutien financier pendant trois ans pour un montant de 50 000 € par an.



4.3

NOURRIR LE DIALOGUE SOCIÉTAL SUR LES ENJEUX DE LA SEMENCE



Atteinte à la réputation ou à l'image

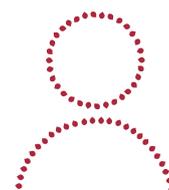


Relation avec les parties prenantes et participation au débat public

Le dialogue avec les parties prenantes est une composante fondamentale de la démarche RSE de Limagrain. En matière de risque, les évolutions de la science et de l'agriculture sont aujourd'hui l'objet de débats passionnés, amplifiés par les réseaux sociaux. La remise en cause par de nombreuses organisations des progrès réalisés ces dernières décennies touche tous les domaines dans ces disciplines. La semence, au croisement entre science et agriculture, mais aussi entre alimentation et nature, fait l'objet de multiples

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

Indicateurs clés de performance



271 salariés

impliqués dans les organisations représentatives de nos activités

Entre

200 000
et
300 000



de dépenses des « Affaires Institutionnelles » (déclaration HATVP 2021)



Les rencontres Limagrain visent à faire découvrir aux media et aux institutionnels les activités de Limagrain à travers la visite de sites et d'exploitations en Limagne-Val d'Allier.

Afin de limiter la prolifération et la portée de critiques et attaques contre le Groupe, ainsi que leurs impacts, Limagrain a mis en place un dispositif visant à prévenir ce risque et à être en capacité de réagir en cas de crise médiatique. La Direction Communication et Relations Institutionnelles axe le dispositif autour de plusieurs actions :

- Le renforcement des relations notamment avec les pouvoirs publics européens, nationaux, régionaux et territoriaux, afin de présenter le Groupe, ses activités et ses installations, ses enjeux et ses risques potentiels. Cette action préventive permet de gagner en compréhension et en proximité en temps de crise, dans les situations où l'intervention de ces services est nécessaire.
- Le développement d'une communication régulière avec des médias ciblés et des internautes pour faciliter la compréhension du Groupe et engager un dialogue de qualité.

- La sensibilisation et la formation des dirigeants, communicants et porte-parole du Groupe. Deux guides de communication de crise sont mis à leur disposition et des formations spécifiques au media-training sont planifiées à titre préventif pour préparer certains sujets plus sensibles et, lors de situations de crise, pour préparer des prises de parole.

- La diffusion d'une procédure presse, destinée aux filiales de Limagrain, permettant de suivre et d'encadrer les prises de parole auprès des médias, dont le respect a fait l'objet d'un audit interne en 2020-2021. L'audit a permis de vérifier l'efficacité du déploiement et de la mise en œuvre de cette procédure sur le périmètre audité.

- L'organisation d'une cellule de communication de crise au niveau Groupe en charge de recommander la stratégie de communication et de déployer le plan de communication dans les meilleurs délais en temps de crise.

- La réalisation d'exercices de gestion de crise

- Une veille presse et web spécifique, flexible et multilingue (médias sociaux, sites Internet, blogs, presse, etc.), axée sur l'anticipation et l'identification des risques d'image, complète le dispositif et permet de suivre les indicateurs de retombées médiatiques concernant Limagrain et ses marques.

De plus, pour accompagner les collaborateurs de Limagrain, premiers vecteurs de l'image du Groupe, et les guider dans leurs actions et comportements dans un souci d'intégrité et d'éthique, des outils sont mis à disposition, au premier rang desquels figurent les « Principes éthiques et le Code de conduite ».

De nombreuses initiatives ont également été engagées par les Business Units. La plupart d'entre elles ont développé un dialogue constructif avec les parties prenantes de leur territoire d'implantation.

..... **Nos réalisations**

« LA CUEILLETTE DES CURIEUX »

Dans le cadre de la démarche « La cueillette des curieux » organisée par Blédina, client de Limagrain Ingrédients, des consommateurs sont accueillis chez un producteur de maïs semoulier de Limagne-Val d'Allier engagé dans la filière « nourriture infantile » de Limagrain.



A close-up photograph of a woman with a green headwrap and a red scarf, looking directly at the camera. She is in a cornfield, with several ears of corn in the foreground and background. The lighting is bright, suggesting an outdoor setting.

5

...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.

5.1

CRÉER UN ENVIRONNEMENT PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

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 le Groupe. 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.



Sûreté des biens et des personnes

Assurer la sécurité et la sûreté des personnes et des biens

Répartis dans 57 pays et actifs dans des conditions et des environnements divers, les 9 000 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 santé et la sécurité des salariés font donc l'objet d'une attention quotidienne et d'une politique volontariste.



Visite de sécurité à Manoharabad (Inde) - Limagrain Asia Pacific

Indicateurs clés de performance

TF2¹

24,1
08/2016

11,1
06/2020

9,8
06/2021

Taux d'absentéisme

7,3

**Objectif
TF2 < 8
à fin 2021**

S'assurer que les conditions d'exercice du métier ne portent pas atteinte à la santé/sécurité de chaque salarié

Limagrain est convaincu qu'il ne peut y avoir de performance durable sans sécurité. Ainsi, il place la sécurité de ses collaborateurs et de ses activités au premier plan de ses priorités.

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

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

Limagrain a renouvelé en décembre 2019 son objectif de diviser par deux le taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt en 3 ans, soit atteindre moins de 8 accidents par million d'heures travaillées en décembre 2021. Pour y parvenir, un programme de prévention axé sur le développement et l'harmonisation de la culture sécurité de Limagrain, le renforcement de l'approche managériale de la sécurité et la professionnalisation des pratiques est déployé.

Depuis 2018, la priorité a été donnée à la gestion des risques chimiques avec l'initiation d'un diagnostic qui permet de porter à un niveau supérieur la maîtrise de ces risques par l'élaboration de nouvelles lignes directrices plus exigeantes et le déploiement de formations des managers sur site et de coaching des coordinateurs sécurité. Limagrain a fait appel à l'expertise de DuPont Sustainable Solutions.

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.

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

- un volet préventif incluant notamment l'amélioration des procédures, des plans d'intervention, des moyens de détection et le développement de la culture de risques sur chaque site (enca-

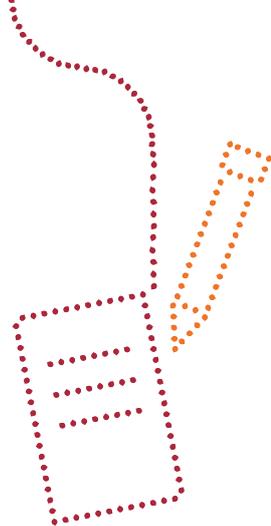
drement des travaux par points chauds, règles de stockage, détection incendie, coupure automatique du gaz, plans de continuité d'activité, etc.) ;

- un volet de protection avec des investissements significatifs dédiés notamment à l'installation de systèmes automatiques de sprinklage et au renforcement des équipements de protection contre l'explosion.

Ces programmes de sécurité sont pilotés par les services Corporate de Limagrain en collaboration avec les Business Units au moyen de réunions régulières tant au niveau opérationnel qu'au niveau des Directions. Par ailleurs, pour accompagner cet effort, des lignes directrices ont été émises et des formations sont proposées.

Le risque sanitaire découlant de la Covid-19 est géré conjointement par les équipes Ressources Humaines et Sécurité du Groupe et des Business Units et par l'intermédiaire des différentes cellules de crise. Les exigences réglementaires et autres protocoles sanitaires publiés par les gouvernements et agences sanitaires ont été rigoureusement mis en œuvre sur les sites de Limagrain. Le télétravail a été privilégié lorsqu'il était possible

et les processus de production en usine ou au champ ont été adaptés afin de garantir la sécurité de tous, tout en assurant la continuité des opérations.



TF1²

6,77

TG³

0,21



38,4 %

des heures de formation sont dédiées à la sécurité



Formation premiers secours à Culiacan (Mexique) - Vilmorin-Mikado

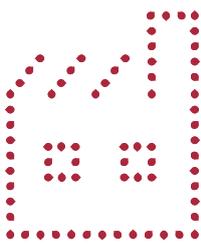
² Le TF1, calculé sur 12 mois glissants, représente le taux de fréquence des accidents avec arrêt. ³ Le TG représente le taux de gravité.

Assurer la sûreté des collaborateurs et des sites où qu'ils soient à travers le monde

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). Les risques surveillés sont liés à des événements ponctuels

et localisés pouvant affecter les conditions de voyages et de vie sur place des salariés de Limagrain et avoir un impact critique sur leur santé physique et morale.



2 sites

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

et 6 sites ont mis en œuvre les mesures nécessaires pour une certification au cours de l'exercice 2021-2022

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

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 du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères français et participe aux rencontres annuelles pour la sécurité des entreprises françaises à l'étranger.

Limagrain est également exposé à des risques d'atteintes malveillantes contre ses biens (outils de production, frelatage intentionnel de produits alimentaires, stocks de production, produits de sa recherche, etc.). Si les vols à caractère « d'appropriation » (vols simples, cambriolages, etc.) constituent l'essentiel de ces risques, le vol de données ou d'informations dites « sensibles » (de type espionnage économique ou concurrentiel) constitue une menace non négligeable car les impacts peuvent être significatifs.

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

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

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

La crise sanitaire Covid-19 a eu des répercussions économiques et géopolitiques qui pourraient aggraver à moyen terme les instabilités économiques, sociales et géopolitiques dans les différents pays d'activité de Limagrain. Cependant, la veille sur les pays réalisée par l'équipe Sûreté ainsi que la politique de réduction et de supervision des déplacements professionnels des salariés de Limagrain pendant la crise sanitaire Covid-19 permet de maîtriser ce risque.

