

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2015 LIMAGRAIN

Dans le cadre du Pacte  
Mondial des Nations Unies



# Table des matières

<b>1</b>	<b>Renouvellement de l'engagement au Global Compact par Jean-Yves Foucault, Président et Jean-Christophe Juilliard, Directeur Général.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Présentation du Global Compact.....</b>	<b>4</b>
	Les 10 principes du Global Compact <ul style="list-style-type: none"><li>• Droits de l'homme</li><li>• Conditions de travail</li><li>• Environnement</li><li>• Lutte contre la corruption</li></ul>	
<b>3</b>	<b>Présentation de Limagrain.....</b>	<b>5</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Notre profil</li><li>• Nos chiffres clés</li><li>• Nos activités</li><li>• Notre gouvernance</li><li>• Notre métier</li><li>• Nos femmes et nos hommes</li></ul>	
<b>4</b>	<b>Responsabilité Sociétale Limagrain.....</b>	<b>22</b>
	Nos progrès en termes de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) : <ul style="list-style-type: none"><li>• Gouvernance et société</li><li>• Innovation</li><li>• Ressources humaines</li><li>• Excellence opérationnelle</li></ul>	
<b>5</b>	<b>Intégration des principes du Global Compact dans la stratégie et les actions de Limagrain.....</b>	<b>28</b>
	<b>Droits de l'homme.....</b>	<b>28</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Code de conduite</li></ul>	
	<b>Conditions de travail.....</b>	<b>31</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation du dialogue social et bilan des accords collectifs</li><li>• Respect des droits de l'enfant</li><li>• Engagement pour la diversité</li></ul>	
	<b>Environnement.....</b>	<b>39</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prise en compte des questions environnementales</li><li>• Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</li><li>• Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</li></ul>	
	<b>Lutte contre la corruption.....</b>	<b>52</b>



# Renouvellement de l'engagement au Global Compact par Jean-Yves Foucault, Président et Jean-Christophe Juilliard, Directeur Général

« En signant en décembre 2013, le Pacte Mondial de l'ONU, Limagrain s'est engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de quatre thèmes fondamentaux :

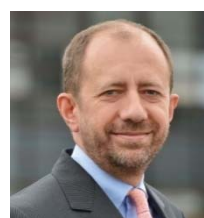
- les droits de l'Homme,
- le droit du travail,
- l'environnement,
- la lutte contre la corruption.

Ces valeurs sont intégrées à notre culture, elles sont rappelées notamment au travers de notre Code de Conduite et de la démarche de Responsabilité Sociétale du Groupe lancée en 2012.

En 2015, nous renouvelons notre engagement à promouvoir les principes du Pacte Mondial et nous sommes fiers de publier et partager pour la deuxième année consécutive le tableau de nos progrès. »



**Jean-Yves FOUCAULT**  
Président de Limagrain



**Jean-Christophe JUILLIARD**  
Directeur Général de Limagrain



# Présentation du Global Compact

Le Global Compact est la principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes. Il a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales, fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribuent à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable, plus ouvert et au développement de sociétés prospères et dynamiques.



## Les 10 principes du Global Compact

### ▪ Droits de l'Homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
2. Veiller à ce que leurs propres sociétés ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme.

### ▪ Conditions de travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Abolir le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### ▪ Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
8. Entreprendre 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.

# Présentation de Limagrain

## ■ Notre profil

### Un groupe coopératif agricole international

Spécialistes des semences et des produits céréaliers, nous déployons nos activités depuis l'Auvergne, terre d'origine de notre maison-mère, la Coopérative Limagrain, qui regroupe près de 2 000 agriculteurs-adhérents.



## Nos chiffres clés

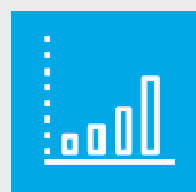
### Un groupe qui se développe

Du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015, Limagrain affiche une progression de son chiffre d'affaires de 5,6 %, à données comparables, malgré un contexte hétérogène selon les activités et un environnement de marché défavorable.

Une situation qui démontre, une nouvelle fois, la pertinence de notre stratégie, notamment en termes d'investissement dans la recherche et l'innovation, ainsi que de développement à l'international.



Près de  
**2,4 milliards**  
d'euros de chiffre d'affaires\*



**74 %**  
du chiffre d'affaires réalisés  
à l'international\*



**79 M€**  
de résultat net



Des filiales réparties dans  
**55 pays\***

\* Chiffres en périmètre d'activité globale avec prise en compte des données des sociétés AgReliant, AGT, Genective, Seed Co et Soltis.

## Nos chiffres clés

### UN GROUPE FRANÇAIS TOURNÉ VERS LE MONDE



Plus de

**9 600**  
salariés\*

Europe **60 %**  
Amériques **20 %**  
Asie et Pacifique **12,5 %**  
Afrique et Moyen-Orient **7,5%**



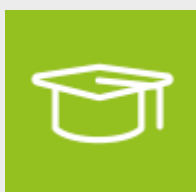
Plus de

**70**  
nationalités\*

### UN GROUPE RESPONSABLE



**100 %**  
des Dirigeants formés  
Au Code de Conduite  
et à l'éthique des affaires\*\*



Plus de

**120 000**  
heures de formation  
dispensées\*\*



Plus de

**75 %**  
des activités couvertes  
par un système de  
Management de la qualité\*\*

\* Chiffres en périmètre d'activité globale avec prise en compte des données des sociétés AgReliant, AGT, Genective, Seed Co et Soltis.

\*\* Chiffres IFRS

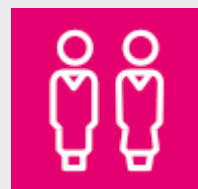
## Nos chiffres clés

### UN GROUPE QUI INNOVE



**14,6 %**

du chiffre d'affaires professionnel  
consacrés à la recherche,  
soit **241 M€\*** (280 M€ avec nos  
partenariats)



Plus de

**2100**  
salariés

dans la recherche\*



Près de

**120**

stations de recherche  
dans le monde\*



Près de

**300**

variétés créées  
et mises en marché\*\*

\* Chiffres en périmètre d'activité globale avec prise en compte des données des sociétés AgReliant, AGT, Genective, Seed Co et Soltis.

\*\* Chiffres IFRS

Budget R&D en % du chiffre d'affaires  
en comparaison avec d'autres secteurs

2,25 %\*



Moyenne  
industrie

5,4 %\*



Industrie  
automobile

10,2 %\*



Industrie  
pharmaceutique

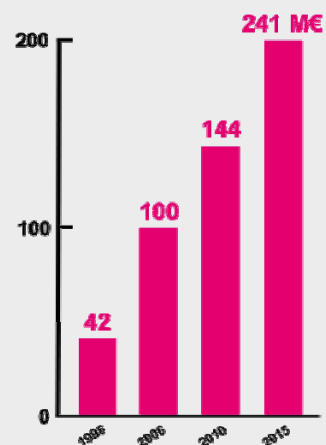
**14,6 %**



**Limagrain**

\* Source : Leem – Avril 2013

Evolution des dépenses de  
recherche en M€





## Nos activités

### Une année marquée par un environnement complexe

Notre organisation en quatorze Business Units nous permet d'être au plus près des marchés. Cette proximité est à la base de notre performance.



#### LIMAGRAIN COOP

L'activité Limagrain Coop présente un chiffre d'affaires de 215 millions d'euros, avec l'intégration des activités réalisées avec des sociétés de Semences de Grandes Cultures et de Produits Céréaliers du Groupe. En progression de 7,5 % par rapport à l'exercice précédent, ses résultats témoignent de la capacité de résistance de l'activité, en dépit d'une année contrastée par des conditions climatiques difficiles (ayant pour conséquence une qualité moindre des récoltes 2014) et un cours des commodités bas en maïs et en blé. La solidarité entre les Business Units de la filière a notamment permis d'opposer aux difficultés une grande capacité à innover afin de valoriser au maximum les récoltes.



#### SEMENCES DE GRANDES CULTURES

L'activité Semences de Grandes Cultures réalise un chiffre d'affaires de 1 212 millions d'euros. Malgré un contexte marché défavorable, combinant de nombreux facteurs comme la baisse des surfaces cultivées en maïs, la chute des cours des matières premières agricoles ou encore la crise en Ukraine et en Russie, l'activité, globalement en ligne avec les tendances du marché, réussit à consolider ses positions commerciales.



#### SEMENCES POTAGÈRES

L'activité Semences Potagères atteint sur l'exercice un chiffre d'affaires de 615 millions d'euros. Dans un environnement favorable, la prise de parts de marché sur des zones géographiques de référence, notamment sur le continent américain, et le développement des espèces stratégiques (en particulier tomate, melon et haricot) ont permis une progression de l'activité supérieure à celle du marché. Ces résultats témoignent de la performance remarquable des Semences Potagères et confortent Limagrain au rang de numéro 2 mondial.

## Nos activités



### PRODUITS DE JARDIN

L'activité Produits de Jardin affiche un chiffre d'affaires de 58 millions d'euros. Malgré un marché en repli, Vilmorin Jardin gagne des parts de marchés en France et à l'exportation, notamment en Pologne, et parvient à maintenir sa position de leader européen des semences pour jardiniers amateurs.



### INGRÉDIENTS CÉRÉALIERS

Les Ingrédients Céréaliers concluent l'exercice avec un chiffre d'affaires de 103 millions d'euros, prenant en compte les activités réalisées avec les sociétés du Groupe. Les mauvaises conditions climatiques ayant impacté les récoltes blé et maïs, Limagrain Céréales Ingrédients a misé sur l'intelligence collective de la filière et fait preuve d'une grande capacité d'innovation pour répondre aux besoins de ses clients.

Une stratégie payante qui lui permet d'affirmer sa position d'acteur majeur sur les marchés du snack, de la panification, des céréales petit-déjeuner et des plats préparés.



### BOULANGERIE-PÂTISSERIE

L'activité Boulangerie-Pâtisserie atteint sur l'exercice un chiffre d'affaires de 308 millions d'euros. Elle réalise une croissance d'activité de 2 % et conforte ainsi sa position de premier boulanger-pâtissier industriel français. Une performance remarquable compte tenu du contexte de la guerre des prix et du rapprochement entre les enseignes de la grande distribution.