Attirer et retenir tous les talents

La pérennité de Limagrain est liée à son niveau de performance, en particulier en matière d'innovation, et repose sur des métiers, notamment ceux liés aux activités de recherche, requérant une expertise spécifique. Son activité s'inscrit aussi dans un environnement extrêmement compétitif et international propice, dans le cadre de la concurrence entre les acteurs, aux opportunités de carrière pour les postes disposant d'une spécia-

lisation sectorielle. Enfin, la localisation des implantations, rarement située dans les grands centres urbains, peut constituer un frein au recrutement. Pour Limagrain, la capacité à attirer et à fidéliser les talents est un fort enjeu lié aux risques de manque de compétences par rapport aux besoins opérationnels et de perte de compétences.

Le sujet de l'attractivité et de la rétention des talents constitue un chapitre à part entière de la stratégie RH.



**Attractivité
et rétention
des talents**

Au cours de l'exercice 2020-2021, 528 postes en CDI ont été publiés sur le site Intranet du Groupe, dont 382 diffusés aussi à l'externe, et 118 offres de stages et d'alternances. Afin de pourvoir ces postes, la notoriété globale du Groupe en tant qu'employeur doit être développée et différents leviers activés afin d'**attirer les talents**.

Indicateurs clés de performance



18,1

**heures de formation
par salarié formé**

80,6 %

**des salariés
ont bénéficié
d'un EAD**



95 **mobilités
internes**

83 **mobilités
internationales**

8,9 %

de turnover



La marque employeur revisitée

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 à travers un nouveau discours de marque employeur. Diffusée sur l'ensemble des outils RH et via différentes actions, espace carrière du site web, réseaux sociaux, jobboards, forums écoles, etc., la marque employeur du Groupe a également pour but d'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.

Depuis plusieurs années, le Groupe communique sur sa marque employeur sur LinkedIn. Chaque semaine, plusieurs posts sont

publiés portant sur les présentations des Business Units, la vie dans l'entreprise, les valeurs du Groupe, des portraits de salariés présentant leur activité, l'innovation agricole, les postes ouverts, etc.

Dans la continuité de l'exercice précédent, Limagrain a poursuivi le déploiement de sa marque employeur en 2020-2021, en particulier en renforçant sa présence sur les moteurs de recherche. L'objectif est de faciliter l'accès aux offres ainsi qu'aux informations sur le Groupe. Lancé en 2020-2021, ce plan de référencement se poursuivra en 2021-2022 et s'accompagnera d'une optimisation de la navigation sur le site dédié au recrutement, afin de répondre aux nouveaux standards de la navigation web.

Les actions en faveur du recrutement

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. Au travers d'un 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.

Malgré les contraintes liées au contexte sanitaire, au cours de l'exercice 2020-2021, les équipes de Limagrain et les membres du réseau Campus ambassadeurs ont eu l'occasion de prendre part

à 32 actions à destination des étudiants et jeunes diplômés (forums, sponsoring, actions pédagogiques, présentations d'entreprise, etc.).



32 actions

« Campus Management »

de relation avec les écoles

49 000 €

de soutien

aux écoles d'enseignement supérieur ciblées

L'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. Des chantiers ont été engagés depuis plusieurs années, afin d'améliorer l'expérience des candidats et des collaborateurs via la simplification des processus et la fluidification des pratiques RH.

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. L'ambition du Groupe pour B-SMART est multiple :

- appuyer la marque employeur par un portail RH unique aux couleurs du Groupe ;
- aider les managers à piloter le développement de leur équipe en mettant à leur disposition les éléments RH adéquats ;
- renforcer le collaborateur « acteur de sa carrière » en simplifiant la mise en œuvre des processus RH carrière/recrutement et la mise à disposition des référentiels RH ;
- améliorer la mesure et l'analyse des processus RH carrière/recrutement du Groupe et mieux suivre l'évolution des collaborateurs en s'appuyant sur les données issues de B-SMART ;
- réduire certaines tâches répétitives et sans valeur ajoutée en automatisant les actions RH liées aux processus carrière et recrutement.

De plus, afin d'optimiser l'expérience candidat, deux modules complémentaires au site de recrutement ont été ajoutés. L'un vise la simplification du parcours candidat en inversant le processus de recrutement : le candidat télécharge son CV et des offres en lien avec ses compétences lui sont automatiquement proposées. Le second est une plate-forme conversationnelle qui vient enrichir la marque employeur en permettant une interaction directe entre les candidats et des collaborateurs de l'entreprise. Ces deux actions ont pour objectif d'ouvrir le processus de recrutement à tous les candidats et permettre une découverte des valeurs et de la vie de l'entreprise via une communication ciblée.

La politique de rémunération

Limagrain s'attache à développer un système de rémunération juste et motivant pour l'ensemble des salariés afin de conjuguer attractivité et compétitivité. Les rémunérations sont à la fois appréhendées de manière globale pour une équité de traitement et adaptées au contexte de l'emploi local, afin de se situer au plus près des attentes des salariés. Des enquêtes de rémunération externes permettent de comparer les rémunérations Limagrain aux rémunérations du marché, dans un souci d'équité et d'attractivité.

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

L'intéressement et la participation aux résultats

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

Dispositif d'origine française et issu de la négociation collective, l'intéressement est étendu de manière volontaire au sein du Groupe aux entreprises étrangères, donc à

l'ensemble des filiales de Limagrain détenues à plus de 50 % de leur capital. Il est composé d'une part entreprise calculée sur les performances de la Business Unit et d'une part Groupe. Les modalités de calcul reposent pour l'essentiel sur la redistribution de résultats économiques et assurent une bonne répartition des sommes versées entre les salariés, afin de reconnaître l'ensemble des contributions individuelles comme facteur de succès du Groupe.

L'épargne salariale

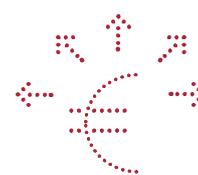
Un Plan d'Épargne Groupe (PEG), dont les frais de fonctionnement sont pris en charge par Limagrain, est proposé aux salariés français. Il est constitué de trois fonds - dont deux exclusifs - qui sont orientés selon des profils de placement allant de la sécurisation à la recherche de la performance, avec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

Un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO), comportant un abondement destiné à accompagner les

salariés dans leur effort de constitution d'une épargne retraite, a été instauré depuis 2011-2012. En France, les droits d'entrée et les frais de gestion de ce plan, qui bénéficie par ailleurs d'un dispositif fiscal attractif, sont également pris en charge par Limagrain.

Au cours de l'exercice 2020-2021 des discussions ont été engagées avec les partenaires sociaux en France dans le cadre des négociations de Groupe, afin de rendre compatibles les dispositifs d'épargne retraite avec la loi Pacte et de rendre nos dispositifs plus attractifs.

420
millions d'€
de masse salariale



16,5
millions d'€
versés aux salariés
en intéressement
et participation

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.

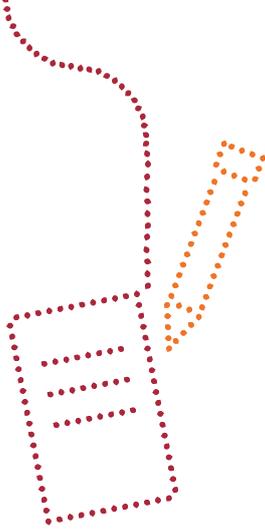
Limagrain a la volonté de couvrir l'ensemble de ses collaborateurs en matière de Santé et de Prévoyance. L'objectif est que chaque salarié de Limagrain bénéficie au minimum :

- d'un programme Santé au niveau des pratiques du marché ;

- d'une Prévoyance proposant au moins un an de rémunération en cas de décès.

Un projet pluriannuel de cartographie des couvertures existantes sur l'ensemble des sociétés du périmètre sera initié au cours de l'exercice 2021-2022. Ce travail nous permettra d'analyser le niveau de performance des couvertures santé et prévoyance existantes par rapport au marché et de les faire évoluer si besoin.





L'évolution des candidatures :

24 589

candidatures
reçues hors candidatures
spontanées

36,9

candidats
par offre publiée



Équipe du site de Cu Chi (Vietnam) - HM.CLAUSE

La performance de l'activité de Limagrain repose notamment sur ses capacités d'innovation, de développement international et de gestion dans un environnement multiculturel. Pour Limagrain, la gestion des carrières, la mobilité et la formation constituent donc un enjeu lié au risque de décalage entre les besoins de l'activité et les compétences disponibles. Elles sont au cœur des enjeux des Ressources Humaines et permettent de donner

des perspectives d'évolution aux collaborateurs, favorables à la **réten-tion des talents**.

Développer l'expertise ou les compétences chez les salariés est un enjeu auquel répondent la politique volontariste de Limagrain en matière de formation et Limagrain Academy, dispositif Corporate de formation reposant sur quatre piliers de compétences : culturel, managérial, leadership et métier.

La gestion des carrières

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

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

Le comité carrière Groupe se focalise sur la population des cadres

de direction, dirigeants et hauts potentiels du Groupe.

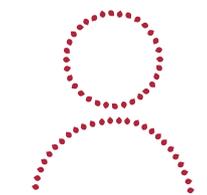
Sur l'exercice 2020-2021, un nouveau dispositif a été mis en place : la revue de talent métier. Celle-ci permet de donner de la visibilité aux responsables métiers sur le pool de talent dans leur famille de métier, de favoriser la mobilité entre les Business Units et d'initier un travail de prospective sur les compétences. Deux revues de talent métiers ont été réalisées sur l'exercice, une pour la famille de métier « Finance » et l'autre pour la famille de métier « Recherche ».

Des réunions « jeunes talents » ont également été initiées sur l'exercice, permettant de mettre en visibilité du comité de Direction des talents issus des différentes Business Units du périmètre.

La présence sur les réseaux sociaux :

+15 092

abonnés
sur LinkedIn
sur l'exercice



2,85 %

de taux
d'engagement moyen
sur LinkedIn

Les parcours de carrière

Limagrain accompagne les cadres de direction et les dirigeants dans la réussite de leur parcours de carrière. Ainsi, des parcours de développement personnalisés sont mis en place pour tous les cadres de Direction lors de leur prise de poste, que ce soit dans le cadre de recrutement externe ou de mobilité interne. Depuis mars 2020,

74 parcours de développement ont été mis en place et permettent aux cadres de direction et aux dirigeants de bénéficier de conditions optimales pour la prise en main de nouvelles responsabilités. Les parcours sont pensés en associant différentes méthodes d'apprentissage comme les méthodes d'apprentissage mixtes

(blended learning), les situations de travail apprenantes, les feedbacks réguliers avec les parties prenantes, mais également le développement de la veille d'informations accessible au format digital. Ces parcours continueront à s'enrichir dans les années à venir.

La mobilité

Limagrain a fait de la mobilité interne, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, l'un des axes structurants de sa politique de Ressources Humaines. Ainsi, Limagrain se fixe la règle de publier en interne auprès des salariés tous les postes vacants. Limagrain offre un cadre particulièrement propice au développement des carrières : la pluralité des secteurs d'activité et des métiers ainsi qu'une présence géographique dans 57 pays permettent aux collaborateurs de réaliser des parcours professionnels individualisés et aux Business Units de s'enrichir de nouvelles compétences, expériences et savoir-faire.

Une plate-forme de consultation des offres d'emplois internes est disponible via l'Intranet pour l'ensemble des salariés du Groupe, leur permettant ainsi d'être acteurs de leur propre mobilité/évolution. Également accessible à l'ensemble des stagiaires, apprentis et Contrats à Durée Déterminée (CDD), elle leur offre la possibilité de se positionner à la fois sur des opportunités en CDI, mais également en stage, en alternance ou en CDD pour leur permettre de compléter leur formation et leur expérience. 118 offres de stages et alternances ont été diffusées, ainsi que 22 offres de CDD à destination des jeunes diplômés.

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

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

Sur l'exercice 2020-2021, une nouvelle politique mobilité a été définie pour les collaborateurs souhaitant travailler dans un autre pays que leurs pays d'origine et ce, de façon pérenne. En effet, les politiques mobilités existantes concernaient les salariés en mission court ou long terme à l'étranger ou encore la localisation à la suite d'une mission.



Avec cette nouvelle politique, Limagrain souhaite faciliter les parcours de carrière dits internationaux et mieux accompagner et protéger les salariés concernés.

De plus, pour compléter les opportunités de mobilité à l'international et permettre à un plus grand nombre de salariés de vivre cette expérience, des missions à l'étranger de courte durée (moins de 6 mois) sont également proposées.

Des entretiens tout au long de la carrière

L'entretien annuel d'évaluation : mené par le manager, 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.

En fonction de la situation de chaque salarié, il est complété par des entretiens spécifiques :

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

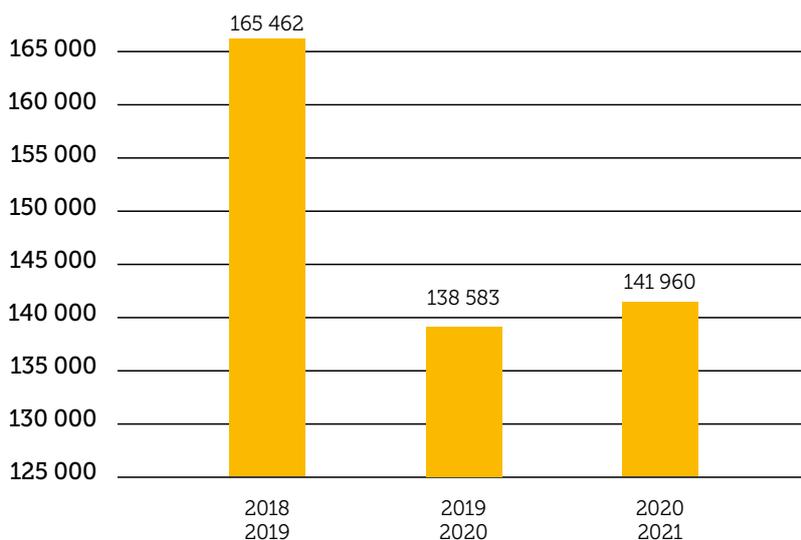
Les entretiens de départ et de reprise d'activités après une longue absence (congé maternité et d'adoption, congé d'éducation parentale, etc.) : ils sont initiés par la fonction Ressources Humaines. Ils permettent de gérer au mieux les transitions avant et après l'absence, de préparer les réintégrations,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

L'entretien de bilan de carrière : il est, depuis 2015, réalisé en France tous les 6 ans avant 45 ans, puis tous les 5 ans à partir de 45 ans. Il est 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.

La formation, un outil de développement des compétences et de préservation des savoir-faire

Évolution du nombre d'heures de formation



Au cours de l'exercice, Limagrain a ainsi consacré 3,2 millions d'euros à la formation de ses collaborateurs, incluant le budget de Limagrain Academy, et 7 824 salariés ont bé-

néficié d'heures de formation, soit un taux d'accessibilité à la formation de 85,3 % de l'effectif permanent de Limagrain. Les formations ont pour principales thématiques :



- la santé/sécurité (38,4 %)
- l'amélioration de l'expertise métier (20,3 %)
- le management (15,2 %).

Limagrain Academy : le dispositif Corporate pour le développement des compétences

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

- un pilier culturel dont les objectifs sont de diffuser la culture Groupe, développer le sentiment d'appartenance, illustrer les valeurs, créer du lien entre les populations. Ce pilier s'adresse à tous les salariés ;
- un pilier managérial permettant de déployer une culture managériale commune, définir un langage commun et garantir un niveau de compréhension de l'environnement international. Ce pilier est ciblé sur la population des managers ;
- un pilier leadership intégrant les parcours de développement adaptés et personnalisés pour les cadres de direction et dirigeants ;
- un pilier métiers dont la vocation est de développer les réflexes de partage d'information et de co-développement sur des thématiques spécifiques à Limagrain

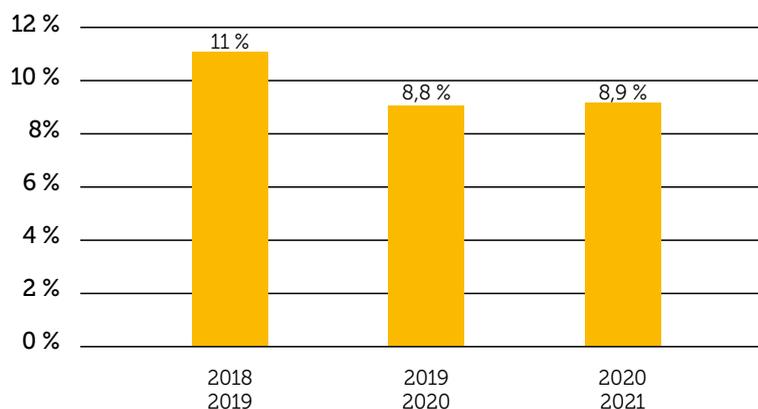
et de créer une base d'expertise commune sur des métiers clés de l'organisation. Les experts métiers sont particulièrement concernés par ce pilier.

Ces apprentissages, dont le périmètre touche un public transversal aux différentes Business Units en fonction des piliers, apportent un complément aux programmes de développement réalisés dans les Business Units. Ils permettent de croiser des informations propres

aux différentes activités avec des informations plus globales sur le Groupe et d'initier des réseaux de partage de compétences.

Compte-tenu de la crise sanitaire Covid-19, Limagrain Academy a adapté son offre et a proposé 50 % de ses formations sous format digital. Au total, 22 sessions de formation ont été organisées à destination des salariés du Groupe.

Évolution du turnover



Formation Limagrain Academy

S'engager pour la diversité et l'égalité professionnelle

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

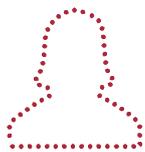
Cet extrait des Principes éthiques et Code de conduite s'inscrit dans le cadre de plusieurs textes internationaux, dont le Groupe partage les principes, comme les conventions principales de l'Organisation

Internationale du Travail en matière de lutte contre les discriminations. De la même manière, des accords collectifs ont été négociés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur l'équilibre intergénérationnel. Des actions en faveur d'une diminution des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont également été déployées. Dans le même temps, au sein de plusieurs Business Units de Limagrain, des mesures fortes ont été prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées. En outre, des engagements ont été pris afin que les processus de recrutement intègrent des pratiques non discriminatoires.



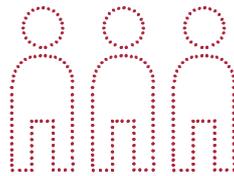
Diversité et égalité des chances

Limagrain ambitionne d'accélérer ses efforts en termes de diversité et d'inclusion. C'est dans ce cadre qu'une enquête a été réalisée au cours de l'exercice 2020-2021 à destination de l'ensemble des collaborateurs de Limagrain. L'objectif est de connaître leur perception de cette thématique au sein du Groupe. Limagrain s'appuiera notamment sur les résultats de cette enquête pour formaliser et alimenter son programme sur la diversité et l'inclusion.



37,9 %

de femmes
dans l'effectif permanent



95,2 %

taux de maintien
dans l'emploi des seniors (> 57 ans)
– 96,0 % en France



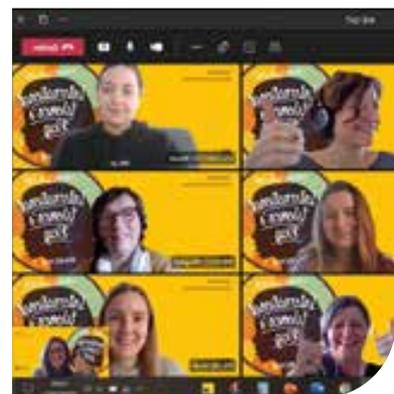
2,5 %

des employés permanents français
sont en situation de handicap

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. Renouvelé en 2017, l'accord, signé au cours de l'année 2012-2013 et répondant à une obligation légale française, fixe pour les sociétés françaises des objectifs et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel. Recrute-

ment, promotion professionnelle, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle sont les quatre domaines d'actions retenus. Pour chacun, des engagements et des mesures concrètes pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle sont formulés et assortis d'indicateurs chiffrés élaborés au niveau de chaque filiale, puis consolidés et suivis au niveau du Groupe.