## ■ Notre gouvernance

### Un groupe créé et dirigé par des agriculteurs

Notre Groupe tire de ses racines coopératives une force. C'est une gouvernance inédite parmi les leaders internationaux de la semence.

Notre maison-mère, la Coopérative Limagrain, met ses principes de « société de personnes » au service du Groupe et du développement de ses activités.



Notre actionnariat est constitué d'agriculteurs adhérents de la Coopérative. Une société de personnes et non de capitaux, qui pratique un modèle de gouvernance original :

- un fonctionnement démocratique selon le principe « un homme = une voix » ;
- un binôme avec un Président agriculteur élu et un Directeur Général salarié ;
- une reproduction de ce principe de binôme au niveau de nos six activités\* opérationnelles dans le monde entier.

Être une coopérative agricole nous donne la responsabilité d'être le prolongement performant et durable des exploitations de nos adhérents et de contribuer à l'avenir de l'agriculture et de nos filières agroalimentaires. Nous ne sommes donc pas guidés par un pilotage court termiste mais construisons dans la durée, en veillant à conjuguer ancrage local et développement international.

\* Limagrain Coop, Semences de Grandes Cultures, Semences Potagères, Produits de Jardin, Ingrédients Céréaliers et Boulangerie-Pâtisserie.

« Travailler pour une société de personnes, c'est chaque jour faire s'exprimer la recherche de l'intérêt général par rapport à un intérêt plus individuel ou financier.  
Pour le Président de coopérative et agriculteur que je suis, c'est se considérer comme un usufruitier.

C'est aussi s'engager pleinement pour un modèle qui privilégie la stabilité du capital, une continuité dans la vision stratégique et qui fait le choix de réinjecter une grande partie de son résultat pour préparer l'avenir. »

**Jean-Yves FOUCAULT**  
Président de Limagrain



## ■ Notre gouvernance

### Les atouts de notre gouvernance

Assurés de la stabilité de notre actionnariat, nous avons une **vision stratégique à long terme** et pouvons ainsi inscrire notre performance économique dans la durée.

Notre Groupe est dirigé par des agriculteurs, adhérents de la Coopérative : une particularité qui apporte **légitimité et confiance** pour l'ensemble de nos parties prenantes et qui nous lie intimement à notre territoire.

La **culture de coopération** irrigue l'ensemble de notre Groupe : elle est partagée par nos adhérents et nos salariés et s'étend à nos collaborations scientifiques, industrielles et commerciales partout dans le monde.



## ■ Notre métier

### De la génétique des plantes aux produits céréaliers

À partir de notre cœur de métier, la semence, nous développons des solutions innovantes et responsables destinées à l'amélioration des productions végétales et des produits céréaliers :

- une expertise en création de variétés ;
- des filières intégrées en maïs semouliers et en blés améliorants pour produire des ingrédients céréaliers, des pains ou des gâteaux.

**RECHERCHER  
DES CARACTÈRES**  
dans les ressources  
génétiques des plantes



**CRÉER**  
des variétés



**PRODUIRE ET  
COMMERCIALISER**  
des semences



**PRODUIRE**  
des céréales



**TRANSFORMER**  
les céréales



**COMMERCIALISER**  
des ingrédients  
et des produits  
de boulangerie-pâtisserie





## ■ Notre métier



### **Notre objectif : Anticiper et répondre aux attentes des clients et de la société**

#### **Agriculteurs / Maraîchers**

Meilleur rendement  
Qualités améliorées  
Résistance aux virus, aux maladies, aux insectes  
Adaptation aux climats, aux sols, etc.

#### **Industriels / Distributeurs**

Conservation  
Calibre  
Adaptation aux procédés industriels  
Aptitude à la boulangerie-pâtisserie, etc.

#### **Consommateurs**

Aspect  
Goût et appétence  
Valeur nutritionnelle  
Rapport qualité/prix  
Sûreté alimentaire, etc.

## ■ Notre mission

### Faire progresser l'agriculture pour répondre aux enjeux alimentaires

Par notre gouvernance coopérative, nos activités et nos engagements, nous voulons faire progresser l'agriculture et contribuer à l'avenir des agriculteurs. Nous travaillons, aux côtés des agriculteurs, à trouver des solutions pour satisfaire les besoins alimentaires :

- produire plus, pour nourrir plus de 9,6 milliards de personnes en 2050 ;
- produire mieux, pour économiser les ressources, réduire le recours aux intrants et améliorer les qualités nutritionnelles des produits.

### Innover



Nous pensons qu'il n'y a pas d'agriculture durable sans innovation. Nous innovons pour assurer notre compétitivité et contribuer à relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle.



### Permettre l'accès au progrès



Nous savons que l'accessibilité et la diversité des ressources génétiques ont toujours été à la base de l'innovation végétale. C'est pourquoi nous voulons protéger la création végétale tout en favorisant l'accès au progrès génétique.

### Nos innovations en quelques exemples :

#### 1 - Innovation variétale

Après six années de recherche, Vilmorin a lancé la tomate Fusion sur la marché brésilien. Cette variété innovante se cultive en plein champ et résiste au Fusarium 3, une maladie du sol très présente au Brésil. La tomate Fusion s'adapte parfaitement aux zones tropicales et représente aujourd'hui 90 % du marché dans les zones touchées par le Fusarium.

#### 2 - Innovation des procédés et produits

Grâce à ses méthodes de recherche performantes en céréales, Limagrain propose des produits plus adaptés aux nouvelles tendances de consommation : des recettes sans huile de palme, sans additifs ou encore sans gluten.

#### 3 - Innovation des systèmes de production agricole

En matière d'agriculture de précision, Limagrain Coop a développé, pour les adhérents de la Coopérative, Imagine Décision, une solution innovante pour piloter les cultures du semis à la récolte. Imagine corrèle les informations météorologiques aux données enregistrées par l'agriculteur, l'aidant ainsi à gérer, analyser et anticiper l'avancement de ses cultures et prendre la meilleure décision au meilleur moment.

## ■ Notre mission

### Respecter la diversité des agriculteurs



Pour Limagrain, favoriser la coexistence de toutes les agricultures, qu'elles soient conventionnelles, biologiques ou génétiquement modifiées, et s'adapter aux différents types d'agricultures dans le monde, s'inscrit dans une vision équilibrée du développement durable. Nous sommes convaincus qu'il faut combiner toutes les énergies humaines et mettre en œuvre toutes les améliorations technologiques afin de relever les défis de la production et de la sécurité alimentaire des populations.

### Promouvoir une régulation des marchés agricoles au niveau international



Partout, les prix agricoles fluctuent dans des proportions qu'aucun autre secteur économique ne pourrait durablement supporter. Cette volatilité menace gravement la pérennité des agriculteurs. Le monde glisse vers une agriculture « sans paysan », « financiarisée », qui marche au dumping économique, environnemental et social ; et qui déstabilise l'ensemble des agricultures vivrières ou familiales. Nous défendons tous les agriculteurs du monde et tous les types d'agricultures au sein de momagri, dont nous sommes l'un des fondateurs.

[www.momagri.org](http://www.momagri.org)

## Nos valeurs

### Progrès

Le progrès est au cœur de notre mission.  
Croire au progrès se traduit par une capacité d'innovation sans cesse soutenue.  
Notre vision est celle d'un progrès responsable.

### Persévérance

Nous sommes semenciers et ce métier exige de la ténacité, de la patience :  
il faut 7 à 10 ans pour mettre au point une variété.  
Cette persévérance se mesure aussi dans notre vision long terme et dans la constance liée à nos orientations stratégiques.

### Coopération

Nous sommes une société d'hommes.  
La coopération fait partie de notre ADN et nous privilégions la diversité à une approche globale du développement.



## ■ Nos femmes et nos hommes

Limagrain, groupe coopératif international, se distingue par sa gouvernance atypique, par ses valeurs de Progrès, de Persévérance et de Coopération, par ses efforts de recherche (14,6 % de son CA semences professionnel) et sa présence sur les cinq continents.

La volonté de ses administrateurs et dirigeants de maintenir en permanence l'équilibre entre développement local et développement international, tradition et modernité, performance économique et bien-être des salariés constitue une singularité dans le paysage entrepreneurial d'aujourd'hui.

C'est pour cette raison qu'au cours de l'exercice écoulé, les efforts de la fonction Ressources Humaine ont porté sur le développement de la marque employeur Limagrain, bannière du Groupe et de ses filiales, que nous souhaitons promouvoir auprès des jeunes, des écoles, de nos partenaires externes (« 7 bonnes raisons de travailler pour Limagrain ») et de nos salariés.

Au-delà des efforts déployés pour mieux communiquer auprès de ceux que nous voulons attirer, cette bannière doit avant tout être porteuse de sens pour nos salariés. Quels que soient l'activité, la structure de rattachement, le métier, le poste, tout salarié doit se sentir membre d'une communauté d'hommes et de femmes, salariés et adhérents, tous engagés dans le développement du Groupe.

Au sein de cette communauté, les salariés Limagrain évoluent dans un environnement de travail sécurisé et sain, trouvent un sens à leur contribution, ont accès à une rémunération juste en termes d'équité interne et externe et sont accompagnés dans leur développement professionnel.



## Nos femmes et nos hommes

### Accompagner le développement des collaborateurs

Le Groupe se doit d'anticiper en permanence l'évolution de son capital humain et de son organisation, en cohérence avec sa stratégie de développement et son environnement.

Le développement de Limagrain, et notamment son internationalisation, expose le Groupe aux enjeux suivants :

- être un groupe attractif ;
- identifier et développer les compétences dont Limagrain aura besoin demain ;
- veiller à la cohérence des politiques RH partout dans le monde, tout en préservant le respect des cultures locales ;
- développer le sentiment d'appartenance au Groupe ;
- préserver le lien avec la Coopérative et les adhérents.



En 2014-2015 **123 373 heures de formation**  
ont été dispensées soit **28 %** de plus par rapport à 2013/2014

Hommes

**64 %**

Femmes

**36 %**

Managers

**26 %**

Non managers

**74 %**
**7 %**  
de  
turnover

**37 %** Production /  
Fabrication / Logistique

**25 %** Marketing / Ventes

**22 %** Recherche &  
développement

**16 %** Administration / Gestion



## Nos femmes et nos hommes

### Attirer et fidéliser les talents

Limagrain a la volonté d'attirer les talents notamment à l'international. Pour cette raison, le Groupe renforce ses relations avec les **Écoles et les Universités** en France comme à l'international.

Par ailleurs, Limagrain dispose d'un processus global d'identification et de **management des hauts potentiels** couvrant aujourd'hui les populations de cadres de direction, de managers et d'experts.

**+ 699**

Salariés  
Permanents

Recrutés en 2014-2015

### Bâtir des parcours professionnels dans la durée

Chez Limagrain, il n'existe pas de parcours tracé. En revanche, de nombreux dispositifs sont mis en place pour **accompagner les carrières de plus de 9 600 collaborateurs**, comme les plans de développement personnalisés ou les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière.

Limagrain dispose d'outils dédiés à la **gestion des carrières** et travaille régulièrement à répertorier les profils et parcours de l'ensemble des salariés du Groupe.

Les nombreuses implantations et activités du Groupe offrant de réelles opportunités d'évolution professionnelle, Limagrain développe une **politique de mobilité** pour favoriser les mouvements entre les pays, les filiales, mais aussi entre les métiers. Le Groupe propose ainsi des dispositifs d'accompagnement à l'**expatriation**. Enfin, Limagrain s'appuie sur des comités « carrière » au niveau Groupe et au niveau des BU pour faciliter la mobilité de ses salariés.

### Développer les compétences de chacun

Limagrain accorde une importance particulière au développement professionnel de ses collaborateurs. Ainsi, près de la moitié des sociétés du Groupe mène des actions de formation **au-delà des obligations réglementaires**.

Ces formations sont principalement consacrées à l'adaptation au poste de travail, à l'évolution et au maintien dans l'emploi.

Pour les managers, des formations collectives ou individuelles visant à renforcer l'excellence managériale sont proposées, comme par exemple le leadership, la conduite du changement, le management à distance ou bien encore les relations sociales.

## ■ Nos femmes et nos hommes

### Renforcer l'esprit Groupe

Pour diffuser les informations sur la vie du Groupe et de la Coopérative et partager un esprit Groupe partout dans le monde, Limagrain met à disposition une **panoplie d'actions et d'outils de communication**.

En parallèle, plusieurs **séminaires et conventions**, destinés aux cadres dirigeants, aux cadres de direction, aux forces de vente, aux informaticiens et aux chercheurs sont organisés chaque année.

**Des réseaux transverses d'experts** ont également été mis en place afin de permettre l'échange de bonnes pratiques entre Business Units : réseaux juridiques, ressources humaines, communication, informatique, RSE, etc.

L'utilisation des **nouvelles technologies** (plates-formes collaboratives, réseaux d'écrans d'information, e-learning, etc.) se développe et facilite les échanges, notamment ceux des sociétés dont les équipes sont réparties sur plusieurs sites et/ou plusieurs pays.

Afin de faire connaître le modèle, les activités et les valeurs du Groupe, Limagrain accueille, au sein d'un **Parcours d'Intégration**, de nouveaux cadres du monde entier. Plus de 100 personnes y participent chaque année.

En 2014-2015, **478** personnes  
ont été formées via Limagrain  
Academy, représentant  
**25 nationalités**  
différentes, en provenance  
des 14 Business Units



### Limagrain Academy, un centre de partage des connaissances

Limagrain déploie Limagrain Academy. Son objectif est de développer et préparer des communautés Limagrain (salariés et adhérents) afin de disposer des compétences, aptitudes et capacités nécessaires à la conduite de ses activités. Cet outil vise à proposer des parcours de développement, des formations ciblées, des plates-formes d'e-learning ainsi qu'à partager et transmettre les expertises internes et à cultiver la qualité managériale. Limagrain Academy permet également de favoriser la diffusion de la culture du Groupe pour renforcer sa stratégie, ainsi que de fédérer autour de valeurs communes.

Les formations proposées couvrent à la fois des sujets de management (« management game », accompagnement du changement, négociation sociale, management à distance, etc.), des méthodes de développement personnel, ainsi que des thématiques transverses comme la finance pour les non financiers ou des thématiques de connaissance du Groupe (notamment initiation au secteur semences).

En 2014-2015, des sessions ont ainsi été organisées au sein de différentes filiales de Limagrain (aux Pays-Bas, regroupant des salariés issus de quatre Business Units et de cinq pays différents ; en Chine, avec des salariés provenant de cinq Business Units et de quatre pays, et aux États-Unis, réunissant des participants de plusieurs entités présentes dans le pays).

## Nos femmes et nos hommes

### Considérer la santé et la sécurité des personnes comme une priorité

La sécurité et la santé au travail sont les premières responsabilités de l'employeur.

Dans sa démarche de responsabilité sociétale, le Groupe capitalise sur les bonnes pratiques issues de ses Business Units : programmes internes chez Vilmorin SA, HM.CLAUSE et Jacquet Brossard, certification OHSAS 18001 chez Hazera en Israël et Vilmorin Turquie ou en cours de réflexion chez Hazera aux Pays-Bas, suivi du référentiel de Gestion des Risques Limagrain chez Limagrain Europe, etc.

Limagrain veut aller plus loin pour adopter de manière plus globale une culture et un référentiel commun de santé-sécurité au travail.

Un groupe de travail dédié a ainsi été constitué, composé d'experts (responsable QSE, directeurs des opérations, etc.), des Business Units et de représentants du Groupe dont le Directeur de la Gestion des Risques. L'objectif : proposer un plan d'action concret pour fixer des objectifs globaux et **instaurer des standards minimums** communs dans tous les territoires d'implantation de Limagrain.



### Les maladies professionnelles

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.

En France, les salariés exposés à des risques particuliers comme le bruit, le travail en équipe, les travaux de manutention de charges lourdes, les travaux exposant à des produits chimiques dangereux, etc. bénéficient d'une visite annuelle obligatoire.

Les autres salariés bénéficient également d'une visite médicale tous les 2 ans. L'objet de la visite médicale est de s'assurer que le salarié est apte à son poste de travail.

De plus, des formations « gestes et postures » sont dispensées, dans certaines entreprises, aux salariés dont l'activité nécessite le port de charges.

En 2014-2015, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt s'élevait à 15,18 et le taux de gravité à 0,36

En 2014-2015, le taux global d'absentéisme\* était de 4,94

\* L'absentéisme est défini comme l'ensemble des jours ouvrés non travaillés à l'exception des congés payés, jours de réduction du temps de travail, stages de formation et jours de délégation



# Responsabilité Sociétale Limagrain



Face à des enjeux agricoles et alimentaires forts : valorisation durable du métier d'agriculteur, sécurité alimentaire et qualité des denrées, optimisation des ressources naturelles et biodiversité, accès au progrès, exigences réglementaires élargies, Limagrain a structuré sa démarche de RSE afin de continuer à être un acteur performant et responsable dans la durée. Notre démarche RSE est le prolongement des fondements de Limagrain : une mission nourricière, une gouvernance coopérative plaçant l'Homme au cœur de son modèle, une culture de l'innovation et du partenariat ; et une vision stratégique permettant des engagements durables.

Limagrain entend ainsi répondre aux attentes et aux besoins de l'ensemble de ses parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, communautés locales, pouvoirs publics, ONG, etc.)

La RSE constitue un des leviers de la stratégie de Limagrain et est au service de sa mission : faire progresser l'agriculture pour répondre aux enjeux alimentaires. Formidable source de progrès, d'attractivité et de différenciation, elle contribue activement à la compétitivité et à la performance de l'entreprise.

## ■ Nos progrès en termes de RSE :



### Gouvernance et société

Pour affirmer la singularité de Limagrain et être reconnu comme un partenaire exemplaire, nous partageons et valorisons notre gouvernance coopérative, nous structurons notre éthique des affaires, nous ouvrons le dialogue avec nos parties prenantes, nous nous impliquons plus activement dans la Société et, enfin, nous agissons efficacement pour le développement de nos territoires.



### Innovation

Pour assurer notre compétitivité, nous fondons notre performance sur l'innovation. Nous améliorons les plantes pour répondre aux besoins des agriculteurs, des industriels et des consommateurs.

Nous protégeons l'innovation végétale tout en favorisant l'accès au progrès génétique. Nous faisons grandir notre culture partenariale et favorisons l'intelligence collective.



### Ressources humaines

Pour accompagner le développement de Limagrain, nous attirons et fidélisons les talents, développons les qualités et les compétences de chacun, bâtissons des parcours professionnels dans la durée. Parallèlement, nous nous engageons à développer le dialogue social et à cultiver la qualité managériale. Enfin, nous mettons en place les moyens nécessaires pour faire de la santé-sécurité de nos salariés une priorité du Groupe et un axe fort de notre culture d'entreprise.



### Excellence opérationnelle

Pour pérenniser notre place de référence sur nos différents marchés, nous offrons aux agriculteurs des solutions agronomiques performantes et responsables et nous assurons aux consommateurs accessibilité, sûreté et qualité des produits. Enfin, nous optimisons les impacts environnementaux de nos activités et de nos sites agricoles, industriels et de recherche, à travers le monde.



## Nos principaux progrès en 2014-2015



### Gouvernance et société

#### Progrès

#### Objectifs 2014/2017

#### Principaux progrès 2014-2015

##### Partager et valoriser les spécificités du modèle coopératif

- Connaissance par nos parties prenantes de notre identité coopérative
- Engagement affirmé de Limagrain dans des initiatives de valorisation du modèle coopératif et de promotion des valeurs de la profession d'agriculteur

Rédaction d'un kit de communication sur la gouvernance Limagrain et réalisation d'une infographie animée sur le rôle des administrateurs de la coopérative. Ces nouveaux outils sont à usage interne et externe.