Les mesures prises en faveur de l'équilibre intergénérationnel

Afin de favoriser le partage des valeurs, la communication inter-organisationnelle et intergénérationnelle ainsi que la créativité, un programme de mentoring est en place, permettant aux salariés du Groupe d'être accompagnés pendant 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 « seniors ».

36,1% des collaborateurs de Limagrain ont plus de 45 ans. Afin de garantir une meilleure employabilité de ces salariés en seconde partie de carrière, et prenant en compte l'allongement de la carrière professionnelle, Limagrain a mis en place, depuis plusieurs années, un accord spécifique concernant les salariés des entreprises françaises du Groupe. L'objectif fixé est d'accompagner plus activement chaque salarié dans la seconde partie de sa vie professionnelle tout en favorisant la transmission de

son savoir et de son expérience à la génération suivante à l'approche du départ à la retraite.

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

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

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

Limagrain déploie différentes actions pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, afin de faire progresser leur faible taux d'emploi actuel (2,5% des employés) sur le périmètre français. À ce titre, depuis l'exercice 2012-2013, un partenariat est conclu en France avec des ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail), permettant aux personnes en situation de handicap d'exercer un travail dans un environnement protégé 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.

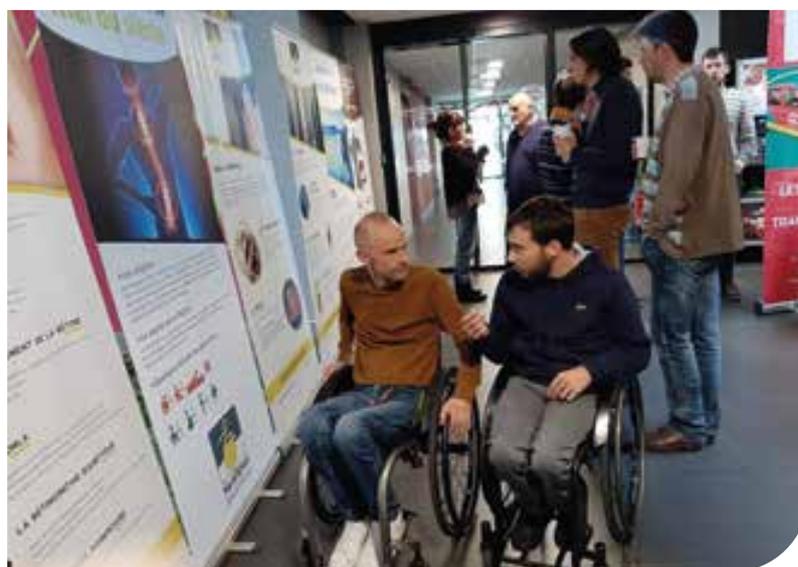
En février 2017, un accord Groupe sur les Égalités Professionnelles et

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.

La mise en place d'un partenariat avec l'association Handischool a aussi permis de mener des actions de sensibilisation aux handicaps sur plusieurs sites de Limagrain en France.



Journée de sensibilisation au handicap au siège social de Limagrain à Saint-Beauzire (France) en 2020.

..... **Nos réalisations**

« **HOW DO YOU FEEL** » CHEZ LIMAGRAIN EUROPE

Limagrain Europe a lancé au cours de l'exercice son programme « How do you feel » autour de quatre axes : prévention du stress, lutte contre les discriminations, dialogue interne et équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Destiné à tous les salariés de la BU, ce programme comporte différents documents de références et outils pour favoriser le bien être des salariés, comme la Charte sur le droit à la déconnexion ou des guides de bonnes pratiques manager. D'autres actions complètent le dispositif, comme la mise en place de sessions de prévention du stress à travers la méthode « yogist », la création de e-learning pour lutter contre la discrimination à l'embauche ou des parcours d'intégration pour tous les nouveaux salariés. Enfin, en France, un réseau de « veilleurs » formés à la détection précoce et à l'accompagnement des risques psycho-sociaux a été bâti.



Application de la méthode « Yogist » sur le site de Saint Mathurin (France) dans le cadre du plan d'action « How do you feel » - Limagrain Europe

5.2

AGIR SELON NOS PRINCIPES ÉTHIQUES ET CODE DE CONDUITE

La complexité des circuits de production et de distribution des semences, la multiplicité des acteurs privés et publics du marché, la stratégie de développement sur tous les continents et le modèle de Limagrain empreint d'une forte délégation, rendent particulièrement critique la vigilance que le

Groupe doit avoir sur la conformité de ses pratiques aux principes de l'éthique des affaires et aux lois, de plus en plus à caractère extraterritorial, en matière de lutte contre la corruption, de Droits humains, de normes internationales du travail, de santé/sécurité et de respect de l'environnement.



Conformité des pratiques aux Principes éthiques et lois anti-corruption

Indicateurs clés de performance

4 210

salariés formés

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



686

salariés non-connectés sensibilisés

au Code de conduite

Diffuser et respecter notre éthique des affaires

Pour répondre aux problématiques éthiques, 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.

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

Pour rappel, dans le cadre de son programme de formation, le Conseil d'Administration de Limagrain a participé en mars 2019 à une session de sensibilisation à la lutte contre la corruption animée par Transparency International France.



Respect des Droits humains et des Droits de l'enfant



..... Nos réalisations

BE&AB : LE PROJET ÉTHIQUE DE LIMAGRAIN



Le projet, dénommé « BE&AB » pour Business Ethics & Anti-Bribery (Éthique des affaires et anti-corrupcion), dépasse la conformité à la seule loi Sapin II en traitant aussi les thématiques du délit d'initié et des représentants d'intérêt. Il est co-animé par la Direction Gouvernance Risques Conformité (GRC) et la Direction RSE, avec pour sponsor la Directrice Ressources Humaines Groupe. Le Comité de Pilotage du projet s'est réuni à dix 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 2020-2021, la mise en œuvre du projet BE&AB (Business Ethics & Anti-Bribery) a fait de grand progrès. Point de départ indispensable, la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence fait désormais l'objet d'une cartographie spécifique mise à jour annuellement, à l'instar du process de cartographie des risques de Limagrain.

Les Principes éthiques et Code de conduite, traduits en 16 langues¹ et disponibles sur l'Intranet, ont fait l'objet d'une large communication soutenue par le e-learning destiné à l'ensemble des salariés connectés. Certaines BU, comme Hazera, Limagrain Coop, Vilmorin Jardin ou Vilmorin-Mikado ont mené des actions « éclair », afin que la grande majorité de leurs salariés ait suivi le e-learning en un laps de temps très court. En 6 à 8 semaines, plus de 90 % de leur effectif connecté a suivi et validé les deux modules « Éthique des affaires » et « Dispositif d'alerte ».

Au cours de l'exercice, l'évaluation des tiers et les contrôles comptables ont été mise en œuvre en routine dans toutes les BU. Une traçabilité de toutes ces évaluations a été intégrée dans le process, afin de pouvoir connaître pourquoi et par qui les choix ont été faits.

Le dispositif d'alerte éthique Groupe est disponible via l'intranet à tous les salariés, mais aussi aux tiers externes via son site internet. Largement communiqué par le e-learning, son usage est demeuré limité sur l'exercice, mais a permis de « rôder » le dispositif et le traitement des alertes.

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

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

Le 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 ou d'achat, afin d'en assurer le respect. En outre, certaines sociétés ont mis en place des actions spécifiques.



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, depuis le début de ses activités de multiplication en 2012, contre le travail des enfants dans la production de semences sous-traitée. 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, 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 engagement est de fixer à 16 ans l'âge minimum pour travailler, alors que la législation définit le seuil à 14 ans révolus, et l'interdit à ses producteurs et sous-traitants via des clauses contractuelles. La société a aussi défini des sanctions disciplinaires pour les producteurs non respectueux des engagements, allant jusqu'à la suspension du contrat de sous-traitance.

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. 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.

Enfin, HM.CLAUSE India est un 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.

Développer auprès de nos fournisseurs une politique d'achats responsables



Dans le cadre de ses activités, Limagrain travaille avec de nombreux fournisseurs, sous-traitants et prestataires pour ses opérations de production agricole, production en usine, stockage, transport ainsi que pour ses activités de recherche et développement. Certaines prestations ou fournitures sont d'importance cruciale pour les opérations et pourraient, en cas de défaillance, avoir un impact sur la continuité des activités et de service d'une ou plusieurs Business Units. Les prestations informatiques en termes de réseau et d'infrastructure font, entre autres, partie des fournitures et prestations ayant un impact potentiel sur la globalité du Groupe.

De plus, Limagrain, comme de nombreuses entreprises, est confronté à des risques de perturbation des chaînes d'approvisionnement.

Les défaillances lors de la fourniture ou prestation peuvent être liées à la non-continuité de livraison (perturbation des chaînes d'approvisionnement), de service ou de fourniture ou à un non-respect des engagements contractuels du fournisseur/prestataire.

Ce n'est pas un phénomène nouveau mais qui a pris de l'ampleur depuis le début de la crise sanitaire Covid-19. Ce risque pourrait s'aggraver en cas d'instabilités géopolitiques ou à la suite de catastrophes naturelles.

En matière de relations fournisseurs, Limagrain veille strictement au critère de non-dépendance économique et coordonne une partie significative de ses conditions d'approvisionnements et d'achats au travers d'une organisation interne dédiée, la Coordination des Achats

Groupe, rassemblant des représentants des différentes Business Units structurés en Comités de pilotage par grande catégorie de produits ou de services.