Valorisation du modèle Limagrain par le biais de sessions de formation Limagrain Academy sur la gouvernance coopérative du Groupe, en partenariat avec Coop de France et à destination des salariés et des adhérents. Trois sessions regroupant chacune une vingtaine de participants ont eu lieu au cours de l'exercice 2014-2015.

##### Structurer l'éthique des affaires

- Création d'un Code de Conduite Limagrain et mise en place d'un système de management adapté
- Déploiement du Code avec formation des managers et sensibilisation des salariés

• Déploiement du Code de Conduite Limagrain et de son e-learning associé afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux principes et engagements de Limagrain sur le sujet de l'éthique des affaires. Au 30 juin 2015, formation de 100 % des dirigeants au Code de Conduite, via notamment une mise en situation autour de scénarii opérationnels.

• Réunion quatre fois par an du Comité Opérationnel du Code de Conduite, depuis février 2015. Ce Comité travaille à partir de scénarios opérationnels réels, pour évaluer les risques et apporter des réponses à destination de l'ensemble des salariés sur les dilemmes éthiques rencontrés.

##### Dialoguer avec les parties prenantes

- Mise en œuvre d'une approche structurée de dialogue
- Diffusion des principes et du programme RSE dans notre écosystème pour en faire un sujet fédérateur, une composante de la culture du Groupe

• Première publication d'un rapport annuel et de responsabilité sociétale relatant les actions menées dans ce domaine tout au long de l'exercice 2013/2014.

• Lancement d'une brochure grand public pour expliquer le développement responsable de Vilmorin Jardin et la fabrication des produits céréaliers Jacquet-Brossard.

• Coordination des différentes fonctions corporate de l'entreprise via l'interface du service RSE Groupe pour optimiser la performance des plans d'actions RSE.

• Gestion par le service RSE du reporting sociétal et environnemental et accompagnement des contributeurs, pour faire progresser l'ensemble des Business Units.

##### S'impliquer dans la société et le développement des territoires

- Développement de l'emploi dans les filières, sur les territoires d'implantation
- Définition d'un cadre Limagrain d'actions sociétales
- Valorisation de la contribution socio-économique Limagrain

• Contribution au renforcement de l'attractivité économique de l'Auvergne par le maintien d'emplois qualifiés et à forte valeur ajoutée.

• Renforcement des équipes, avec l'embauche de 550 saisonniers en Auvergne en perspective des récoltes de maïs et de tournesol en 2015.

• En 2014-2015, 1267 heures de travail de la part des salariés, ont été mises à la disposition d'associations pour les aider dans leurs actions sociétales ou citoyennes/

• 71 actions d'engagement sociétal ont été mises en place en 2014-2015, dont 31 actions de mécénat autour principalement des sujets de l'agriculture et de l'éducation.

## Nos principaux progrès en 2014-2015



### Innovation

#### Progrès

#### Objectifs 2014/2017

#### Principaux progrès 2014-2015

Protéger les découvertes et permettre l'accès au progrès

- Développement de la capacité à innover
- Promotion d'une protection adaptée et juste de la création variétale
- Création d'outils pédagogiques sur l'innovation, ses enjeux, pour l'interne et l'externe

- 14,6 % du CA professionnel du Groupe est consacré à la R&D (13,5 % en 2013/2014) contribuant au maintien de notre patrimoine génétique et à la création variétale.
- Active participation et représentation au sein de groupes de travail des interprofessions : GNIS, UFS, ESA, ISF, Alliance 7...
- Actions prévues en 2015-2016.

Anticiper les impacts socio-environnementaux des produits

- Prises en compte, dès leur conception et valorisation, des impacts socio-environnementaux des semences, des produits et process
- Formation des équipes sur le sujet

- Mise en place d'un Système de Management de la Qualité par 31 sociétés représentant 76 % du CA de Limagrain.
- Existence d'un Système de Management de l'Environnement pour 6 sociétés représentant 27 % du CA de Limagrain.
- Actions non encore réalisées.

Faire grandir la culture d'intelligence collective

- Poursuite de l'approche partenariale avec les parties prenantes grâce à une dynamique d'innovation collaborative
- Développement de l'intelligence collective en renforçant les synergies au sein du Groupe

- Création de Hengji Limagrain Seeds Co Ltd., Joint-venture entre Limagrain et la société chinoise Anhui Hengji Seed, dans le but de créer de nouvelles variétés, notamment de maïs, adaptées au marché chinois.
- Accords de licence conclus avec Syngenta autorisant Limagrain à utiliser, commercialement et de manière indépendante, les traits OGM de maïs actuels et futurs, développés et commercialisés par Syngenta.
- Deuxième édition du Challenge Esprit Collaboratif au sein de Limagrain Services Holding. Un challenge qui récompense, individuellement ou collectivement des salariés ayant démontré, dans leurs activités, une attitude collaborative en travaillant avec une ou des Business Units, une autre fonction corporate et/ou des parties prenantes externes. Trois prix ont été remis cette année.

## Nos principaux progrès en 2014-2015



### Ressources Humaines

Progrès	Objectifs 2014/2017	Principaux progrès 2014-2015
Attirer et fidéliser les talents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Structuration de notre politique de marque employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat HM.CLAUSE, avec notamment l'Université de Davis aux États-Unis où les membres du Comité de Direction donnent régulièrement des cours</li> <li>699 salariés permanents recrutés</li> </ul>
Développer les qualités et compétences de chacun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation de tous les entretiens annuels</li> <li>Accès à la formation pour tous les collaborateurs et promotion des formations qualifiantes</li> <li>Amélioration de notre taux d'embauche de personnes handicapées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien individuel annuel avec leur supérieur hiérarchique : 5 405 salariés</li> <li>Sessions de formation organisées, dans le cadre de « Limagrain Academy », au sein de plusieurs Business Units et dans différents pays : <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants aux formations Limagrain Academy 2014-2015 : 478</li> <li>Nombre de Business Units concernées : 14</li> <li>Nombre de nationalités représentées : 25</li> </ul> </li> <li>Nombre d'heures de formation dispensées par Limagrain en 2014-2015 : 123 373 heures pour une dépense totale de 4 225 529 €</li> <li>Taux de personnes en situation de handicap sur le périmètre France : 140 salariés reconnus handicapés en France soit 3.41% des salariés en France</li> </ul>
Bâtir des parcours professionnels dans la durée	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre d'une approche structurée de gestion des carrières (dont entretiens de mi-carrière)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2014, 191 entretiens de mi-carrière ont été réalisés en France. L'objectif est entre autre de faire un point sur les compétences acquises par les collaborateurs et sur leurs souhaits de formation et/ou d'évolution à court ou moyen terme dans l'entreprise.</li> </ul>
Développer le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcement de notre dialogue social par un engagement d'ouverture plus affirmé et des échanges complémentaires</li> <li>Avec les instances sociales</li> <li>Mise en place de baromètres sociaux assortis de plans de progrès</li> </ul>	<p>De nombreux accords Groupe ont été signés au niveau de la France avec pour objectif d'avoir une politique commune entre les Bus.</p> <p>En 2014/15, des négociations ont abouti à la révision de l'Accord sur le Comité d'Entreprise Européen et à l'octroi de prérogatives supplémentaires comme, la création d'un Comité restreint, d'une nouvelle définition de la Consultation, la possibilité d'organiser des réunions d'échanges entre les représentants.</p> <p>Accords collectifs : 50 accords collectifs ont été négociés et 39 ont été signés au niveau des entreprises, au cours de l'exercice 2014-2015.</p>

## Nos principaux progrès en 2014-2015



### Ressources Humaines

#### Progrès

#### Objectifs 2014/2017

#### Principaux progrès 2014-2015

##### Cultiver la qualité managériale

- Développement des formations managériales pour les managers
- Création de parcours de formation individualisés managers au plus près des besoins

- En cours de construction
- En cours de construction

##### Faire de la santé et de la sécurité des personnes, une priorité

- Développement d'une culture santé-sécurité avec la mise en place d'un cadre commun, d'actions et de structures performantes et innovantes, dans le but de garantir la santé et la sécurité de tous les employés

- Absentéisme : 4.94 %
- Formation/Sensibilisation de l'ensemble des dirigeants et 5 (sur 14) comités de directions des BUs du Groupe et leur coordonnateurs Sécurité, des managers LSH : soit 101 personnes formées sur 13 jours.
- Prévu 2015/2016 : Poursuite des actions de formation/sensibilisation des CODIR de BU, formation des managers, séminaire de formation de l'ensemble des coordonnateurs Sécurité du Groupe, rédaction et diffusion du Manuel Sécurité Groupe