Convaincu que la relation avec les fournisseurs est un levier important de création de valeur, le département Coordination des Achats du Groupe fait régulièrement évoluer ses processus pour intégrer des critères socio-environnementaux en s'appuyant sur son propre référentiel d'achats responsables. Dans ce cadre, les acheteurs du Groupe ont signé la charte « Relations Fournisseurs Responsables » et ont été formés à la pratique des achats responsables par l'AFNOR.



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

Afin de s'assurer du respect des Droits humains par les fournisseurs, notamment de la législation du travail, le processus Achat exige la fourniture des attestations de vigilance. De plus, le département a 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 inhérents. Le RFI, intégralement digitalisé au cours de cet exercice et déployé dans certaines BU, apporte des renseignements sur l'organisation, la stratégie, les données financières, la politique qualité, la gestion des risques, la RSE, les plans de progrès, l'organisation de la supply chain et la motivation à développer des partenariats avec le Groupe.

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.

Protéger les données et les systèmes d'information

Les systèmes d'information sont essentiels pour toutes les activités du Groupe : recherche et développement, production, marketing et vente, activités supports, etc. mais aussi pour gérer les interactions tant internes qu'externes. Réseau, serveurs et applications doivent donc être opérationnels à tout moment, soit 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 le Groupe.

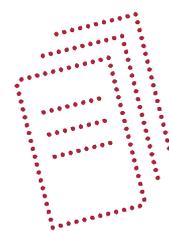
Par la nature même de leur activité, les acheteurs représentent une population particulièrement exposée au risque de corruption. Une Charte éthique des achats a donc été formulée pour formaliser un engagement individuel à ne pas céder à la corruption et à d'autres pratiques non-éthiques. Elle est signée par tous les acheteurs impliqués dans les activités de la Coordination des Achats et, par extension, par les acheteurs de matériels et de prestations informatiques.

Enfin, la crise sanitaire a eu un double impact en matière d'achats. D'une part, certains fournisseurs ont redéployé des commerciaux au plus près de leurs clients, permettant d'assurer la continuité de la relation en dépit des restrictions de déplacements. D'autre part, la recherche de fournisseurs nationaux a été intensifiée, afin de sécuriser une part d'approvisionnements locaux, indépendante de limites de production ou de transport affectant une zone géographique.

Mesurant l'importance des risques liés aux Systèmes d'Information (SI), Limagrain a déployé au cours de l'exercice le programme ambitieux en matière de sûreté des systèmes d'information défini lors de l'exercice 2019-2020. Il repose sur une gouvernance spécifique du sujet qui s'appuie sur une organisation transverse et s'est doté d'une nouvelle méthode de gestion de projets IT, intégrant les spécificités de fonctionnement et les exigences du Groupe.

L'objectif principal est l'amélioration de nos capacités de lutte

Indicateurs clés de performance



81 %

des 185 dossiers d'achats traités
par la Coordination des Achats Groupe stipulent une **démarche RSE** de la part du fournisseur

Résultat

16 %

des fournisseurs déclarent disposer d'une maturité « avancée » en termes de RSE



Cybersécurité

contre la menace que représentent les rançongiciels ou *ransomwares*, notamment par le développement de nos capacités de veille et d'anticipation.

Avec l'accélération de la menace, se préparer est essentiel. Ainsi, de nouveaux services de sécurité améliorant notamment l'authentification des utilisateurs sont venus compléter 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).

L'organisation et la gouvernance sont aussi importantes pour garantir un éclairage permanent sur la menace et sur notre niveau d'exposition. En premier lieu, les processus de création de comptes 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 traités systématiquement.

Tout cela a été formalisé par :

- la révision des différentes chartes liées à l'usage des outils informatiques ;
- la vérification de la conformité des projets en « security by design » ;
- le démarrage d'un plan à moyen terme de développement des capacités et dispositifs de détection des incidents de sécurité ;

- le suivi d'indicateurs d'exposition au risque cyber en répertoriant les vulnérabilités et incidents de sécurité ;

- la définition de mesures organisationnelles (préparation à la gestion de crise cyber, industrialisation des actions de sensibilisation, optimisation de la maîtrise de l'infogérance et de la sous-traitance) et techniques (mise en œuvre de mesures d'amélioration de l'infrastructure commune Groupe) à mettre en œuvre durant l'exercice prochain.

Mais la cyber sécurité est avant tout l'affaire de tous. Elle fait donc l'objet d'actions de sensibilisation auprès des salariés, notamment à travers des outils d'information et de vulgarisation sur les éléments clés (mot de passe, mobilité, mail, etc.). Au cours de l'exercice, la difficulté des tests de phishing a été renforcée, expliquant la baisse du taux de réussite comparée à l'exercice précédent (61% / 89%). Mais ils s'avèrent plus percutants car les utilisateurs perçoivent mieux leur vulnérabilité individuelle.

Enfin, la chute du nombre d'incidents de sécurité (4 / 49) s'explique par un changement de définition

qui ne tient plus compte que des incidents nécessitant la mise en place d'une cellule d'analyse dédiée.



Limagrain IT : Action de sensibilisation du Comité de Direction et des équipes Limagrain IT à travers une rencontre avec notre prestataire en cybersécurité et formation sur le sujet à travers des exercices.

5.3

LIMITER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS



Pollution et non-conformité environnementale au sein des sites

L'impact des activités de Limagrain sur l'environnement est au centre de nos préoccupations, auxquelles les Business Units répondent au plus près du terrain, dans une démarche volontaire et responsable. Dans le cadre de ses activités, Limagrain est soumis à de nombreuses réglementations en matière environnementale. Complexes, en constante évolution, de plus en plus strictes, leur application peut

s'avérer coûteuse. Elles sont notamment relatives au management quantitatif et qualitatif de l'eau, à l'air, aux émissions de gaz à effet de serre, à la pollution des sols, à l'utilisation des ressources naturelles, à la préservation de la biodiversité ou bien encore au bruit, aux poussières et aux déchets.

Limagrain intègre ainsi la prévention du risque environnemental, particulièrement de pollution, dans

sa politique de gestion des risques, avec la mise en œuvre de standards applicables à l'ensemble de ses sites à travers le monde.

Cette approche intègre également la maîtrise (mesure, optimisation, innovation) de l'utilisation des ressources naturelles, ainsi que l'attention portée à l'amélioration de la quantification et de la valorisation des déchets.

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

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

Il repose sur la mise en place progressive d'un système de management environnemental applicable sur l'ensemble des sites et sur la conformité vis-à-vis des lois, règle-

ments 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	Enjeux	Objectifs
Déchets	Assurer la valorisation des déchets	<ul style="list-style-type: none"> Fiabiliser le reporting sur les déchets et s'assurer de leur traitement d'ici 2022 Valoriser 85 % des déchets d'ici 2022
Énergie	Baisser la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Réduire la consommation d'eau de ville de 5 % d'ici 2022 (vs 2016-2017)
Biodiversité	Protéger les écosystèmes présents sur les sites	<ul style="list-style-type: none"> Identifier, suivre et préserver les biotopes et espèces protégées présents sur les sites proches d'une zone protégée

Indicateurs clés de performance

29 %

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



Les sociétés Vilmorin Turkey et Vilmorin-Mikado El Salvador disposent désormais d'un SME.

Résultats

Norme Environnement

ISO 14001

3 sites certifiés

Berurim et Sderot (Israël),
Karacabey (Turquie)

Norme Énergie

ISO 50001

2 sites certifiés

Arques et Ennezat
(Limagrain Ingrédients)



5,9

millions d'€
consacrés
en 2020/2021
à 276 actions
visant à réduire
les impacts
environnementaux
des sites Limagrain

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 environnementaux est une réalité dans les choix en matière d'investissements dans de nouveaux équipements ou dans les opérations de maintenance. Les pratiques quotidiennes, qu'elles soient liées au processus de fabrication ou aux habitudes de vie dans le cadre professionnel, sont aussi largement réétudiées à l'aune de ses objectifs.

Le retraitement des données publiées pour l'exercice 2019-2020

En matière de données chiffrées, certaines valeurs publiées pour l'exercice 2019-2020 ont nécessité des retraitements, afin d'assurer une comparabilité avec celles de l'exercice 2020-2021. L'analyse de ces retraitements est décrite dans la partie 6.2. « Les impacts environnementaux de Limagrain ». Les évolutions tiennent compte de changements de périmètre. Le choix d'aller au plus près des consommations, donc de solliciter les sites pour le reporting environnemental de

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a eu pour seul impact en matière environnemental l'accroissement des volumes de déchets en lien avec l'usage massif de dispositifs de protection sanitaire (masques, flacons de gel, etc.) et la réapparition de produits à usage unique, souvent en plastique, alors qu'ils étaient depuis des années l'objet de politique de remplacement pour intégrer des matériaux renouvelables ou permettre un usage multiple.

l'exercice 2020-2021 montre toute sa pertinence, mais fait encore apparaître des erreurs dans les données fournies. Bien que non significatives au niveau de Limagrain (inférieures à 1,5 %), en accord avec l'organisme tiers indépendant et par souci de précision, les erreurs identifiées ont été prises en compte dans les données retraitées de l'exercice 2019-2020. Les évolutions indiquées dans cette partie 5.3. sont uniquement basées sur les données retraitées.

Nos réalisations

DEUX SITES LIMAGRAIN INGREDIENTS CERTIFIÉS ISO 50001 - SYSTÈME DE MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE

À travers ses deux sites industriels d'Arques et d'Ennezat (France), Limagrain Ingrédients rentre ainsi dans le cercle restreint des 700 entreprises françaises certifiées ISO 50001.



Site d'Ennezat (France) – Limagrain Ingrédients

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

Gestion et valorisation des déchets

Les activités semences et produits céréaliers de Limagrain produisent majoritairement des déchets organiques (67,3 %) et peu de déchets dangereux (10 %). Les possibilités de les valoriser sont donc nombreuses et permettent d'atteindre le taux de 76,8 % de valorisation des déchets. La valorisation matière représente 74,2 % et celle en énergie 25,8 %, notamment par la combustion des rafles de maïs provenant de la production de semences.

Comparée à l'exercice 2019-2020, la quantité de déchets croît de 35,2 %. Cette évolution importante masque à la baisse un retraitement important de la donnée de l'exercice précédent (voir 6.2.) et la reclassification de certains déchets en co-produits à l'usine de semences de grandes cultures de Karacabey (Turquie). L'application de définitions toujours plus précises, certaines réductions d'activité et une meilleure gestion des process industriels et des stocks expliquent une autre part de baisse. À l'inverse, la quasi-totalité de la hausse provient du site de

production de semences de grandes cultures de Limagrain Coop à Ennezat (France). L'augmentation des volumes travaillés dans l'usine, conséquence de rendements favorables, a logiquement produit des volumes de déchets plus importants (+13 000 t).

Il est à noter que la performance des différentes sociétés du Groupe est encore très variable sur ce sujet. Toutefois, 107 actions ont été recensées en matière de gestion des déchets et représentent un investissement de 155 713 €. Elles visent principalement les objectifs suivants :

- 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 en la matière ;



Gestion et valorisation des déchets Gaspillage alimentaire

- l'amélioration des comportements par la formation et la communication.

Un axe majeur d'action retenu dans tout le Groupe 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 (voir § *Économiser l'eau et contrôler nos rejets aqueux* - p. 74).



48 273

tonnes

de déchets générées

76,8 %

des déchets
sont valorisés

24,3 kg

de déchets
produits pour
1 000 €

de chiffre d'affaires



Site de Karacabey (Turquie) certifié ISO 14001 - Limagrain Europe

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.

La croissance de 4,5% de la consommation énergétique au cours de l'exercice comporte quelques tendances et événements remarquables, notamment :

- à la baisse : la fermeture du site industriel Limagrain India de Yellampet et le transfert des activités auprès de sous-traitants induisent une forte diminution de la biomasse comme source énergétique, passant de 9,6% à 7,2% de la consommation de Limagrain. En 2019-2020, le site représentait 17,9 MWh, soit 36% de la biomasse du Groupe.

- à la hausse : l'entrée dans le périmètre de deux sites de Limagrain Zaad (Afrique du Sud), des conditions météorologiques hivernales plus froides, par exemple pour l'Anjou (France) où Limagrain dispose de trois sites majeurs, l'augmentation forte de la production comme sur le site Limagrain Brasil de Goianesia (+ 57% d'électricité), mais surtout sur celui de Limagrain Coop à Ennezat (+10 676 MWh) contribuant pour 59% à la croissance de la consommation de gaz de ville, dont la part dans le mix énergétique passe de 28,3% à 31,1%.

Enfin, en matière d'énergies mobiles, deux constats s'imposent :

- L'exercice 2020-2021 marque une accélération dans la substitution du diesel par l'essence pour les véhicules. Cela s'explique par le meilleur profil environnemental

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

- En dépit de la crise sanitaire entravant de nombreux déplacements et rencontres, la Société affiche une légère augmentation des énergies mobiles. L'analyse de la situation fait ressortir qu'en termes de déplacements, après des périodes de confinement strict, le relationnel de proximité a pu redémarrer. En parallèle, de nombreuses sociétés ont renforcé leurs équipes commerciales, augmentant par là même leurs flottes automobiles. Enfin, les contraintes liées aux voyages en avion ont amené les collaborateurs à entreprendre certains déplacements en voiture et les restrictions en matière de co-voiturage n'ont plus permis l'optimisation des trajets.

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) totales de Limagrain (scope 1 et 2 hors fluides frigorigènes) se sont élevées à 93 397 tCO₂e en 2020-2021, en hausse de 4,7% par rapport aux données 2019-2020. En tenant compte des fluides frigorigènes, les émissions de GES atteignent 98 660 tCO₂e, en hausse de 6,2%.

L'exercice 2020-2021 correspond à la troisième année de reporting relatif aux fluides frigorigènes. Il est marqué par quelques cas de fuites majeures dans les équipements de réfrigération de certains sites. En conséquence, les émissions liées à ceux-ci connaissent une croissance de 42,6% et atteignent 5 263 tCO₂e.



La formalisation d'un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de Limagrain, qu'elles soient directes (Scope 1 et 2) ou indirectes (Scope 3), permettant de s'inscrire dans les objectifs des Accords de Paris, fait l'objet d'un projet mené par la Direction RSE. Il doit permettre de modéliser les grands postes d'émission de GES pour chaque activité du Groupe et de les compiler, afin de fixer pour Limagrain, d'ici la fin de l'exercice 2022-2023, un objectif de réduction, les indicateurs indispensables et la trajectoire à suivre pour atteindre l'objectif.

La réduction de la consommation énergétique et des émissions de



526 627 MWh
d'énergie consommés

dont **7,2%** d'énergies renouvelables

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

98 660 tCO₂e

266 kWh
/ **1 000€**
de chiffre d'affaires

gaz à effet de serre est un objectif majeur du programme LEIA qui se traduit par nombre d'actions dans toutes les Business Units. Sur l'exercice 2020-2021, 112 actions ont été identifiées pour un investissement de 5,1 millions d'euros.

L'impact énergétique est un élément clé pris en compte dans chaque dossier de construction ou de rénovation d'équipements de Limagrain. Dans la construction de nouveaux phytotrons à Saint-Rémy-de-Provence (France) ou de la station de Los Mochis (Mexique), HM.CLAUSE a porté une attention particulière à l'isolation des bâtiments. Vilmorin à la Ménitné (France) a aussi conduit d'importants travaux d'isolation sur son bâtiment « micro-nettoyage », tout comme Limagrain Europe sur un bâtiment de la station de Vermeuil l'Étang (France). Le remplacement des groupes froid des usines françaises de Jacquet Brossard à Saint-Beauzire et à Clamecy (Le Helder) concourent aussi à cet objectif.

En matière d'équipements, l'automatisation ou la régulation des équipements est largement utilisée pour réduire la consommation, comme sur une chaudière de Vermeuil-l'Étang (France) chez Limagrain Europe. L'amélioration de la performance énergétique des séchoirs a aussi été prise en compte chez Limagrain Iberica à Elorz (Espagne) ou chez Vilmorin à la Ménitné (France).

La part des énergies renouvelables chez Limagrain est majoritairement composée de biomasse et leur développement fait partie des axes travaillés. De plus, l'installation de panneaux solaires sur le site Limagrain Nederland de Rilland (Pays-Bas) ou de HM.CLAUSE Australia à Templestowe (Australie) poursuit cet objectif. Il faut toutefois noter que les modèles écono-

miques développés dans le domaine occultent certaines actions conduites par des prestataires pour le compte de sociétés de Limagrain. L'installation de 1 600 m² d'ombrières photovoltaïques sur le parking du site HM.CLAUSE de Portes-lès-Valence (France) n'est pas prise en compte dans le reporting. Enfin, certaines sociétés, comme Limagrain GmbH (Allemagne) ou Mikado Kyowa Seed au Japon ont fait le choix de changer de fournisseur d'électricité pour intégrer une part d'énergies renouvelables plus importante.

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

Dans les sites, la réduction des consommations énergétiques provient aussi de petits gestes individuels, de changements d'habitudes et de pédagogie auprès des plus de 9 000 salariés de Limagrain. La promotion de nouveaux modes de travail, souvent liés aux capacités des outils digitaux, ou de mobilité douce, favorisant les transports collectifs ou le vélo, participe à cet objectif. En matière de déplacement domicile-travail, si la crise sanitaire a mis un frein au co-voiturage, des actions ont été déployées en France, comme l'élaboration de plans de mobilité durable pour chaque site de HM.CLAUSE ou la politique de Vilmorin-Mikado pour favoriser l'usage du couple train/vélo, soutenue par une prime de 150 € liée à l'acquisition d'un 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 la consommation énergétique de Limagrain. Favoriser le train à la place de l'avion sur des distances moyennes, augmenter la part des véhicules hybrides ou électriques (25 % du parc de Hazera Nederland par exemple) ou limiter le choix à ceux émettant moins de 120 gCO₂/km (90 % du parc de Vilmorin Iberica pour cette BU), sont des mesures qui concourent à cet objectif.



Site de Rilland (Pays-Bas) – Limagrain Europe

..... Nos réalisations

CALCUL DE L'EMPREINTE CARBONE JACQUET BROSSARD ET FIXATION D'OBJECTIFS DE RÉDUCTION

Acteur majeur de l'agroalimentaire, il était important pour Jacquet Brossard de travailler sur le sujet du carbone et ainsi jouer son rôle dans l'atteinte de la neutralité carbone d'ici 2050. Pour cela, un partenariat avec EcoAct, leader européen en matière de stratégie de neutralité carbone, a été établi. Après l'évaluation de son empreinte carbone, Jacquet Brossard souhaite définir sa trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de manière conforme à l'initiative Science-Based Targets. Cette trajectoire portera sur la totalité des émissions, directes et indirectes, c'est-à-dire sur les trois scopes définis par le GHG Protocol lors du calcul de l'empreinte. L'ensemble des travaux, du calcul d'empreinte jusqu'à la définition de ses objectifs, se fait en collaboration avec plusieurs de ses collaborateurs via la réalisation d'ateliers de concertation.

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. Au cours de cet exercice, sur les 57 actions réalisées, 45 concernent la consommation d'eau et 12 la prévention de la pollution de l'eau ou la gestion des déchets aqueux.

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 processus de gestion des boues.

Le démarrage de la nouvelle usine de gaufres Milcampes à Dours (Belgique), au début de l'exercice, correspond à la mise en service de son installation de stockage des effluents, vidée régulièrement par un prestataire en vue du retraitement des eaux souillées. Le suivi des évolutions en matière de normes est un point d'attention pour toutes les installations. Dans ce cadre, le système de traitement des effluents de la salle de traitement de semences du site Limagrain Europe

de Longué-Jumelles a fait l'objet d'une remise aux normes.