## Nos principaux progrès en 2014-2015



### Excellence Opérationnelle

Progrès	Objectifs 2014/2017	Principaux progrès 2014-2015
Offrir aux agriculteurs des solutions performantes et responsables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement des relations long terme avec les producteurs</li> <li>Réduction de l'utilisation de produits phytosanitaires</li> <li>Valorisation des qualités socio-environnementales des solutions Limagrain auprès des agriculteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement par Limagrain Coop, en 2015, de Limagine Décision : un nouvel outil d'enregistrement parcellaire et de pilotage des cultures afin d'accompagner les adhérents au quotidien dans leur prise de décision</li> <li>Lancement d'une ambition territoriale en Auvergne : le Laboratoire d'Innovation Limagrain qui vise à développer des solutions innovantes inspirées de l'agroécologie pour les agriculteurs et avec les agriculteurs</li> <li>Près de 300 variétés créées et mises en marché en 2014-2015, dont 187 semences Potagères et 95 semences de Grandes Cultures</li> <li>Depuis 2015, Limagrain adhère à la FRB (Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité), une plateforme entre les différents acteurs scientifiques et les acteurs de la société sur la biodiversité, et apporte ainsi son expertise</li> </ul>
Assurer aux consommateurs accessibilité et qualité des produits	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recours aux certifications garantissant ces aspects et permettant d'entrer dans des démarches d'amélioration continue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>22 sociétés, représentant 59 % du CA Limagrain, disposent de certifications sur le management de la qualité de type ISO 9001</li> <li>L'ensemble de nos sociétés européennes présentes sur les marchés de la boulangerie-pâtisserie (Jacquet Brossard) et des ingrédients céréaliers (Limagrain Céréales Ingrédients) disposent d'une certification sur la sécurité alimentaire (BRC, IFS, FAMI-QS)</li> </ul>
Mesurer et limiter l'impact environnemental de nos installations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimisation des consommations d'eau et d'énergie sans nuire à la qualité des produits</li> <li>Optimisation de la valorisation et/ou recyclage des déchets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation d'audits énergétiques sur 17 sites en France</li> <li>Fiabilisation des données relatives au traitement des déchets du Groupe</li> <li>Plus de 76 % des déchets du Groupe sont valorisés, recyclés, ou compostés</li> <li>Premier calcul de nos consommations d'énergie issues de sources mobiles, en consolidé Limagrain afin de piloter les actions en amélioration continue</li> </ul>
Optimiser les supply chains	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approche structurée de management des supply chains maximisant les synergies performantes et responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sur l'exercice précédent, AIGLE mettait en place un questionnaire à destination des fournisseurs sur leurs pratiques en termes de RSE et sur leur respect des principes du Global Compact. Les résultats 2014-2015 montrent que sur 154 fournisseurs actifs, 61 % sont engagés dans une démarche RSE (+ 25 points par rapport à 2013/2014) et 18 % ont signé le Global Compact (+ 8,8 points).</li> </ul>



# Intégration des principes du Global Compact dans la stratégie et les actions de Limagrain



## Droits de l'Homme

1

PROMOUVOIR ET RESPECTER LA PROTECTION  
DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS  
DE L'HOMME DANS LEUR SPHÈRE D'INFLUENCE

2

VEILLER À CE QUE LEURS PROPRES SOCIÉTÉS  
NE SE RENDENT PAS COMPLICES DE VIOLATIONS  
DES DROITS DE L'HOMME



## Stratégie et actions

### Code de conduite



Suite à la réalisation du diagnostic ISO 26000, la poursuite de la structuration d'un cadre de mise en œuvre de l'éthique des affaires a été la principale action de l'exercice.

#### **Le Code de Conduite Limagrain**

structure les principes éthiques et les engagements fondamentaux que Limagrain souhaite voir respecter par l'ensemble de ses salariés, en toutes circonstances, dans tous les métiers et dans tous les pays.

Il a été lancé officiellement le 30 mars 2015 dans toutes les Business Units. Son déploiement est en cours.

Le Code de Conduite Limagrain s'inscrit 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'intention des entreprises multinationales.

Discerner les actes éthiques et éviter les erreurs sont des préoccupations qui vont dans le sens de la recherche d'excellence.

Pour Limagrain, présent dans de nombreux pays aux cultures et aux législations parfois très différentes, marquer son identité par des repères clairs, est une condition sine qua non pour assurer sa réputation et sa légitimité.



## Code de conduite

### Actions

Le Code de Conduite est accompagné d'un **module d'e-learning** pour sensibiliser l'ensemble des salariés du Groupe à ses principes. L'objectif est de s'assurer que 100 % des managers du Groupe soient formés à l'éthique des affaires d'ici fin 2016 et que 80 % des salariés soient sensibilisés d'ici fin 2017.

Au 30 juin 2015, **100 % des dirigeants ont été formés au Code de Conduite**, via une mise en situation autour de scénarii opérationnels.

Parallèlement, quatre fois par an, depuis février 2015, un Comité Opérationnel du Code de Conduite travaille à partir de scénarios opérationnels réels, pour évaluer les risques et apporter des réponses à destination de l'ensemble des salariés.

Selon les spécificités culturelles propres à leur zone d'implantation, les sociétés du Groupe peuvent procéder à des ajustements. Pour illustration, Bisco Bio Sciences, en Inde, a adapté les principes et engagements du Code de Conduite du Groupe, en ajoutant un paragraphe sur le droit aux jours fériés quelle que soit la religion, et un autre sur l'approvisionnement en eau purifiée de tout le personnel de production.



5

Intégration des principes du Global Compact dans la stratégie et les actions de Limagrain



## Conditions de travail

3

RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION  
ET RECONNAÎTRE LE DROIT DE NÉGOCIATION  
COLLECTIVE

4

ÉLIMINER TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL  
FORCÉ OU OBLIGATOIRE

5

ABOLIR LE TRAVAIL DES ENFANTS

6

ÉLIMINER LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE  
D'EMPLOI ET DE PROFESSION





### ■ Stratégie et actions

#### Organisation du dialogue social et bilan des accords collectifs

Limagrain est attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté.

C'est dans cet esprit que Limagrain a fait le choix d'un dialogue social constructif avec ses partenaires sociaux et privilégie la négociation collective dans les processus de mise en place. De nombreux accords Groupe ont été signés au niveau de la France en 2014-2015 avec pour objectif de disposer d'une politique commune entre les Business Units.

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE) représentant les différentes sociétés du Groupe se réunit deux fois par an dans l'objectif d'encourager l'information des salariés et d'établir un dialogue constructif avec les représentants des salariés des sociétés européennes. Il traite des questions économiques, financières et sociales qui présentent un caractère global et dépassent le cadre d'un pays. Il est composé de 29 représentants des salariés de neuf pays européens. En 2014-2015, des négociations ont abouti à la révision de l'Accord sur le Comité d'Entreprise Européen et à l'octroi de prérogatives supplémentaires :

- une nouvelle définition de la consultation qui implique davantage les représentants du personnel dans le processus de décision sur certains sujets, notamment l'emploi ;
- la création d'un Comité restreint dédié à la mise en œuvre de cette consultation ;
- la possibilité d'organiser des réunions d'échanges entre les représentants.

Par ailleurs, 19 pays du Groupe ont des instances de représentation du personnel sous différentes formes (comité d'entreprise, forums d'employés, représentants des salariés).

50 accords collectifs ont été négociés et 39 ont été signés au niveau des entreprises, au cours de l'exercice 2014-2015. Ils ont principalement porté sur les salaires, l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ainsi que les conditions de travail. Ils complètent et renforcent la déclinaison du contrat social au sein du Groupe.

## Organisation du dialogue social et bilan des accords collectifs

### Actions

Les accords collectifs traitent, par exemple :



### Respect des droits de l'enfant

Le Groupe est entièrement conscient de la réalité du travail des enfants. De nombreuses mesures ont été prises par les Business Units pour traiter le sujet.

De plus, la prohibition du travail des enfants est clairement rappelée dans le Code de Conduite :

**« Le Groupe veille à contracter avec des fournisseurs qui n'ont pas recours au travail illégal des enfants ou au travail forcé. Le Groupe est attentif au respect par ses fournisseurs et ses clients, des principes de l'Organisation Internationale du Travail sur les droits sociaux fondamentaux. »**

Des clauses sociales strictes sont incluses dans tous les contrats avec les fournisseurs et concernent notamment le travail des enfants. Les équipes en relation directe avec les producteurs veillent à contrôler le respect de ces règles.



### Respect des droits de l'enfant

#### Actions

Chez Bisco Bio Sciences en Inde, des **audits de la Direction des Ressources Humaines** sont régulièrement effectués pour s'assurer du respect de l'interdiction du travail des enfants.

Chez Mikado Kyowa Seed au Japon,  
**le manuel « règles de travail »**  
stipule, à l'article 16, les restrictions en matière d'emploi pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, conformément aux lois nationales et internationales.

Vilmorin SA, au cours de cet exercice, a intégré dans ses contrats de sous-traitance de production hors France,  
**une clause spécifique « Code de Conduite »**  
**interdisant le travail des enfants**  
de moins de 16 ans.

Enfin, chaque contrat avec un fournisseur d'Hazera en Israël est évalué en interne et comprend des clauses pour  
**assurer la conformité aux lois et règlements**  
sur les droits de l'Homme.



### Engagement pour la diversité

« Limagrain 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. Limagrain respecte également la vie privée de ses salariés et observe une neutralité à l'égard des opinions politiques, des croyances philosophiques ou religieuses, et proscrit tout endoctrinement sur les lieux de travail. Au-delà, Limagrain recherche le développement personnel et professionnel de ses salariés. Limagrain s'attache notamment à assurer à tous un égal accès à la formation professionnelle continue afin que chaque salarié puisse entretenir et développer ses compétences. Limagrain respecte la vie privée de ses salariés et n'intervient pas dans leur conduite en dehors du travail. »

Cet engagement sur le respect des personnes et de la vie privée s'inscrit dans les engagements du Code de Conduite.



### Engagement pour la diversité

## Actions

### Les mesures prises en faveur de l'équilibre intergénérationnel

**38,6 %**  
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, le Groupe 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.

De même, 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.

Applicable sur le territoire français, l'accord a également été communiqué, à l'initiative Limagrain, auprès des filiales étrangères dans l'objectif de les inciter, à terme, à adopter certaines des dispositions mises en place.

Renégocié en 2012-2013, cet accord a été prolongé en 2014, par un contrat de génération.

### Engagement pour la diversité

## Actions

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

Différentes actions sont déployées pour favoriser l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, afin de faire progresser le taux de travailleurs à handicap sur le périmètre français.

En 2014-2015, un taux de **personnes en situation de handicap** sur le périmètre France de **3,41 %**

permettant de réduire régulièrement la taxe versée à l'Agefiph conformément à la législation.

De plus, 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 handicapées d'exercer un travail dans un environnement protégé. Des personnes en situation de handicap sont ainsi régulièrement détachées pour assister les services supports de Limagrain dans des missions opérationnelles et administratives.

Chez HM.CLAUSE en Espagne, un partenariat autour d'un programme d'intégration de personnes handicapées ou avec des difficultés sociales a été lancé en 2014. En outre, une réflexion est en cours sur la production potentielle d'outils de communication digitaux accessibles aux malvoyants. Des engagements ont été pris dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de 2015 au sein des services supports de Limagrain pour lancer une politique sur le handicap.