Les aléas climatiques sont des facteurs très importants dans l'évolution de la consommation d'eau de Limagrain. L'exercice 2020-2021 est marqué par une croissance de la consommation d'eau de 4,4 % liée à une année caractérisée par la sécheresse dans certaines zones. L'augmentation de la consommation résulte aussi de l'ajout de nouveaux sites, d'une activité soutenue et de l'augmentation de la qualité de l'information. Pour exemple, la pose d'un compteur sur le site mexicain de Culiacan (Vilmorin-Mikado) a permis d'identifier cette année une consommation pratiquement triplée par rapport aux estimations antérieures.

En matière d'usage, 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 (17,7 %), les eaux de forage (60,7 %), les eaux de surface (21,6 %).

L'eau de pluie collectée est aussi une ressource, mais encore peu développée. Au regard de l'absence de



Gestion et qualité de l'eau et des effluents

prélèvement dans les nappes, les rivières ou les réseaux partagés et en accord avec l'organisme tiers indépendant, le volume d'eau de pluie collectée est indiqué séparément et n'entre pas dans le total des eaux prélevées. De plus, un indicateur spécifique exprime en pourcentage son volume comparé au total de l'eau prélevée.



3 011 722 m³
d'eau consommés

dont

532 555 m³
d'eau de ville

1,5 m³ eau
/ 1 000 €
de chiffre d'affaires

La consommation d'eau de pluie collectée s'établit à 74 664 m³, soit 2,5 % des prélèvements d'eau, mais en recul de 26,8 %. Les 4/5 de la baisse constatée cette année dans la collecte d'eau de pluie proviennent du seul site de Nanyuki (HM. CLAUSE Kenya), où les précipitations ont été très réduites au cours du 1^{er} semestre 2021.

Le premier des leviers pour réduire la consommation d'eau réside dans

la maintenance et l'entretien des réseaux pour éviter les fuites et le gaspillage. Le second réside dans le choix de systèmes d'irrigation performants. L'utilisation de systèmes d'irrigation goutte à goutte continue ainsi à se développer. En parallèle, la plupart des sociétés ont mis en place des dispositifs de cultures plus économes en eau, comme les cultures hors-sol, le paillage au sol en plein champ

ou une 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.

Protéger les éco-systèmes présents sur nos sites majeurs

Après la réalisation en 2018 d'un diagnostic biodiversité pour son site de Saint-Beauzire (France), d'autres sites de Limagrain ont fait l'objet d'études par des prestataires extérieurs. Les sites de Vilmorin-Mikado à La Costière et La Ménitré, de HM.CLAUSE à La Bohalle, de Limagrain Europe à Saint-Mathurin et Verneuil l'Étang et d'Ennezat, où Limagrain Coop et Limagrain Ingrédients sont présents, ont fait l'objet de diagnostics afin de déterminer leurs enjeux faunistiques et

floristiques et de formuler des recommandations visant à protéger et à favoriser leur biodiversité. Les résultats ne pourront être évalués que sur le moyen, voire le long terme. À cet effet, un nouveau diagnostic sera réalisé à Saint-Beauzire en 2021-2022.

Suivant ces recommandations, de nombreuses actions sont menées sur ces sites, comme une gestion adaptée des espaces verts, la lutte contre les espèces exotiques

envahissantes, l'installation d'aménagements pour la faune, l'évolution des pratiques culturales en matière de travail du sol, de fertilisation et de traitement, ou l'usage de la lutte intégrée pour la protection des cultures.



240 ha
répartis sur sept sites majeurs

ont fait l'objet d'un diagnostic biodiversité

Nos réalisations

HAZERA PROPOSE À SES SALARIÉS NÉERLANDAIS DE CONTRIBUER À LA BIODIVERSITÉ

Spécialiste de la biodiversité des plantes cultivées, Hazera a lancé une opération auprès de ses salariés aux Pays-Bas visant à promouvoir la biodiversité. Après avoir semé 3 500 m² de jachère fleurie sur son site de Made, chaque salarié a reçu un sachet de graines permettant d'en semer 5 m². Cumulée, la surface potentielle semée chez les salariés représente 4 500 m². Autant d'espaces destinés à développer la biodiversité.

« LIMAGRAIN VERDE » AU BRÉSIL

Limagrain South America a lancé au Brésil l'opération « Limagrain Verde » dont un volet vise à planter des arbres d'essences locales en envoyant à chaque salarié un jeune plant, à charge pour lui de le planter où il le souhaite.

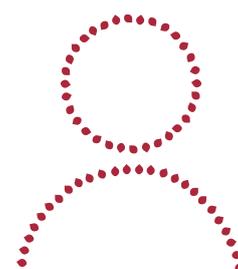


6

Limagrain en chiffres



6.1 LES DONNÉES SOCIALES DE LIMAGRAIN



Historique des effectifs permanents par activité

	Limagrain Coop	Limagrain Semences de Grandes Cultures	Limagrain Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie Pâtisserie	Holdings	Total
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
2020-21	394	2 722	3 849	229	347	1 282	345	9 168
% 20-21	4,3	29,7	42,0	2,5	3,8	14,0	3,7	100,0

Répartition des effectifs permanents et stagiaires 2020-2021 par métier et zone géographique

	Recherche & Développement	Marketing & Commerce	Logistique & Production	Fonctions supports
Salariés en %	22,8	22,9	36,8	17,5
Stagiaires en %	47,2	9,8	25,8	17,2

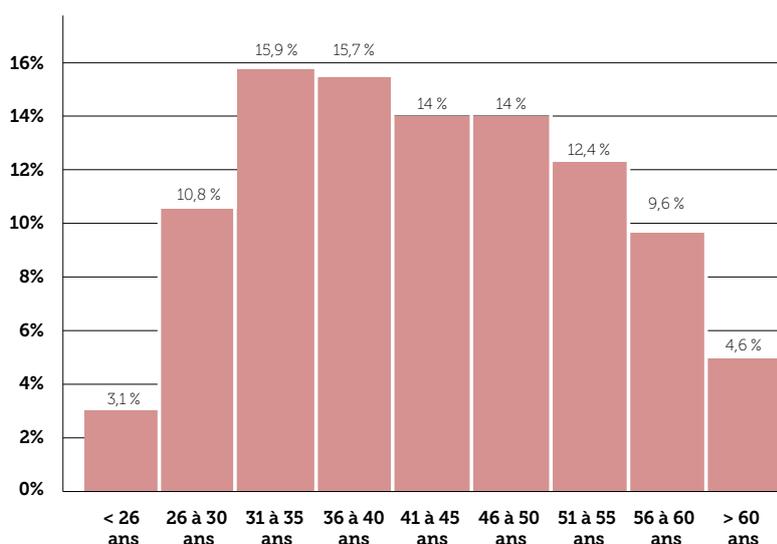
	Europe (dont France)	Amériques	Moyen-Orient & Afrique	Asie & Pacifique
Salariés en %	63,5 (44,3)	12,5	8,5	15,5
Stagiaires en %	62,6 (48,5)	11,4	22,4	3,7

Répartition des salariés permanents par sexe et statut

	Hommes	Femmes	Managers ¹	Non-managers
% Effectif total	62,1	37,9	34,6	65,4
% Dirigeants	72	28	-	-
% Cadres de Direction	74	26	-	-

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

Pyramide des âges



Recrutements et départs

Recrutements	Titularisations	% titularisations
958	209	21,8 %

Recrutements hors titularisations	Managers	Jeunes de – 26 ans	Sans expérience professionnelle
749	35,1 %	19,4 %	4,1 %

Départs	Retraite	Démissions	Licenciements	Autres
885	13,2 %	45,9 %	17,9 %	23,0 %

La sécurité au travail

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
TF1	9,35	6,85	6,77
TF2	13,73	11,01	9,80
TG	0,27	0,28	0,21

La formation

Nombre d'heures de formation	Part des salariés formés	Budget formation	% du budget formation / masse salariale
141 960 h	85,3 %	3 154 913 €	0,75 %

Expertise métier	Langues étrangères	Santé/sécurité	Management	Autre
20,3 %	4,6 %	38,4 %	15,2 %	21,5 %

6.2 LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE LIMAGRAIN

Historique des agrégats environnementaux

	Eau		Énergie		Gaz à effet de serre	Déchets
	m ³ (millier)	m ³ /1 000 € CA	GWh	kWh/1 000 € CA	tCO ₂ e	t
Publié 2018-2019	2 700 ²	1,38	496,6	264	104 912	50 106
Retraité 2018-2019	2 640 ²	1,49	509,9	271	89 849	47 957
2019-2020	2 968 ²	1,59	503,8	264	92 094	41 909
Retraité 2019-2020	2 884	1,50	514,5	269	92 898	35 708
2020-2021	3 012	1,52	526,6	265	98 660	48 273

² Données modifiées pour tenir compte du retrait de l'eau de pluie collectée de la consommation.

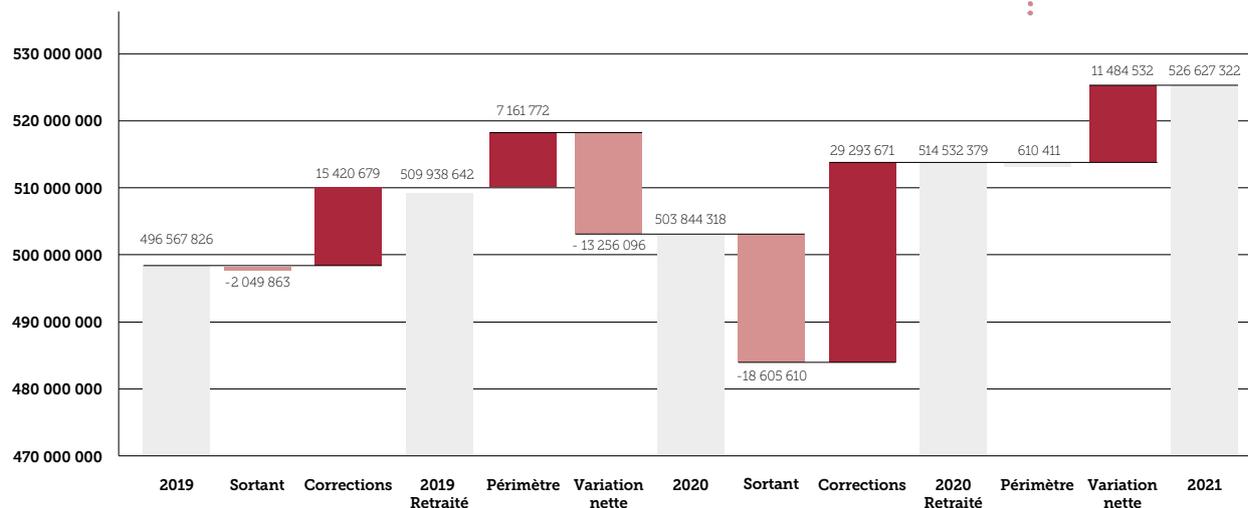
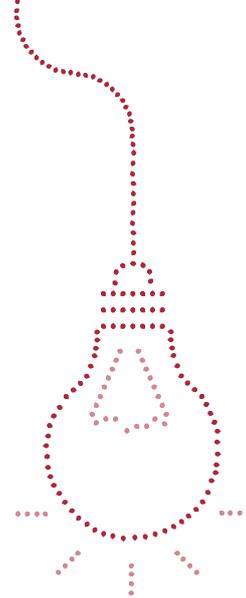
Déchets (volume/nature)

Type de déchet	Organique	Non-dangereux	Dangereux	Aqueux dangereux	Total
Tonnage	32 486	10 939	1 217	3 630	48 272
%	67,3	22,7	2,5	7,5	100,0

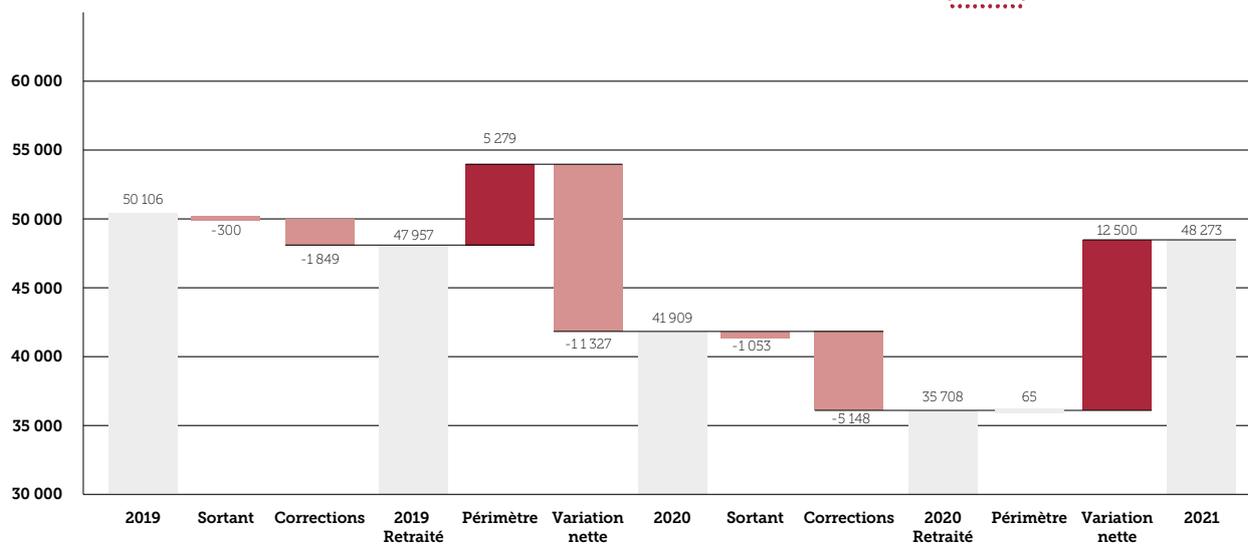
Gestion des déchets

Type de traitement	Valorisation énergétique	Valorisation matière	Enfouissement	Total
Tonnage	27 500	9 580	11 192	48 272
%	57,0	19,8	23,2	100,0

Retraitement de la consommation énergétique (kWh)



Retraitement de la production de déchets (t)



Énergie et gaz à effet de serre

Source	Consommation (kWh) 2020-2021	%	Émissions de gaz à effet de serre (kgCO ₂ e) 2020-2021	%	% avec fluides frigorigènes
Électricité	203 287 361	38,6	35 430 312	37,9	35,9
Gaz de ville	163 973 356	31,1	27 970 171	30,0	28,4
Diesel pour les sources mobiles	53 995 355	10,3	13 725 781	14,7	13,9
Énergies renouvelables	38 131 133	7,2	0	0	0
Essence mobile	17 055 035	3,2	4 318 372	4,6	4,4
Autres consommations de gaz	31 392 093	6,0	7 185 682	7,7	7,3
Autres consommations de pétrole	12 630 918	2,4	3 278 774	3,5	3,3
Autres	6 162 071	1,2	1 487 661	1,6	1,5
Total Énergie	526 627 322	100,0	93 396 753	100,0	94,7
Fluides frigorigènes	N/A	-	5 263 007	-	5,3
Total scope 1 et 2 avec fluides frigorigènes	-	-	98 659 760	-	100,0

Répartition de la consommation d'eau selon l'origine

Origine	Forage	Surface	Eau de ville	Total	Pluie ³
Consommation en m ³	1 829 192	649 975	532 555	3 011 722	74 664
%	60,7	21,6	17,7	100,0	

³ Eau de pluie : correspond à l'eau de pluie récupérée par des installations mises en œuvre sur certains sites.

Répartition par activité

	Limagrain Coop	Limagrain Semences de Grandes Cultures	Limagrain Semences Potagères	Produits de Jardin	Ingrédients	Boulangerie Pâtisserie	Holdings
Énergie	12,2 %	23,6 %	25,0 %	1,0 %	13,9 %	24,2 %	0,1 %
Eau	1,1 %	33,9 %	57,3 %	0,1 %	3,3 %	4,3 %	-
Déchets	35,6 %	26,2 %	23,9 %	0,9 %	4,3 %	9,1 %	-

6.3 LES IMPACTS SOCIÉTAUX DE LIMAGRAIN



Dépenses en matière d'Affaires institutionnelles

	Tranche de dépenses déclarée à la HATVP ⁴
2018-2019	Entre 100 000 et 200 000 €
2019-2020	Entre 100 000 et 200 000 €
2020-2021	Entre 200 000 et 300 000 €

⁴ 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
2020-2021	1,65	0,83

A background image showing a hand pointing at a tablet screen. The hand is in the foreground, and the tablet is held by another hand. The background is a blurred outdoor scene with a blue sky and a building.

7

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).

7.1 PÉRIMÈTRE

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités de Limagrain.
Pour l'exercice 2020-2021, le taux de couverture du reporting s'établit comme suit :

	% de couverture du chiffre d'affaires consolidé 2020-2021 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2020-2021 des sociétés disposant d'un site industriel ¹
Reporting social	100	100
Reporting sociétal et environnemental	100	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 2020-2021 de Limagrain	% de couverture du chiffre d'affaires 2020-2021 des sociétés disposant d'un site industriel ¹
Reporting « Énergies »	100,0	100,0
Reporting « Eau »	84,5	99,0
Reporting « Déchets »	82,9	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 :
$$\text{Nombre de jours d'absentéisme} / (200 \times \text{Effectif total}).$$

Les heures travaillées prises en compte dans les calculs des TF et TG sont majoritairement les heures effectives de travail, mais, pour assurer l'exhaustivité du périmètre, nous tolérons également le nombre d'heures payées et le nombre d'heures légales de travail (elles représentent environ 28 % des heures totales).

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 2020-2021, 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 sept Business Units représentatives des activités du Groupe, afin de valider la qualité et la crédibilité globale du système de reporting. Les conditions sanitaires liées à la crise Covid-19 et les restrictions en

matière de déplacements ont limité la capacité à conduire ces audits sur site. Parmi les sociétés auditées listées ci-dessous, celles ayant fait l'objet d'un déplacement des auditeurs sur place sont identifiées par un * :

- Crêperie Lebreton* (France, Boulangerie-Pâtisserie) ;
- Hazera Ltd (Israël, Semences Potagères) ;
- HM.CLAUSE Iberica* (Espagne, Semences Potagères) ;
- Limagrain Argentina (Argentine, Semences de Grandes Cultures) ;

- Limagrain Europe* (France, Semences de Grandes Cultures) ;
- Limagrain Iberica* (Espagne, Semences de Grandes Cultures) ;
- Limagrain Ingrédients Nederland (Pays-Bas, Ingrédients) ;
- Selia* (France, Limagrain Coop) ;
- Vilmorin Turkey (Turquie, Semences Potagères).

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.

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

8



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 2021

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 2021 (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. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

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

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.

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 2^e 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 10 % et 36 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

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

¹ **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 CREPERIE LEBRETON ; HAZERA ISRAEL ; HM CLAUSE IBERICA ; LIMAGRAIN ARGENTINA ; LIMAGRAIN EUROPE ; LIMAGRAIN IBERICA ; LIMAGRAIN INGREDIENTS NEDERLAND ; SELIA ; VILMORIN TURKEY.

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 octobre 2021 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 25 octobre 2021

L'Organisme Tiers Indépendant

Grant Thornton

Membre français de Grant Thornton International

Arnaud Dekeister, Associé

Tristan Mourre, Directeur



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