5

Intégration des principes du Global Compact dans la stratégie et les actions de Limagrain



## Environnement

7

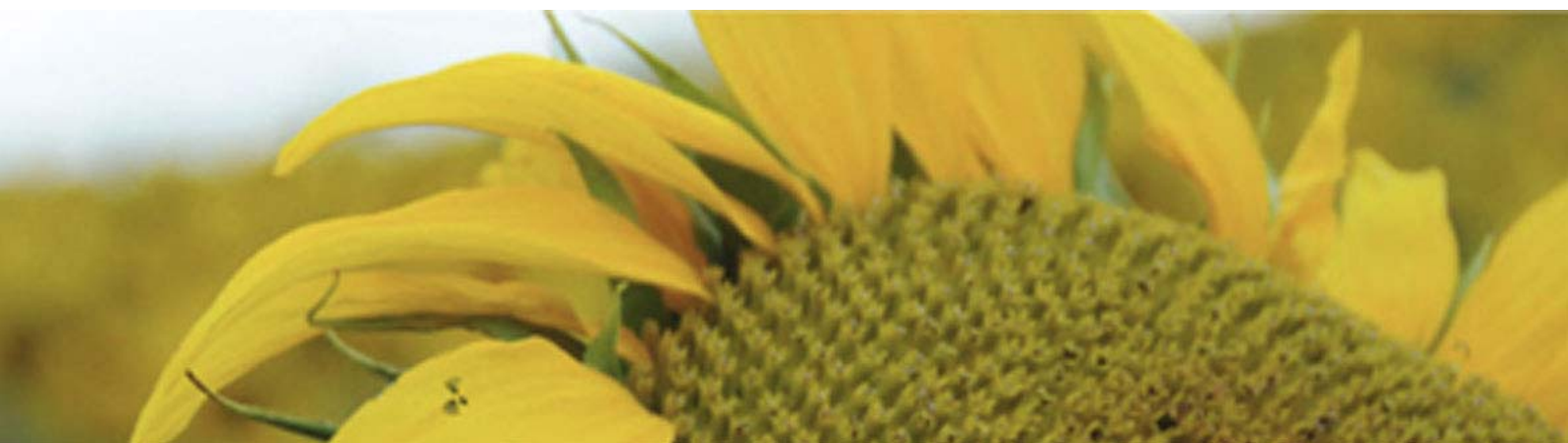
APPLIQUER L'APPROCHE DE PRÉCAUTION FACE AUX PROBLÈMES TOUCHANT L'ENVIRONNEMENT

8

ENTREPRENDRE 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





## Stratégie et actions

### Prise en compte des question environnementales

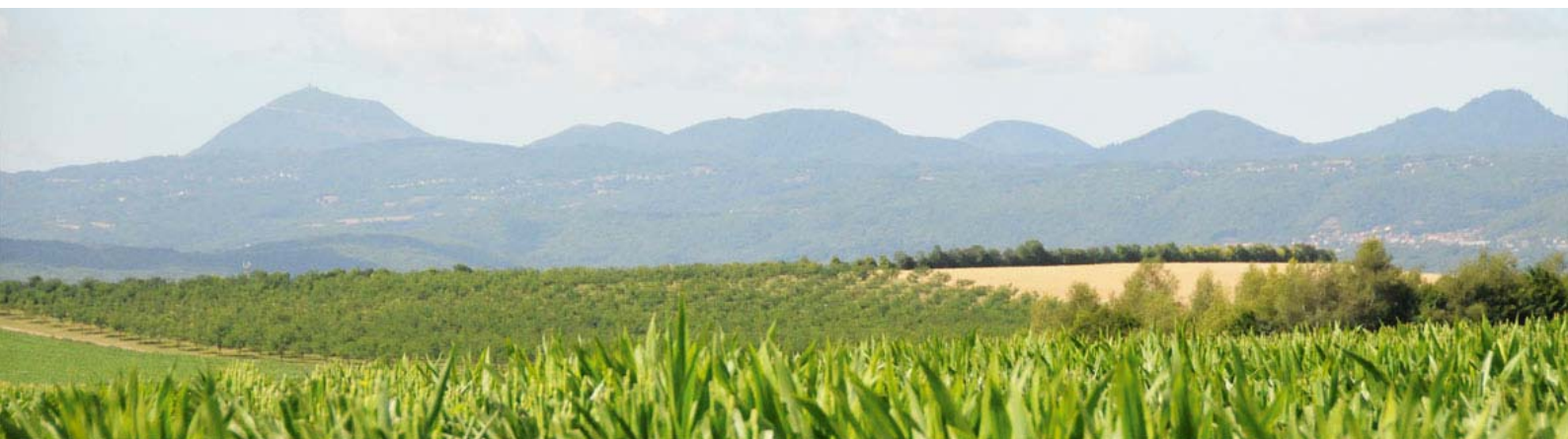
« Limagrain s'engage à contribuer de manière significative au respect de l'environnement.

Pour cela, le Groupe s'appuie sur sa performance et sa responsabilité économique et sociale et sur une utilisation raisonnée des ressources couplée à l'optimisation de ses processus de production dans ses installations et ce dans tous les pays où Limagrain opère.

Limagrain développe des démarches qui prennent en compte la protection des ressources naturelles et de l'environnement. Sur le marché des semences, Limagrain s'attache à créer des variétés adaptées à la diversité des milieux et à diffuser des pratiques agricoles responsables et raisonnées auprès de ses adhérents et partenaires. Sur le marché de l'agro-alimentaire, Limagrain œuvre pour la promotion et la mise en place de standards de qualité et de normes industrielles élevés qui respectent les législations européennes et internationales. »

Cet engagement sur la préservation de l'environnement est un extrait du Code de Conduite. Le Groupe poursuit ainsi une politique environnementale volontaire et responsable portant notamment sur :

- le respect rigoureux des réglementations liées aux biotechnologies\* et aux organismes génétiquement modifiés\*,
- la mise en œuvre de moyens dédiés à la surveillance et à la prévention des risques environnementaux (veille technique et réglementaire, procédures d'alerte et de gestion de crise, certifications, communication interne sur la base d'un réseau inter-entreprises, etc.),
- l'encouragement à développer des réunions d'échanges entre les représentants,
- le contrôle et le traitement des effluents et la limitation des pollutions industrielles.



### Prise en compte des question environnementales

## Actions

Limagrain s'attache à respecter la réglementation locale, communautaire ou internationale en matière environnementale sur tous ses sites industriels, tant en France qu'à l'étranger.

Depuis février 2012, les diagnostics ISO 26000 ont été réalisés sur un périmètre représentant 60,5 % du chiffre d'affaires 2014-2015 de Limagrain. L'objectif est d'atteindre, à la fin de l'exercice 2015-2016, 69 % grâce à l'intégration dans le process de la Business Unit Hazera

De plus, en incitant ses filiales à adopter un  
Système de **Management de la Qualité**,

le Groupe marque sa volonté de progresser en termes d'excellence opérationnelle. Ainsi, vingt-deux sociétés représentant 59 % du chiffre d'affaires du Groupe disposent

d'une **certification Qualité**  
(ISO 9001, IFS/BRC, GSPP, GMP, ETS, NAL et autres).

Limagrain s'applique également à instaurer un  
Système de **Management de l'Environnement**,

si bien qu'au cours de l'exercice 2014-2015, cinq sociétés, représentant 12 % du chiffre d'affaires du Groupe, détiennent une

**certification environnementale**  
(ISO 14001, Certification de la qualité des eaux usées, APA au Salvador).

## Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

### MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

**31 sociétés**, représentant **76 % du chiffre d'affaires** de Limagrain, ont mis en place un Système de Management de la Qualité, soit 7 sociétés supplémentaires par rapport à l'exercice précédent.

### MANAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT

**6 sociétés**, représentant **27 % du chiffre d'affaires** de Limagrain, ont mis en place un Système de Management de l'Environnement, soit 1 société supplémentaire depuis l'exercice précédent.

Émissions de gaz à effet de serre\*



**96 911 t CO<sub>2</sub> eq**

Directes : 66 722 t CO<sub>2</sub> eq  
Indirectes : 30 188 t CO<sub>2</sub> eq



Consommation d'eau\*

**2 375 166 m<sup>3</sup>**

De forage : 1 478 419 m<sup>3</sup>  
De réseau : 514 561 m<sup>3</sup>  
De surface : 239 790 m<sup>3</sup>  
De pluie : 142 396 m<sup>3</sup>

Déchets produits\*

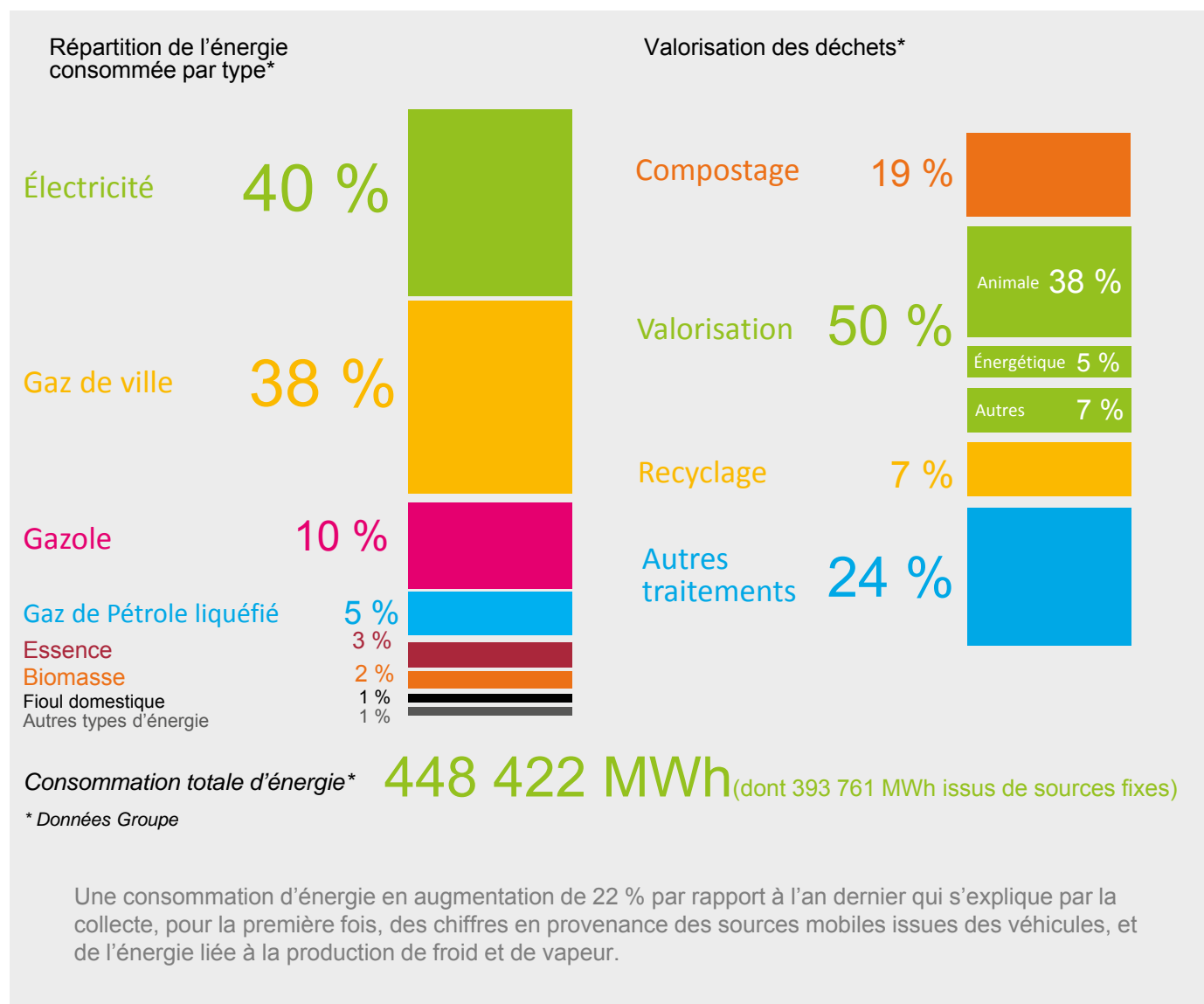


**28 469 t**

Déchets valorisés ou recyclés\*

**Près de 76 %**  
recyclés  
compostés ou  
valorisés

## Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement





## Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

### ■ Autour de l'optimisation de la consommation d'énergie

Les sociétés de Limagrain investissent régulièrement dans des mesures pour optimiser leur efficacité énergétique. Plusieurs d'entre elles intègrent notamment le critère de performance énergétique ou d'économie d'énergie lors du remplacement ou de l'achat des équipements des serres (éclairage, chauffage, etc.).

## Actions

La nouvelle usine de production de semences de grandes cultures, de Limagrain Brazil à Goianésia a été entièrement pensée pour optimiser la consommation d'énergie sur l'ensemble du process.

Pour les bâtiments déjà construits, des solutions ont été mises en place :

- Un comité énergie, qui rassemble les responsables de production ou des opérations des différents sites industriels français, travaille à l'optimisation des consommations énergétiques de Limagrain. Ainsi, cinq audits énergétiques ont été lancés sur l'exercice et sur différents sites en partenariat avec Winergia, afin de respecter la nouvelle directive 2012/27/UE du 25 octobre 2012 relative à l'efficacité énergétique et son décret d'application n°2014-1393 du 24 novembre 2014.
- Limagrain Europe SA sur le site des Alleuds (France) a entamé un programme d'installation de lampes LED dans les chambres de culture et les couloirs, accompagné par la mise en place de détecteurs de mouvement et d'un compteur de suivi pour optimiser les consommations électriques.
- Bisco Bio Sciences en Inde a mis en place un programme global d'optimisation de l'énergie. Dans ce cadre, de nombreuses actions ont été réalisées : travaux de maintenance sur les séchoirs, attente d'un taux d'humidité moindre des produits avant process, séchage des rafles sur zone afin de réduire le poids avant transport, changement du générateur de la chambre froide en faveur d'un appareil plus efficace et moins gourmand en énergie.
- Plusieurs Business Units du Groupe, notamment HM.CLAUSE et Hazera, ont mis en place des programmes d'efficacité énergétique de leurs serres afin d'optimiser leurs consommations d'électricité et de chaleur.
- En France, sur le site de Saint Mathurin, certains séchoirs à recyclage d'air de Limagrain Europe, sont en partie alimentés en air chauffé, grâce à la combustion de rafles de maïs issues de l'égrenage.
- Enfin, Limagrain produisant des déchets verts, des études ont été réalisées en interne sur leur pouvoir méthanogène afin d'envisager leur valorisation énergétique.

### Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

#### ■ A propos de l'utilisation des sols

Cet indicateur revêt pour Limagrain une dimension particulière, les sols représentant son premier outil de production. Leur respect et leur préservation sont au centre de toutes les actions de la société.

## Actions

Vilmorin SA (France) et HM.CLAUSE SA (France), dans le cadre de leur stratégie agronomie, effectuent de **nombreux travaux de recherche sur l'amélioration de la gestion agronomique des sols**. Il s'agit de **préserver la qualité des sols** et de **veiller à la bonne santé des cultures** en optimisant l'utilisation des intrants\* notamment par la gestion de la matière organique. Afin de préserver la macrofaune et les micro-organismes des sols, ils pratiquent la **rotation systématique des cultures** avec l'introduction d'un cycle céréaliier tous les 2 à 3 ans pour couper le cycle des maladies et le semis d'un couvert végétal notamment en période hivernale.

Cela évite de laisser un sol nu qui accentue le lessivage des sols. Cette pratique de rotation s'inscrit sur le long terme pour garantir une efficacité agronomique optimale.

De plus, le Groupe innove en adoptant de nouvelles techniques de travail du sol :

**arrêt des labours, investissement dans des outils de travail superficiel du sol** qui ouvre le sol sans bouleverser les couches et donc l'équilibre des écosystèmes, suppression des outils déstructurants, etc.

Sur le site de La Costière (France), Vilmorin SA procède également à des analyses de sols préalables aux amendements et fertilisations pour optimiser les apports. Cet exercice est marqué, pour ce site, par un montant d'achat en produits de lutte biologique\* qui dépasse le montant des achats de produits de lutte chimique.

Chez HM.CLAUSE en Pologne, les cultures sont paillées avec un substrat naturel de coco ; au Pérou, les eaux usées sont collectées dans des réservoirs spécifiques, pour être recyclées.



## Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

### ■ Autour du changement climatique

Limagrain considère que le mécanisme de la photosynthèse dans l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre doit être reconnu comme un élément essentiel de calcul. Les plantes en tant que capteurs de gaz carbonique et libérateurs d'oxygène contribuent naturellement à la lutte contre l'effet de serre.

Pour exemple, un hectare de maïs absorbe vingt à trente tonnes de gaz carbonique et fournit deux à quatre fois plus d'oxygène qu'un hectare de forêt (source : [http://www.agpm.com/pages/mais\\_poumon\\_vert.php](http://www.agpm.com/pages/mais_poumon_vert.php)).

Dans ce cadre, en créant des semences innovantes à la fois plus économes et plus productives, Limagrain contribue à la limitation des rejets de gaz à effet de serre de ses activités.

Dans un souci de progrès continu, Limagrain calcule depuis l'exercice 2013/2014 les émissions de gaz à effet de serre liées à l'activité de ses sites, sur un périmètre représentant 99,6 % du chiffre d'affaires.

Le méthane (CH<sub>4</sub>) et le protoxyde d'azote (N<sub>2</sub>O) sont aussi des gaz à effet de serre émis par Limagrain. Cependant, au vu de la fiabilité et de la complexité des méthodes scientifiques actuellement développées pour mesurer les émissions de ces gaz, le Groupe n'inclut pas ces gaz dans son bilan d'émissions de gaz à effet de serre.

L'entreprise a évalué ses rejets en gaz à effet de serre à partir du référentiel de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie). Ses émissions directes (Scope 1) sont principalement liées à :

- la combustion d'énergies fossiles sur ses sites,
- l'utilisation de carburants pour sa flotte automobile.



### ■ Autour de la formation et de la sensibilisation au respect de l'environnement

Limagrain est convaincu que l'efficacité d'un programme sur le respect de l'environnement est augmentée par le développement de la formation et d'actions de sensibilisation, car c'est un levier pour toucher de manière individuelle tout salarié via la mise en œuvre collective de process. C'est dans cet esprit que Limagrain encourage toutes les actions de formation et d'information auprès des salariés en matière de protection de l'environnement, afin de développer leur responsabilité.

## Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

### Actions

- Chez Vilmorin SA, en juin 2015, sur le site de La Costière (France), 54 salariés ont été formés aux avantages de la lutte intégrée au cours d'un séminaire dédié, intitulé « Apprendre et Protéger ». Une sensibilisation au risque inondation du site de La Ménitrie (France) a été dispensée en partenariat avec la mairie via une étude de dangers des digues du Val d'Authion reposant sur la simulation de différents scénarii d'inondation autour de la brèche de La Chapelle sur Loire. Des premiers travaux sont en cours de réalisation afin de s'adapter au changement climatique et minimiser les risques comme l'arrimage du local phytosanitaire, le stockage des semences de base à plus d'un mètre cinquante et la protection des puits. Parallèlement, un tableau de bord sécurité/environnement diffusé aux managers et affiché sur les tableaux d'affichage est désormais présent sur le site pour piloter l'excellence opérationnelle.
- Chez HM.CLAUSE, en France, les techniciens de production sont sensibilisés une fois par an aux questions environnementales au-delà de la formation obligatoire Certiphyto. Un travail de fond est également réalisé par les équipes en partenariat avec la Fédération Nationale des Agriculteurs Multiplicateurs de Semences (FNAMS) et l'Union Française des Semences (UFS) pour améliorer en continu les techniques et conseils de production. Aux États-Unis, les salariés reçoivent régulièrement des formations sur les risques environnementaux, notamment ceux liés à l'utilisation de pesticides, et sur les économies d'énergie. Ces formations sont dispensées par les coordinateurs sécurité locaux et des consultants externes spécialisés. Plus globalement, la Business Unit HM.CLAUSE informe et sensibilise très régulièrement ses salariés sur les sujets environnementaux via ses journaux internes. Cet exercice a été l'occasion de traiter des sujets suivants : le changement climatique, les poussières, la gestion des déchets, les économies d'énergie dans les bureaux, etc.
- Chez Mikado Kyowa Seed au Japon, des séances de progrès permanent et collectif sont mises en place sur le site industriel. Elles visent à améliorer la pratique des éco-gestes, l'hygiène et la sécurité notamment. Elles réunissent à chaque fois dix personnes, et sont organisées deux fois par an. Seed Asia en Thaïlande organise le même type d'événement une fois par an. Lors de ces journées, l'implication et la responsabilisation des opérateurs représentent une opportunité pour augmenter leur niveau de compétence et leur respect de l'environnement, les sensibiliser et enrichir leurs tâches en les impliquant dans l'entretien de leur outil de travail.
- Mikado Kyowa Seed travaille également à la définition d'un plan de continuité en cas de tremblement de terre avec la Chambre de Commerce franco-japonaise, sur la base de scénarii opérationnels.
- Enfin, Vilmorin Jardin a diffusé pour la première année, une brochure sur la Responsabilité Sociétale d'Entreprise, à l'ensemble de ses salariés.



### Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Au-delà de la mise au point de procédés visant à favoriser l'optimisation des ressources naturelles, Limagrain développe de nombreuses semences protégées. La protection des semences est indispensable pour lutter contre les maladies et protéger les cultures, notamment à un stade précoce. Elle permet d'utiliser moins d'intrants\*, de façon plus ciblée et donc plus efficace.

Cette technique minimise les impacts environnementaux. Les semences protégées sont en contact avec une zone limitée du sol. Le risque de dispersion dans l'environnement est donc réduit - notamment le risque envers les insectes non cibles, dont les pollinisateurs comme les abeilles. Une baisse du nombre de passages de tracteur, induisant notamment un meilleur bilan carbone de la culture, est également relevée.



## Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### Actions



#### Au niveau de l'air

Les poussières générées lors de la transformation des semences représentent la principale source de pollution éventuelle. Pour limiter ces pollutions, certaines sociétés de Limagrain ont déployé des moyens pour prévenir ce risque environnemental et ont installé des systèmes de filtration et de captage de ces poussières végétales, notamment HM.CLAUSE sur plusieurs de ses sites aux États-Unis.



#### Au niveau de l'eau

Chez Limagrain, l'eau est principalement destinée à l'usage domestique (eau sanitaire) et à l'irrigation des serres de culture. Les sociétés du Groupe, au regard de la spécificité de l'activité, utilisent l'eau du réseau de distribution urbain, particulièrement des eaux de forage ou encore les eaux de pluie qui permettent de réduire la consommation.

Les systèmes d'irrigation goutte à goutte sont largement déployés dans le Groupe. Ils permettent d'acheminer l'eau directement au système racinaire de la plante. C'est aujourd'hui la technique la plus économe en eau. L'arrosage par goutte à goutte facilite aussi l'apport d'engrais directement à la plante. Cette technique limite également la consommation des intrants\* au strict minimum.

En parallèle, la plupart des sociétés a mis en place d'autres systèmes également plus économes en eau afin de contrôler et de limiter les quantités d'eau utilisées :

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

Par exemple, HM.CLAUSE a développé tout au long de l'exercice et dans de nombreux pays des systèmes d'irrigation en goutte à goutte couplés avec des détecteurs de fuite. Au Mexique, ces investissements ont pour objectif, par exemple, de réduire de 30 % la consommation d'eau par hectare. Vilmorin SA a optimisé ses consommations en eau grâce notamment à des investissements spécifiques tels que des nettoyeurs à haute pression pour un nettoyage du matériel plus efficace ou des rampes d'aspersion pour réduire le volume d'eau utilisé en irrigation.

## Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### Actions

D'autre part, Limagrain est engagé dans la mise au point de variétés contribuant à diminuer l'impact de la production agricole sur l'environnement en permettant de limiter la consommation en eau, par exemple pour le maïs, grâce au développement de variétés plus tolérantes à la sécheresse.

Limagrain est également attentif aux besoins des producteurs, agriculteurs et maraîchers. Au-delà du produit, le Groupe leur apporte une expertise agronomique et un accompagnement sur-mesure pour valoriser tout le potentiel génétique de la semence.

Pour illustration, Limagrain Europe a créé un outil d'aide à la décision à destination des producteurs, « LG Vision Irrigation », gratuit et disponible sur internet. Son objectif est de permettre aux producteurs de piloter au plus juste les apports en eau en fonction de la réserve utile du sol et des besoins de la culture. Le nombre de simulations réalisées avec l'outil peut être suivi par année civile.

Avec 3 084 simulations en 2014, la progression est de 58 % par rapport à 2013, année du lancement de l'outil.

D'autres initiatives sont également à noter au sein des filiales du Groupe, pour exemple la mise en place de panneaux opacifiants sur le toit des serres afin de diminuer l'évaporation.



### Au niveau de la protection des sols

L'épandage de fertilisants sur les cultures de semences commerciales et les traitements phytosanitaires utilisés peuvent être sources de pollution des sols. Différentes actions préventives et correctives sont menées dans le strict respect des produits homologués et des doses prescrites.

D'une part, Limagrain préconise l'adoption d'une démarche de lutte biologique\* dans les serres, afin de réduire les traitements. D'autre part, Limagrain met au point des variétés de semences résistantes aux insectes et virus, permettant ainsi de réduire l'utilisation des produits de traitement, et qui nécessitent moins d'engrais lors de la culture. Enfin, l'enrobage des semences commerciales avec des produits de protection participe également à minimiser les traitements tout au long de la vie de la plante.



### Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Actions



### Au niveau des déchets

Chez Limagrain, la plupart des déchets sont végétaux et sont destinés à l'alimentation animale ou à produire du compost. Les autres types de déchets (emballages, papiers, cartons, plastiques) font généralement l'objet d'un tri sélectif accompagné d'une communication spécifique sur les éco-gestes.

Pour illustration, en France, Limagrain Europe sur son site des Alleuds a créé une plateforme de stockage des déchets verts pour faciliter leur valorisation. Elle a également mis en place des bennes de tri sélectif sur les sites de Longué et Les Alleuds. Vilmorin en Espagne a acheté au cours de cet exercice, une broyeuse papier qui permet d'utiliser les déchets générés en particules de calage pour les colis. Dans d'autres filiales, différents sites ont mis en place des distributeurs d'eau afin de limiter l'utilisation de bouteilles plastiques.

De plus, le logiciel « papergreen », utilisé afin de dématérialiser les signatures, a permis une économie de 45 500 feuilles de papier en un an.





5

Intégration des principes du Global Compact dans la stratégie et les actions de Limagrain



## Lutte contre la corruption

10

AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN



### Prévention de la corruption

« Limagrain s'attache à faire respecter les lois et réglementations applicables relatives à la lutte contre la corruption et à la lutte contre le blanchiment d'argent (notamment la convention de l'OCDE de 1997), ainsi qu'à prendre en compte, dans la conduite de ses relations commerciales et financières, les recommandations significatives des organismes nationaux ou internationaux comme l'OFAC en matière de sanctions économiques. Dans ce cadre, le Groupe agit pour prévenir toute forme de corruption et de blanchiment. Cette règle revêt une importance toute particulière dans le cadre de négociations avec des représentants d'organismes gouvernementaux ou d'institutions publiques. »

Cet engagement est un extrait du Code de Conduite.



### Prévention de la corruption

#### Actions

Afin qu'aucun salarié ne se comporte de façon complaisante à l'égard de la corruption active (proposer une contrepartie) ou passive (accepter une contrepartie), le module dédié d'e-learning mis en ligne le 30 mars 2015 avec le Code de Conduite, via l'intranet Groupe, intègre un **scénario de sensibilisation spécifique** sur le sujet.

De plus, le Groupe autorise uniquement les cadeaux, services et divertissements, appropriés et licites, offerts dans le cadre de ses relations commerciales. Toute offre, faite par un salarié de la part du Groupe, de cadeaux, divertissements ou prestations gratuites ne pourra être faite que si elle est proportionnée et conforme aux législations en vigueur et aux pratiques courantes.

# Glossaire

## **BIOTECHNOLOGIES :**

Ensemble des méthodes et techniques qui utilisent des organismes vivants ou leurs composants pour fabriquer ou modifier des produits, pour améliorer des végétaux, ou pour développer des micro-organismes destinés à des applications spécifiques.

## **LUTTE BIOLOGIQUE :**

Lutte contre les pathogènes de culture en utilisant leurs prédateurs naturels.

## **ORGANISME GÉNÉTIQUEMENT MODIFIÉ :**

Organisme (plante ou micro-organisme) dont le génome a été volontairement modifié par l'Homme, grâce à une technique, la transgénèse, associant culture in-vitro et génie génétique.

## **INTRANTS :**

Le ou les produits apportés aux terres et aux cultures, qui ne proviennent ni de l'exploitation agricole, ni de sa proximité. Les intrants ne sont pas naturellement présents dans le sol, ils y sont rajoutés pour améliorer le rendement des cultures.

Sources :

[www.gnis-pedagogie.org](http://www.gnis-pedagogie.org)

[www.agriculture-nouvelle.fr](http://www.agriculture-nouvelle.fr)

Interne. Limagrain.





**Siège social :**

Biopôle Clermont-Limagne  
rue Henri Mondor  
63 360 Saint-Beauzire  
France

**Adresse postale :**

CS 20 001  
63 360 Gerzat  
Tél. +33 (0)4 73 63 40 00  
Fax +33 (0)4 73 63 40 44

[limagrain@limagrain.com](mailto:limagrain@limagrain.com)  
[www.limagrain.com](http://www.limagrain.com)

#Limagrain